TÉLÉTRAVAIL

POURQUOI LA CGT REFUSE DE SIGNER !

Six mois de prolongation, de nouvelles restrictions et aucune garantie pour la suite !

L'avenant n° 1 du 28 octobre 2026 proroge l'accord télétravail jusqu'au 30 juin 2027 en conservant les plafonds actuels, jusqu'à deux jours par semaine et trois jours à partir de 55 ans. Signé par la CFDT et FO, cet avenant est majoritaire et entrera en vigueur le 1er janvier 2027.

Après avoir participé aux réunions et pointé les points problématiques au terme d'une négociation éclair conduite en huit jours, INFO'COM-CGT a refusé de signer ce texte en l'état.

Derrière six mois de répit sans garantie pour l'après-juin 2027, cet avenant introduit dans le corps de l'accord un outil de surveillance individuelle et des restrictions qui fragilisent les droits des salariés.

Nos désaccords :

Une surveillance individuelle inscrite dans l'accord et une planification verrouillée (article 5.3 modifié)

L'article 5.3 modifié de l'accord (article 3.2 de l'avenant) reconnaît officiellement l'outil RTO (« Return to Office ») pour contrôler le respect des règles du télétravail « de manière collective et individuelle ». Cet outil rapproche les connexions au réseau Wi-Fi et les outils d'activité, conserve des données nominatives pendant deux ans. De plus, dans sa note d'information aux salariés RTO, la Direction rappelle déjà qu'un salarié ne respectant pas « les règles contractuelles ou conventionnelles s'expose à des sanctions disciplinaires » : inscrire RTO et de nouvelles restrictions dans l'acccord collectif vient donc directement armer ce contrôle individuel, sans même passer par le contrat de travail.Pour Info'Com-CGT, le planning déclaré et validé par le manager suffit amplement à assurer le suivi : inscrire RTO dans un accord collectif revient à donner une assise conventionnelle à une surveillance individuelle disproportionnée.

Ce même article plafonne désormais le télétravail à deux vendredis par mois (sauf autorisation exceptionnelle et motivée du manager) et annonce au premier trimestre 2027 un module de déclaration préalable sous ADP-GSI, à renseigner selon les consignes du manager, sans subordonner sa mise en service à la remise d'une analyse d'impact ni à l'achèvement de la consultation des CSE.

Les temps partiels pénalisés (article 5.2 modifié)

L'article 5.2 modifié de l'accord (article 3.1 de l'avenant) réduit le nombre de jours télétravaillables dès la première journée d'absence en y assimilant expressément « les périodes non-travaillées des collaborateurs à temps partiel ». Qualifier d'absence un jour contractuellement non travaillé ampute automatiquement de moitié le plafond hebdomadaire d'un salarié à quatre cinquièmes, ramené à un seul jour au lieu de deux alors qu'il accomplit l'intégralité de son temps de travail contractuel. Le texte permet aussi au manager d'adapter ces règles en cas de circonstances exceptionnelles après simple concertation avec les ressources humaines, sans décision écrite motivée.

Une perte d'éligibilité et un retour sur site dépourvus de garanties contradictoires (article 6 modifié)L'article 6 modifié de l'accord (article 4 de l'avenant) ajoute le non-respect des règles du télétravail parmi les causes mettant fin au dispositif, tout en maintenant la faculté d'imposer un retour immédiat sur site sans le préavis d'un mois pour un motif légitime lié au comportement du salarié. Si la décision initiale requiert un écrit motivé, le texte n'organise aucun entretien contradictoire préalable avec l'assistance d'un représentant du personnel et ne fixe aucune durée maximale de suspension. Le simple réexamen sous deux mois ajouté en fin d'article n'impose ni nouvelle décision motivée ni rétablissement du télétravail une fois la difficulté résolue.

