

Télétravail - 21 Avril 2026

Charte télétravail : "Aucune justification, aucune démonstration, aucune considération"

La [réunion du CSEC](#) consacrée à la **réduction drastique du télétravail à un jour maximum** par semaine a confirmé plusieurs choses :

La direction avance sans démonstration, sans données solides et en assumant une ligne dure, quitte à faire porter de lourdes conséquences sur les salariés.

Nous avons commencé cette séance par une déclaration liminaire à Anne Sophie Chauveau Galas, DRH, ainsi qu'aux autres représentants de la direction :

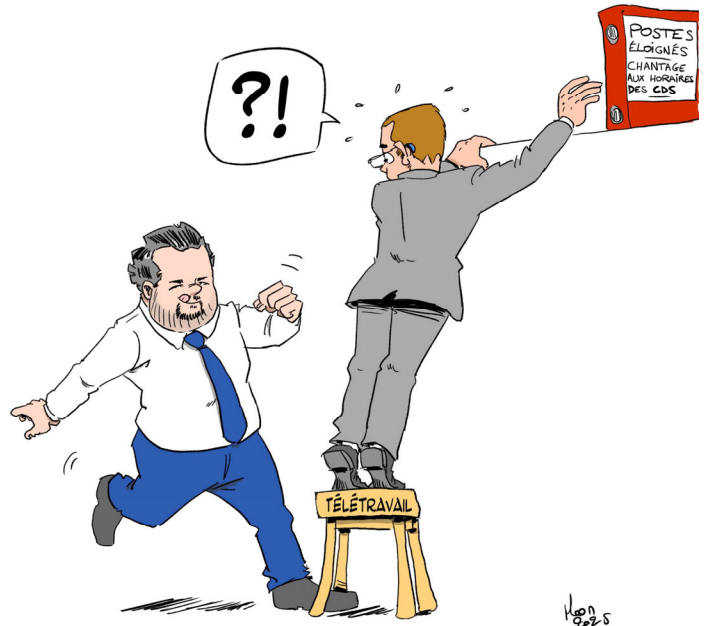
"La direction a fait le choix de dénoncer unilatéralement l'accord télétravail, sans aucune concertation et sans tenir compte des équilibres construits ces dernières années. Cette décision, lourde de conséquences pour des milliers de salariés, a immédiatement suscité une vive incompréhension et une colère légitime au sein des équipes.

Les chartes n'ont aucun caractère normatif et n'ont pas de véritable valeur juridique en soi, à la différence d'un accord valablement négocié et signé.

Quel est le sens de notre présence ce matin alors que le Directeur Général, Slawomir Krupa, a déjà balayé nos débats lors de son dernier webcast ?

En répondant par avance aux questions que nous devons traiter, il confirme le mépris souverain de cette Direction pour les instances représentatives du personnel et pour les salariés.

Rappelons que ces derniers ne sont pas restés silencieux. Deux journées de grève ont été massivement suivies, une pétition a recueilli plus de 8 700 signatures en un temps record, et les organisations syndicales ont dû recourir à une demande d'expertise pour objectiver les impacts de ce recul social.



Ces mobilisations traduisent un rejet clair et déterminé de la méthode et du fond.

Plus incohérent encore : la direction elle-même avait en son temps largement mis en avant les bénéfices du télétravail dans le document Future of Work de juillet 2020. Elle soulignait notamment la «réallocation d'une partie du temps de transport à la vie professionnelle», permettant aux salariés de commencer plus tôt et de terminer plus tard. Elle mettait également en avant « moins de bruit et moins d'interruptions subies pendant la journée », favorisant concentration et efficacité.

Elle reconnaissait que «les réunions à distance sont plus efficaces», avec moins de contraintes logistiques, des démarrages à l'heure, des objectifs mieux définis et des formats plus courts. Enfin, elle valorisait une «communication à distance plus inclusive», facilitant l'alignement des équipes grâce à des points réguliers et structurés.

Que reste-t-il aujourd'hui de ces constats pourtant issus de l'expérience concrète des salariés et des propres analyses de l'entreprise ? Comment expliquer qu'en quelques mois, ces arguments soient purement et simplement balayés ?

