



Plénière exceptionnelle

16.04.2026

UNE EXPERTISE CLAIRE FACE À UNE DIRECTION SOURDE Plénière sur la consultation de la charte Télétravail

Les élus de plénière du CSEC se sont réunis pour étudier la charte télétravail à la lumière de l'expertise indépendante du cabinet Secafi. Face aux évidences, la direction a feint de ne pas comprendre et même nier l'évidence, une nouvelle étape dans le démantèlement des conditions de travail et l'aggravation des risques psychos sociaux.

La CFDT regrette un dialogue social réduit à une formalité et réaffirme que le télétravail doit rester un levier d'amélioration des conditions de travail, pas un recul imposé.

Présentation par l'expert SECAFI des éléments clés révélés par l'enquête

L'expert a tout d'abord rappelé l'esprit de l'Accord Télétravail de 2021 et celui dans lequel s'inscrit la charte 2026 :

- En 2021, la direction présentait l'accord comme une organisation structurante de l'entreprise et un facteur d'innovation sociale. Cet accord reposait sur 5 critères principaux : modernisation, attractivité, fidélisation, équilibre vie privée/vie professionnelle et RSE
 - En 2026, la direction affirme que la charte s'inscrit dans la transformation globale du Groupe et repose sur 4 critères : harmonisation, culture de la performance, efficacité collective, orientation client.
- Pour l'Expert, il ne fait aucun doute que réduire le télétravail est une décision non étayée par des études concrètes sur la créativité, l'intelligence collective et la performance
- L'Expert indique un consensus des salariés autour de 2 jours de télétravail par semaine qui correspond à la majorité des accords établis dans les entreprises similaires.

Ce changement de braquet entraîne plusieurs conséquences :

- La limitation des modalités de télétravail remet en cause un des facteurs identitaires de la population cadre : l'autonomie dans l'organisation du travail
- Le télétravail a été un élément déterminant à l'embauche et dans le choix de rester pour plus d'1 participant sur 2 à l'enquête
- Une adaptation contrainte, avec des incertitudes fortes et un risque de départ pour une partie des salariés

L'Expert mentionne un constat partagé entre la direction et les salariés au sujet de l'amélioration de l'efficacité organisationnelle, mais ce sont surtout les outils et les process qui sont cités comme devant s'améliorer et non l'organisation du travail en elle-même.

L'enquête en quelques chiffres :

- 22 052 répondants soit un taux participation de 55%
- 585 668 contributions
- 233 134 verbatim

Le télétravail : pilier d'attractivité et d'équilibre à la Société Générale

> **45%** des participants déclarent être en télétravail deux jours par semaine

> **56%** considèrent que le télétravail a été un facteur déterminant de leur embauche ou du choix de rester à la Société Générale

> **71%** placent le télétravail comme un levier déterminant pour concilier leur vie professionnelle et personnelle

Retour au bureau : un frein redouté par 2 salariés sur 3

> **67%** soit 13 760 participants sur 22 053 considèrent que le retour sur site sera difficile

- 64% souffrent de plus de stress
- 59% expérimentent une baisse de motivation
- 63% une baisse du sentiment d'appartenance

> **50%** des participants perçoivent le retour au bureau comme une menace pour leur efficacité, et **44%** le considèrent comme un facteur de dégradation du bien-être au quotidien

> **11%** envisagent de quitter la Société Générale

Accompagnement et cadre de travail : les priorités urgentes pour 3 salariés sur 4

> **59%** considèrent que cette décision ne leur a pas été suffisamment expliquée

> **79%** ne se sentent pas ou peu accompagnés dans la transition

> **72%** ont des attentes fortes sur l'amélioration des conditions de travail

> **38%** expriment le besoin d'espaces de travail adaptés et 32% de modalités de travail flexibles pour préserver l'équilibre professionnel / personnel (32%)

=> 60% des répondants qui ont accepté une mobilité interne indique que le télétravail a été un facteur déterminant

=> 77% des répondants redoutent le retour au bureau notamment à cause du modèle « Flex »

=> Accompagnement : 74% des répondants estiment manquer d'accompagnement allant jusqu'à un sentiment de mépris qui pourrait pousser à la démission pour 12% des répondants.

