

Télétravail Publicis

LA DIRECTION ENTERRE LA NÉGOCIATION !

Une décision déjà prise, un dialogue social de façade

Face à ce simulacre de dialogue social, Info'Com-CGT a quitté la réunion. Avant ce départ, nous avons dénoncé cette méthode inacceptable et rappelé ce qu'est une véritable négociation : un échange permettant de faire évoluer le projet. Ce n'est manifestement pas la logique de la direction.

Pour la direction, le télétravail n'est pas une avancée sociale : c'est un outil de gestion

Le bilan officiel de la négociation collective publié par le ministère du Travail (édition 2025) décrit un télétravail strictement encadré par les employeurs, réduit à une « adaptation contrôlée », traité comme un simple outil de gestion. Notre direction applique ce modèle à la lettre : elle vide la négociation de sa substance et entend décider seule.

Pour les salarié-es, le télétravail n'est ni un privilège ni une faveur : c'est un acquis social, obtenu par les négociations passées et inscrit dans un accord collectif.

Et le prétexte de la performance ne résiste pas aux faits :

- L'Insee montre que le télétravail améliore la productivité des entreprises (Insee Analyses n° 120, mai 2026) ;
- La revue Nature a publié la plus grande expérimentation menée sur deux jours de télétravail par semaine : démissions réduites d'un tiers, performance inchangée (Bloom et al., 2024) ;
- Les retours forcés au bureau produisent l'effet inverse : 13 à 14 % de départs supplémentaires, jusqu'à trois fois plus chez les femmes, et 23% de postes vacants en plus (Université Baylor, 2025).

Réduire le télétravail n'améliorera ni le travail ni l'entreprise. Plutôt que de faire confiance aux salarié-es, la direction choisit une logique de contrôle et de restriction, sans justification sérieuse.

Après l'accord collectif... la charte unilatérale ?

Aucune organisation syndicale n'acceptant de négocier sur la base d'un seul jour de télétravail par semaine, la direction envisage désormais d'abandonner l'accord collectif au profit d'une charte unilatérale.

Cette méthode n'a rien de nouveau. En novembre 2023, le patronat européen a quitté la table des négociations sur le télétravail, préférant des chartes non négociées et non contraignantes à tout cadre collectif protecteur. En France, certaines grandes entreprises ont suivi la même logique après avoir fait échouer la négociation.

La différence est fondamentale :

- Un accord collectif est signé par les organisations syndicales et ne peut être modifié qu'au terme d'une nouvelle négociation ;
- Une charte relève d'une décision unilatérale de l'employeur, modifiable à tout moment, sans garantie ni signature syndicale.

Autrement dit : moins de garanties pour les salarié-es, plus de pouvoir pour la direction. Et même sur le plan financier, le choix n'est pas neutre :

l'URSSAF réserve un barème d'exonération majoré aux accords collectifs (3,30 € par jour, contre 2,70 € sans accord). La charte ferait perdre cet avantage.

Des « annonces » qui ne coûtent rien

La direction évoque :

- Un éventuel maintien de trois jours de télétravail pour les salarié-es de plus de 55 ans, sans aucun engagement écrit ;
- Le maintien des indemnités de télétravail, avec une possible évolution du remboursement du matériel.

Rien n'est confirmé. Rien n'est garanti. Et ce qui est présenté comme des « concessions » est en réalité déjà un dû : la Cour de cassation a jugé que les télétravailleur-ses bénéficient des mêmes droits que les salarié-es sur site, notamment pour les titres-restaurant (Cass. soc., 8 octobre 2025, n° 24 - 12.373), et que le télétravail convenu ouvre droit à l'indemnisation de l'occupation du domicile (Cass. soc., 19 mars 2025, n° 22 - 17.315).

L'accord télétravail expire le 31 décembre 2026, sans clause de survie. Reporter les décisions, c'est organiser le vide : au 1^{er} janvier 2027, plus aucun cadre ne garantirait les droits actuels, et la charte viendrait alors « combler le vide ».

C'est maintenant que tout se joue.

Info'Com-CGT défend :

- Le maintien d'un accord collectif négocié, seul cadre protecteur ;
- Deux jours de télétravail garantis, fondés sur la confiance ;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- De véritables contreparties : frais, équipement, titres-restaurant ;
- Une négociation loyale, pas une chambre d'enregistrement.

Ne laissons pas la direction décider seule de nos conditions de travail. Ensemble, faisons respecter nos droits.

Signer la pétition pour le maintien de deux jours de télétravail par semaine chez Publicis : <https://infocom.cgt.li/DKvfEIJ>