Pourquoi la conviction d'un seul homme, Slawomir Krupa, viendrait-elle remettre en cause des années de pratiques, d'analyses et de retours



d'expérience, allant même à rebours des études internes et externes qui démontrent les apports du télétravail en matière de performance, d'engagement et de qualité de vie au travail ?

Dans le même temps, les indicateurs internes confirment ce que nous dénonçons depuis le début :

Le baromètre social est catastrophique. *Il révèle une dégradation profonde du climat de travail, une perte de confiance envers la direction et un sentiment d'injustice largement partagé.*

Le déni de la direction dans la prise en compte de ces indicateurs et ces alertes qui arrivent de toute part, fait peser une inquiétude réelle sur la pérennité de l'entreprise.

Le télétravail n'est pas un privilège. *C'est un mode d'organisation du travail moderne, efficace et plébiscité. Le remettre en cause de manière autoritaire, sans justification cohérente et en contradiction avec les propres constats de la direction, est une faute sociale majeure et stratégique.*

La CGT exige des réponses claires. *Elle appelle la direction à cesser ce déni de réalité, à reconnaître ses propres analyses et à renouer immédiatement avec un dialogue social sincère en renonçant à la mise en application de la charte présentée ce jour et en rouvrant de véritables négociations.*

Les salariés, eux, ont déjà fait entendre leur voix et continueront à se mobiliser pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail et le respect qui leur est dû."

Les motivations de la décision de la DG et les conséquences sociales sur les salariés

Après notre déclaration, qui n'a amené aucune réaction de la part de la direction, l'expert SECAFI nous a présenté les conclusions de son analyse sur l'impact des modifications du régime de télétravail. Par la suite, une séance de questions/réponses s'est entamée. Les élus CGT ont décidé de construire les débats autour de deux axes : les motivations de la décision et les conséquences sociales que cela pourrait avoir sur les salariés.

Sur les motivations de la décision, nous avons interrogé la direction sur l'absence totale de fondement scientifique et d'indicateurs internes justifiant un tel recul.

Malgré nos demandes précises (études internes, KPI, données de performance, etc.) la direction n'a produit aucun élément concret et refuse catégoriquement d'aborder la raison pour laquelle Société Générale, et Slawomir Krupa en particulier, a décidé de faire évoluer l'organisation du télétravail.

Elle s'est retranchée derrière une vision managériale affirmant que la présence physique favoriserait la cohésion et l'efficacité, sans être en capacité de le démontrer.

Pire encore, interrogée sur les conclusions de l'expertise SECAFI, qui invalident ce raisonnement, la direction n'a pas contesté les faits mais a simplement opposé une « conviction ».

Elle a également été incapable d'expliquer ce qui, entre 2020 et aujourd'hui, justifierait de renier ses propres analyses vantant les bénéfices du télétravail en matière de productivité, de concentration et d'efficacité des réunions.

Elle s'est contentée de répondre qu'il y avait eu plusieurs échanges au sein du CSEC et avec les OS, sur le fait de mettre en place une organisation qui favorise l'intelligence collective, qui permette une meilleure interaction entre les gens du Front, Back et Middle et fonctions supports.

Concernant les conséquences sociales, les réponses sont encore plus préoccupantes. Alors que l'expertise met en évidence une augmentation massive du stress, allant jusqu'à des situations de grande détresse, la direction s'est contentée d'évoquer des dispositifs d'accompagnement déjà existants, sans mesure nouvelle à la hauteur des risques élevés identifiés.

Interpellée sur sa responsabilité face à une absence d'informations précises et une hausse annoncée des risques psychosociaux, elle a répondu à côté : *"On a un temps long entre l'annonce de 2025 faite par Slawomir KRUPA, et la mise en œuvre prévue en octobre 2026. Vous auriez été les premiers à nous reprocher de commencer à communiquer"*.

La communication ne va pas résoudre les problèmes majeurs dans lesquels la direction plonge la plupart des salariés concernés !



Elle a ajouté que des communications sont en préparation pour les managers, les salariés et les COO, avec des éléments pour pouvoir gérer les réponses aux questions posées.