L'Expert préconise 5 chantiers :

- *Dialogue social et prévention* : Les élus de chaque CSE doivent avoir accès à ces documents notamment afin de les aider dans l'élaboration des plans de prévention des risques psychosociaux (RPS).
- *Prévention des RPS* : Mettre en place des plans d'action pour les populations les plus impactées, suivre les indicateurs clés (absentéisme, charge travail...)
- *Un accompagnement des managers* doit être mis en place
- *Un pilotage RH* est nécessaire sur le taux de postes vacants.
- *Les locaux* : évaluer précisément les besoins en termes de places de parking, zone de confidentialité, nombre de poste de travail...

Les questions de la CFDT à la direction :

Situation des salariés recrutés avec un accord de télétravail étendu

- Comment envisagez-vous d'accompagner les salariés des CDS, pour qui les 2 jours de télétravail ont été négociés en contrepartie de l'adaptation des horaires avec l'élargissement des plages fixes et de la mise en place des contingences. Ces-dernières devant être effectuées en priorité par les salariés en télétravail. Nous vous demandons de nous reconsulter sur ce sujet. Quelles mesures dérogatoires prévoyez-vous pour ces salariés ?

La direction indique que les contraintes ne sont pas les mêmes au sein de chacune des filières. Tous les salariés ne souhaitent pas assurer les contingences en télétravail. Aussi ce point fera l'objet de discussions entre les salariés concernés et chacune des filières afin de trouver des solutions qui devront s'inscrire dans le respect de la charte et du principe d'équité.

La CFDT a rappelé à la direction que lors de la consultation de septembre 2022 sur le projet d'adaptation des horaires en CDS, la négociation avait permis d'obtenir un 2^{ème} jour de télétravail pour les salariés des CDS et que les contingences soient assurées, en priorité en télétravail. La direction refusant d'ouvrir une nouvelle consultation sur ce sujet, **la CFDT l'a interpellé en indiquant que ce n'était pas loyal.**

- Comment envisagez-vous d'accompagner les salariés ayant accepté des mobilités éloignées de leur domicile sans déménagement dans le cadre de la suppression de leur poste liée à Vision 2025 avec une mise en balance du télétravail par la direction pour qu'ils acceptent ledit nouveau poste ? Quelles mesures dérogatoires prévoyez-vous pour ces salariés ?

La direction a parfaitement en tête ces situations. Pour elle, cela reste des situations individuelles. Il faudra trouver avec chacun des salariés concernés des solutions. Ces situations doivent être traitées de manière uniforme et respecter le principe d'équité de la charte. La direction s'est engagée à revenir vers les DSN pour cette population.

- Comment envisagez-vous d'accompagner les salariés qui dans le cadre d'une contrainte personnelle, telle que la mobilité du conjoint travaillant dans une autre entreprise à distance de leur lieu de travail actuel et ayant pu le suivre sans mobilité SG ou sans démissionner grâce au télétravail en place dans leur entité. Tels que des salariés des centraux parisiens résidant en province (Bordeaux, Niort, Poitiers, Rennes, Nancy, Strasbourg, Lille ...) Quelles mesures dérogatoires prévoyez-vous pour ces salariés ?

La direction indique que chaque BU/SU étant spécifique il faudra gérer de façon individuelle avec les RRH et HRBP dans le respect du principe d'équité.

Les situations individuelles devront être instruites selon un traitement uniforme, dans le souci constant de préserver le principe d'équité, principe fondateur de la mise en œuvre de cette adaptation des règles au regard de ce contexte spécifique.

- Comment envisagez-vous d'accompagner les salariés recrutés depuis la mise en place du télétravail et pour qui cette organisation du travail a été un critère déterminant dans le choix de Société Générale en tant qu'employeur ? Quelles mesures dérogatoires prévoyez-vous pour ces salariés ?

La direction fait toujours la même réponse : des adaptations seraient possibles. Mais ces ajustements restent strictement limités au respect du plafond d'un seul jour maximum de télétravail.

- Comment prenez-vous en compte l'impact financier du retour sur site, alors que 60 % des salariés évoquent des coûts supplémentaires liés aux transports et aux frais de garde d'enfants ?

La direction a simplement indiqué qu'il existe une indemnité de garde d'enfants ce qui n'existe pas dans toutes les entreprises. **Pour la CFDT celle-ci est loin de couvrir les coûts.**

- Quels mesures et moyens supplémentaires allez-vous mettre en place pour prévenir les risques psychosociaux puisque 64 % des salariés déclarent une augmentation du stress et que des signaux d'alerte forts émergent pour les populations fragiles (aidants, salariés en situation de handicap, parents isolés) ? Allez-vous tenir compte et mettre en application les recommandations de Secafi sur le sujet ?

