

LE TÉLÉTRAVAIL, ÇA SE DÉFEND !

Publicis veut tourner le dos à 6 ans d'organisation du télétravail

Depuis 6 ans, le télétravail fait partie du quotidien des salarié-es de Publicis. Deux jours par semaine pour beaucoup d'entre nous, ce n'est pas un « avantage », encore moins un privilège : c'est une organisation du travail qui a fait ses preuves.

Aujourd'hui, la direction veut revenir en arrière

Derrière les discours sur la « performance », « l'engagement collectif » ou « la culture d'entreprise », une réalité apparaît : la direction veut reprendre la main sur nos conditions de travail et imposer ses choix.

Le télétravail, c'est du temps de vie gagné !

Pour les salarié-es, le télétravail signifie :

- Moins de transports et moins de fatigue ;
- Moins de stress lié aux grèves, aux pannes ou aux incidents dans les transports ;
- Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Plus de temps pour la famille, le repos, le sport ou simplement souffler.

Certain-es salarié-es parcourent jusqu'à 2 h 30 de trajet par jour. Une journée de télétravail en moins, c'est du temps de vie supprimé. Ce n'est pas théorique : c'est une réalité quotidienne.

Une atteinte au pouvoir d'achat

Réduire le télétravail, c'est aussi faire payer les salarié-es. Une journée supplémentaire sur site peut représenter :

- Des frais de transport supplémentaires ;
- Des repas plus coûteux ;
- Des frais de garde d'enfants plus importants ;
- Une organisation familiale bouleversée.

Dans un contexte d'inflation et de stagnation des salaires, chaque euro compte. La direction ne peut pas demander toujours plus de présence sans regarder l'impact concret sur le portefeuille des salarié-es.

La confiance produit de la performance, pas le contrôle !

Depuis plusieurs années, les équipes ont démontré qu'elles savaient travailler efficacement à distance. Le télétravail repose sur une idée simple : évaluer les salarié-es sur leurs résultats, pas sur le nombre de jours passés derrière un bureau. Un salarié qui gagne du temps, dort mieux, subit moins de stress et travaille dans de meilleures conditions est un salarié plus disponible, plus motivé et plus efficace.

Le problème n'est donc pas le télétravail.

Le problème, c'est une vision dépassée du management basée sur le contrôle plutôt que sur la confiance.



Pourquoi vouloir détruire ce qui fonctionne ?

Le télétravail bénéficie :

- Aux salarié·es ;
- À l'entreprise ;
- À l'environnement.

Moins de déplacements, moins d'embouteillages, moins de pollution.

À l'heure où toutes les entreprises communiquent sur leur responsabilité sociale et environnementale, réduire le télétravail serait un véritable retour en arrière.

La direction doit entendre les salarié·es !

Le télétravail n'est pas une faveur accordée par la direction. C'est une organisation collective du travail construite depuis plusieurs années. La négociation aurait dû servir à améliorer les conditions de travail, pas à organiser leur recul.

Nous refusons :

- La réduction du télétravail sans justification sérieuse ;
- Le passage d'un accord collectif protecteur à une simple charte décidée unilatéralement ;
- La remise en cause d'un équilibre qui fonctionne.

Info'Com-CGT revendique :

- Le maintien d'un accord collectif télétravail ;
- Deux jours de télétravail garantis pour les postes éligibles ;
- Des règles claires et équitables pour toutes et tous ;
- Le maintien des compensations liées au télétravail ;
- Une véritable négociation avec les organisations syndicales.

La rentrée doit être celle de la mobilisation !

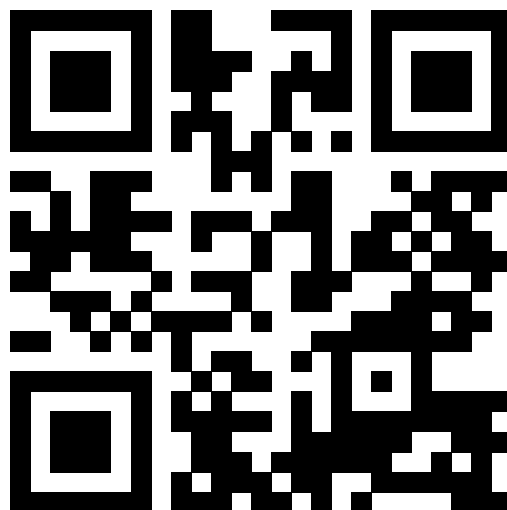
La direction doit comprendre une chose : les salarié·es ne veulent pas revenir en arrière.

Le télétravail n'est pas un cadeau.

Ensemble, faisons respecter nos conditions de travail.



Enquête : la parole est à vous !



Signer la pétition pour le maintien de deux jours.