Pour elle, il existe déjà plusieurs dispositifs, comme le service de santé, le service social SG. *“Je ne reviens pas sur les situations particulières citées dans le rapport, qui ont bien besoin d’attention, on les a déjà identifiées dans la Charte”.*

“Identifiées” dans la charte ne veut pas dire “traitées convenablement” dans la vraie vie !

Sur l’augmentation prévisible des arrêts maladie et **son coût pour la collectivité, aucune remise en question non plus** : la décision est assumée, quels qu’en soient les effets. La direction a affirmé qu’elle va continuer de suivre les indicateurs habituels, comme l’absentéisme et les démissions (sic).

N. ISIDORE nous a répondu que *“dans un projet de cette nature, il est logique d’évoquer un risque potentiel d’augmentation des arrêts de travail. On a un certain nombre d’éléments laissés à la main des décideurs au plus proche du terrain pour organiser l’activité et prendre en considération un certain nombre d’éléments. L’accompagnement est fondamental. Vous êtes dans votre rôle de nous alerter. En tant qu’élus de terrain, vous savez pertinemment que nous cherchons des solutions pour minimiser les risques”.*

Concernant les situations individuelles, sur lesquelles nous avons insisté, notamment les salariés en situation de **handicap** ou en **télétravail thérapeutique**, et ceux ayant accepté une mobilité en contrepartie d’un certain nombre de jours de télétravail, **la direction conditionne certains aménagements à des critères contestables, sans prendre en compte l’ensemble des réalités vécues par les salariés concernés.**

Concernant le télétravail thérapeutique, Coralie BIANCHI a précisé que *“cela fonctionnera de la même manière qu’aujourd’hui. Raison pour laquelle ce n’est pas dans la charte” et d’ajouter “le télétravail thérapeutique c’est la prérogative du médecin du travail, pas du médecin traitant, je le re-confirme ici”.*

Sur le traitement des situations individuelles, selon la direction, la déclinaison de la Charte va donner lieu à des décisions de managers et d’équipes, prises en local. Elle aurait identifié un certain

nombre d’options ouvertes pour les managers afin d’organiser l’activité. *“Pour ce qui est du dialogue social, la charte est assez claire, et indique que tout ce qui concerne l’aménagement des locaux, ces sujets seraient présentés aux élus locaux”.*

Nous avons rappelé que c’est la direction qui est à l’origine des situations sensibles et spécifiques par le biais de ses transformations, et c’est bien de cela dont nous devons parler de manière paritaire. Il n’est pas question, pour nous, de communication d’un texte décidé unilatéralement par la direction, envoyé aux DSN, sur la façon dont elle va traiter des situations de salariés mis en danger par les décisions et la stratégie de la direction.

Le directeur des affaires sociales de SGRF a répondu que *«ces quelques situations, à l’aune de 40 000 collaborateurs, seront regardées par les managers et si une vraie difficulté survient, nous regarderons les situations individuelles au plus près de la contrainte, de manière équitable et homogène, dans l’esprit de l’application de la charte, mais en mettant en place des dispositifs de sauvegarde particuliers pour ces salariés. Une fois la mise en œuvre de la charte, ces situations nous seront remontées ».*

C. BIANCHI a aussi répondu que la direction ne minimise pas les verbatim alarmants (doux euphémismes...NDLR) qui sont dans le rapport de l’expert. *“On cherche à identifier les endroits pour les prendre en charge avec le service de santé. Cela reste une minorité de verbatim sur 230 000 au global sur plus de 500 000 contributions mais on les prend au sérieux”.*

Concernant le Flex office, imposé historiquement en contrepartie du télétravail, la direction refuse de remettre en cause le Flex. *“Sur les Open Spaces, je confirme qu’on maintient le Flex, car 66% des personnes n’ont pas vu de problème.”*

Elle reconnaît des tensions possibles à court terme mais le directeur de l’immobilier affirme qu’il n’y aura pas de problème de places sur les services centraux comme sur le réseau hormis certains points qui ont été soulignés et à la marge.