Des exclusions trop larges (article 4.2 modifié)

Alors que l'accord de 2023 limitait l'exclusion aux seuls cadres dirigeants répondant aux critères stricts du Code du travail, l'article 4.2 modifié (article 2 de l'avenant) rend inéligibles à l'ensemble de l'accord les membres d'instances de direction « telles que les CODIR, CODEV et COMEX », sur simple information individuelle. Faute de définition légale de ces instances et de liste arrêtée sur les fonctions réellement exercées, cette inéligibilité générale écarte des postes compatibles avec le télétravail et prive même les intéressés des aménagements prévus à l'article 5.4 pour les situations de santé, de grossesse, de handicap ou d'aidance.

Une négociation menée au pas de charge, sans bilan contradictoire (article 15 modifié et clauses de l'avenant)

Menée en huit jours, cette révision n'organise aucun bilan contradictoire par société et par site pour évaluer les difficultés réelles avant l'échéance du 30 juin 2027. En cas de difficulté d'application, l'article 8 de l'avenant laisse désormais deux mois à la Direction, au lieu d'un mois auparavant, avant d'ouvrir une négociation de révision demandée par un syndicat, alors que la prorogation ne dure que six mois. Enfin, le périmètre des sociétés a été modifié en Annexe 1 lors de la mise à la signature (ajout de la société METRO +) sans présentation préalable en séance.

La Direction ferme la porte, nos demandes de garanties demeurent

Après notre refus motivé transmis dès le 29 octobre, lendemain de la remise du texte mis à la signature, la DRH Groupe a écarté toute réouverture des discussions sur le fond.

Un texte qui touche directement à l'organisation du travail, à la vie privée et au pouvoir disciplinaire appelle de vraies garanties d'application.

Par courriel adressé à la Direction, Info'Com-CGT a formellement exigé avant la première réunion de suivi : la communication de l'analyse d'impact relative à RTO et la justification de la durée de conservation de deux ans ; l'engagement écrit qu'aucune sanction disciplinaire, aucune perte d'éligibilité et aucun retour sur site ne reposeront sur les seules données de RTO sans procédure contradictoire ; et la clarification des garanties protégeant les situations particulières de l'article 5.4.

Information des CSE et suivi de l'avenant

Contrairement à une charte unilatérale, un avenant à un accord collectif n'est pas soumis au vote d'avis des CSE (article L. 2312 - 14 du Code du travail) et leur est uniquement transmis pour information (article 9 de l'avenant). En revanche, les différents CSE de Publicis devront obligatoirement être informés et consultés avant la mise en œuvre du nouvel outil de planification ADP-GSI prévue au premier trimestre 2027 (articles L. 2312 - 8 et L. 2312 - 38 du Code du travail). Nos élus y exigeront un encadrement strict de vos données personnelles et de vos conditions de travail.

L'article 7.3 de l'avenant prévoit que les commissions de suivi de 2027 soient composées de représentant·es de la direction et des organisations syndicales signataires. Info'Com-CGT n'ayant pas signé, nous ne sommes donc pas officiellement inclus dans cette composition.

La DRH nous a toutefois indiqué qu'elle nous inviterait à participer à ces commissions, au nom du dialogue social. Nous serons attentif·ves à ce que cette participation permette réellement de faire remonter les difficultés rencontrées par les salarié·es.

Et après juin 2027 ?

L'avenant ne prolonge l'accord que jusqu'au **30 juin 2027**. Mais que se passera-t-il à partir du 1er juillet ?

Les deux jours de télétravail par semaine seront-ils maintenus ? De nouvelles restrictions seront-elles introduites ? Les garanties actuelles seront-elles préservées ? Les salarié·es seront-ils associé·es au bilan ?

Pour Info'Com-CGT, ces questions doivent être abordées dès maintenant. Nous demandons qu'un bilan sérieux soit organisé et qu'une nouvelle négociation soit engagée suffisamment tôt, sans attendre l'échéance.

Notre engagement

Nous défendons un télétravail accessible, équitable et respectueux des droits de toutes et tous. Nous refusons que les dispositifs de contrôle et les restrictions prennent le pas sur la confiance et la qualité de vie au travail.

Le télétravail n'est pas un privilège. C'est une organisation du travail qui doit préserver les droits, l'autonomie et les conditions de travail des salarié·es.