A l’issue de l’application de la Charte, le parc sera même toujours surcapacitaire, selon lui. La direction renvoie donc la gestion au niveau local, sans garantie, ni plan structuré, alors même que 33% des salariés anticipent déjà des difficultés majeures.



La direction déclare également que l'ensemble des travaux nécessaires (espaces de silence, salles de réunions...) devra être réalisé avant la date théorique du retour massif au bureau.

Interrogée sur le coût économique induit par la fatigue accrue liée aux transports ou sur l'impact spécifique sur les populations les plus fragiles, la direction n'a apporté aucune évaluation, ni réponse concrète. **Ces sujets semblent purement et simplement ignorés.**

Sur la **fuite des talents et la dégradation de la marque employeur**, la direction minimise le phénomène et mise sur l'attractivité globale du groupe, sans stratégie claire pour enrayer les départs déjà constatés. La réponse de la DRH « *il n'y a pas plus de démissions au T1 2026 que sur 2025 à la même période* » n'est pas pertinente à nos yeux, puisque l'accord de 2021 s'appliquant jusqu'en octobre 2026, les salariés à ce stade n'ont pas encore eu de modification du nombre de jours de TT. Ils attendent que la direction ouvre enfin les yeux sur ce projet néfaste et renonce à l'application de la Charte.

Nous avons interrogé la direction sur la **gestion des salariés ayant signé un avenant télétravail**. Cette dernière a répondu qu'elle a prévu d'écrire aux salariés, pour les informer qu'elle met fin au rythme actuel du télétravail et qu'elle enclenche le nouveau rythme prévu par la charte à partir du 5 octobre. **Les courriers individuels partiront à partir de mai.** Elle affirme que le changement de rythme de télétravail ne modifie pas le contrat de travail, et que le salarié ne peut s'y opposer. Ce qui lui permettrait, selon elle, d'imposer unilatéralement la réduction du télétravail, sans possibilité de refus.

Autrement dit : la direction supprime un accord collectif, impose une charte moins favorable et traite chaque salarié individuellement pour verrouiller la contestation.

Ce qui ne semble pas correspondre à la jurisprudence actuelle.

Enfin, à la question directe de savoir **ce qui se passerait si les salariés ne revenaient pas sur site**, la réponse de la direction est sans ambiguïté et particulièrement révélatrice de son état d'esprit : chacun devra « *prendre ses responsabilités* ».

Autrement dit, la direction impose, et les salariés devront assumer individuellement les conséquences d'un éventuel refus.

Un passage en force ... qui se fissure déjà !

Finalement, cette réunion confirme **un choix unilatéral, déconnecté des réalités du travail, des données scientifiques et des graves alertes sociales.**

Une décision qui fait peser l'ensemble des risques sur les salariés, sans garanties, sans accompagnement réel et sans dialogue digne de ce nom.

A la suite des échanges, la CGT a été **formellement consultée sur le projet de mise en place de la charte télétravail** (qui reprend les termes de l'accord négocié et signé par le seul SNB).

Les élus CGT se sont prononcés contre l'instauration de cette charte et ont motivé leur vote par la déclaration suivante :

"Au regard des conclusions accablantes de l'expertise et face au naufrage social révélé par votre propre baromètre collaborateur, la CGT rejette en bloc ce projet qui sacrifie délibérément la santé des salariés sur l'autel d'un contrôle managérial d'un autre âge.

Ce nouveau dogme n'est pas le fruit d'une nécessité opérationnelle, c'est le résultat de l'intime conviction d'un seul homme, Slawomir Krupa.

Sur la base d'une simple intuition idéologique, il balaie un à un les acquis sociaux et les modes de travail qui faisaient la force de cette entreprise.

Ce n'est pas seulement la voix de la CGT que vous entendez aujourd'hui, c'est celle de ces milliers de salariés qui ont signé la pétition et de ceux qui sont se sont manifestés lors de nos mobilisations. Le message du terrain est sans appel : la colère contre votre passage en force qui suscite un rejet massif.

Vous avez un baromètre au fond du gouffre : vous brisez l'entreprise. Votre projet est une machine à fabriquer du désengagement.

Ne faites pas mine de découvrir la situation : vos indicateurs sont au rouge vif.

Le score d'engagement est aujourd'hui historiquement bas, et ce n'est pas un hasard. L'expertise confirme que pour 74 % des collègues, la motivation est en chute libre.



L'étude Bluenove/Secafi est saturée du terme "trahison".

Vous avez rompu unilatéralement le contrat de confiance.

Comment comptez-vous redresser la Société Générale avec des équipes que vous avez vous-même dévastées moralement par une décision purement arbitraire ?

La Direction organise consciemment le déclin de notre banque en **provoquant une véritable hémorragie des compétences.**

En dégradant brutalement les conditions de travail, **vous tablez cyniquement sur l'attrition naturelle.**

Pousser les gens à la démission pour mener vos réorganisations à moindre coût, sans avoir à financer de plan d'accompagnement : voilà le véritable visage de votre stratégie.

L'expertise est formelle : 75 % des nouveaux embauchés de moins de 5 ans ont choisi la Société Générale spécifiquement pour cette flexibilité que vous leur arrachez aujourd'hui.

Sur le marché du recrutement, vous devenez un repoussoir. Qui acceptera demain de rejoindre une entreprise qui ment sur ses promesses initiales ?

Sur le terrain, vos talents préparent déjà leur départ vers la concurrence. Vous videz nos services de leur savoir-faire par pur archaïsme.

Le sentiment de trahison est profond, comme en témoigne ce verbatim salarié : « C'est un mépris total. On nous a attirés avec de la flexibilité, on nous l'arrache une fois qu'on est installés. La concurrence nous attend les bras ouverts. Si cette charte passe, je pars. »

Cette trahison est d'autant plus révoltante pour les collègues qui ont accepté une mobilité géographique ou fonctionnelle ces dernières années.

Beaucoup ont dû quitter leur métier ou leur site d'origine, souvent de manière subie suite à la suppression de leur poste dans le cadre de vos multiples plans de restructurations.

L'équilibre de leur vie, ils l'ont construit sur la base de l'accord télétravail actuel : ils ont accepté des distances plus longues, des trajets plus pénibles, parce que vous leur aviez garanti 2 ou 3 jours de télétravail.

Aujourd'hui, vous changez les règles unilatéralement, après les avoir contraints au mouvement.

Pour ces salariés, ce n'est plus seulement une erreur de gestion, c'est une maltraitance institutionnalisée.

Mais il y a pire : votre projet est une **agression directe contre les salariés les plus vulnérables.**

Pour les **familles monoparentales**, pour les collègues en situation de **handicap** ou avec une **santé fragilisée** ou pour les **aidants familiaux**, le télétravail n'est pas un confort, c'est une **condition de survie professionnelle.**

En réduisant cette flexibilité, vous les condamnez à une charge mentale insupportable ou à l'épuisement.

Vous ne tenez aucun compte de la réalité humaine derrière les chiffres ; vous brisez des équilibres de vie déjà précaires.

Faut-il voir une simple coïncidence — certes très heureuse pour la Direction — dans le fait que **cette charte restrictive soit imposée juste après la signature d'un accord emploi ayant considérablement appauvri les dispositifs de départ et les autres solutions soupapes qu'il contenait (notamment pour les seniors) ?**

La CGT ne croit pas aux coïncidences.

Tout indique qu'il s'agit d'une manœuvre délibérée d'un cynisme calculé pour pousser les salariés vers la sortie à moindre frais.

C'est un plan social déguisé qui ne dit pas son nom.

La méthode de négociation est tout aussi révoltante. La Direction a poursuivi bille en tête des discussions avec une seule organisation syndicale. Cette dernière, non contente d'avoir siégée seule à la table, a été à l'origine de l'établissement de cette charte.

Pour les salariés, c'est une double trahison : celle d'une Direction qui renie sa parole, et celle d'un partenaire social qui se fait l'auxiliaire du patronat pour brader les acquis des salariés.

La CGT dénonce une mise en danger délibérée de l'intégrité physique et mentale des salariés.

Enfin, la CGT tient à vous placer face à votre responsabilité la plus sacrée : l'intégrité de la vie de vos salariés.

L'expertise SECAFI n'est pas qu'un recueil de statistiques, c'est un cri d'alarme. Le rapport mentionne explicitement l'émergence de "pensées inquiétantes" chez certains collègues, évoquant



sans détour des idées noires et la crainte de "dramas humains".

Ce projet plonge une partie du corps social dans une détresse émotionnelle profonde : nous parlons de salariés qui témoignent venir travailler "la boule au ventre", sous antidépresseurs ou suivi psychiatrique, pour qui le télétravail était le seul rempart contre l'effondrement.

L'expert vous a alertés, nous vous alertons aujourd'hui : en balayant ces signaux de détresse d'un revers de main, vous prenez le risque conscient de voir des situations de souffrance aiguë basculer vers l'irréparable.

Le risque suicidaire et le burnout ne sont pas des concepts abstraits, ce sont des menaces réelles que votre charte vient activer.

Nous vous le disons solennellement : la CGT ne vous laissera pas jouer avec la vie des salariés au nom d'une intuition managériale.

Le volume 3 de l'étude transport est un choc : 63 % des salariés vont subir plus de 2 heures de trajet quotidien. C'est leur voler leur repos et leur santé. C'est une dette de sommeil pathogène, une fatigue chronique et un risque accru d'accidents de trajet. Et pour quoi ?

Pour entasser les collègues dans des open spaces saturés et bruyants où la concentration est devenue un luxe.

L'absence de mise à jour du DUERP sur ces risques est une faute grave qui engage votre responsabilité civile et pénale.

Nous ne vous laisserons pas transformer nos bureaux en usines à burnout.

Vous fuyez vos responsabilités en laissant les managers de proximité gérer seuls la détresse de 79 % de salariés se disant non accompagnés. C'est un abandon de poste.

La QVCT n'est pour vous qu'un slogan de brochure, alors que sur le terrain, c'est la souffrance éthique qui domine.

Vous détruisez le sens du travail pour restaurer un flicage d'un autre siècle.

Madame la Présidente, ce projet est un contresens historique et un acte de sabotage social. Vous dégradez la santé des salariés, vous détruisez l'attractivité de la banque et vous piétinez l'engagement de ceux qui font la richesse de cette entreprise.

La CGT ne sera pas la caution de ce désastre.

Pour la protection des salariés, pour le respect de notre santé et contre cette régression sociale, la CGT vote contre l'instauration de cette charte.

Notre opposition formelle est motivée par la convergence de toutes les alertes :

- Une alerte sanitaire : Le risque de dramas humains et de suicides mentionné par l'expert est le signal d'alarme ultime que vous refusez d'entendre.
- Une alerte stratégique : En devenant un repoussoir sur le marché de l'emploi, vous organisez le déclin de la banque.
- Une alerte sociale : Ce projet est un plan social déguisé qui joue sur l'attrition naturelle et la démission des salariés, incluant les talents que la direction cherche à retenir ou les salariés plus fragiles (aidants, salariés en situation de handicap, parents isolés).
- Une alerte opérationnelle : certains sites sont incapables d'absorber ce retour dans des conditions de dignité et d'efficacité (saturation, parkings, restauration).
- Une alerte juridique sur la remise en cause de certains contrats de travail ou avenants, et un risque d'image pour la banque. (ex : Greenwashing, risque d'attrition)

Vous considérez peut-être que le sujet est clos mais pour nous, il ne l'est pas.

Nous continuerons à porter un modèle de télétravail pragmatique, équitable, utile et efficace. Un modèle qui tienne compte des réalités du terrain et des situations individuelles, et ne se résume pas à l'intime conviction d'un seul homme. Nous ne nous arrêterons pas à ce vote. Forts de la mobilisation de milliers de collègues, nous appelons les salariés à rester debout pour la suite du combat.

C'est donc clair, la CGT continuera de porter ces sujets et de défendre les droits et les conditions de travail de toutes et tous".

Finalement, l'ensemble des élus du CSEC a voté contre la Charte du Télétravail.

Encore une fois, rappelons que la charte télétravail présentée aux élus reprend les termes de l'accord signé par le seul SNB, à l'issue d'une pseudo négociation entre une seule organisation et la direction.