La direction répond qu'un dispositif d'accompagnement est prévu pour les managers afin de les aider à accompagner les salariés. Il est nécessaire de concilier tout cela afin que l'équipe y voit clair avant la période estivale. La charte prévoit des aménagements possibles pour les populations particulières (personnes en situation de handicap, les parents isolés et les proches aidants), comme la priorité sur le choix du jour de télétravail.

- Comment allez-vous intégrer les remarques de Secafi sur le nombre de places disponibles dans de nombreux immeubles ? Qu'envisagez-vous pour augmenter le nombre de places de parking mises à disposition du personnel dans les différents sites ?

Pour la direction, l'organisation en Flex Office ne pose aucun problème pour les salariés, les taux d'occupation des espaces sont particulièrement faibles. C'est pourquoi la direction ne compte pas revenir sur l'organisation du flex dans les services malgré la réduction du télétravail. Dans la plupart des immeubles des Centraux, il existe un système de comptage afin d'identifier les postes occupés.

- Quels sont les montants de budgets que vous allez allouer à ces aménagements ?

La direction indique qu'à ce stade, les montants ne sont pas définis, il faut attendre la fin du processus de consultation.

- Les travaux seront-ils tous réalisés avant la mise en place de la Charte soit le 5 octobre ?

La direction s'engage à ce que tous les travaux soient réalisés pour la date d'entrée en vigueur de la charte.

- De nombreux salariés expriment le besoin de disposer de plus d'espaces de tranquillité et de confidentialité. Quelles mesures prévoyez-vous à ce sujet ? Prévoyez-vous d'améliorer l'insonorisation des espaces collectifs ?

La direction répond qu'il y a un décalage entre la perception et la situation réelle. Les immeubles sont configurés afin de pouvoir accueillir 100% des salariés. L'idée est d'apporter des améliorations quand on voit que cela fait sens comme la rénovation des sanitaires des tours qui est en cours.

- La baisse du télétravail n'obligera plus les salariés à prendre leur Laptop chaque soir, quels espaces de stockage sécurisé supplémentaires prévoyez-vous ?

Pour la direction, il y a des casiers et les salariés faisaient le choix et continueront de faire le choix de repartir ou non avec leur laptop.

- Prévoyez-vous des équipements supplémentaires types casques 2 oreilles en lieu et place des 1 oreille ou encore des cloisons phoniques ?

Ces choix doivent être fait au niveau local et de manière pragmatique. Concernant l'installation de cloison phonique (mobile), la direction indique qu'elles ne sont pas suffisamment performantes pour être installées.

- Les espaces de restauration (cantines, cafétéria ...) des différents sites s'avèrent déjà aujourd'hui encombrés, bruyants et peu fluides en clair saturés et sous dimensionnés. Quels moyens et aménagements envisagez-vous afin que le temps de restauration des salariés ne soit pas synonyme de stress, et reste un moment de pause indispensable dans une journée de travail avec une amplitude accrue avec l'accroissement du temps de transport sur la semaine travaillée ?

La direction répond que plusieurs réflexions sont en cours notamment sur la partie restauration et ticket restaurant. La direction a fait des appels d'offres auprès de fournisseurs de restauration collectives pour enrichir l'offre afin entre autres, de rouvrir les stands express dans les centraux.

La direction sera attentive aux espaces de restauration (cuisine, cafétéria, tisanerie) dans les espaces de travail pour que les salariés ne déjeunent pas à leur poste de travail.

- Cette politique de réduction du télétravail génère mécaniquement une hausse des émissions liées aux déplacements. L'accord télétravail de 2021 présentait la RSE comme un pilier et dans cette nouvelle mouture il n'y ait pas fait mention. Pourquoi ?
- La RSE n'est plus une priorité pour le Groupe ? Comment allez-vous compenser cette augmentation avec le renoncement au télétravail ?

Réponse de la direction : il n'y aura aucun impact RSE lié à ce projet

- Comment la cohérence est-elle assurée entre la réduction du télétravail et les réalités opérationnelles, notamment pour les fonctions support et IT travaillant majoritairement avec des équipes ou clients distants (offshoring, multisites, international) ?

Réponse direction : Quand bien même un salarié est en relation régulière avec des sites offshorés, il appartient à une équipe en France, et il est important que chacun puisse être au contact de son équipe en France.

- Focus Accompagnement

La direction précise qu'aujourd'hui on était en phase de consultation donc il y a eu assez peu de communication car il faut attendre la fin de la consultation. Il est prévu un accompagnement spécifique par les DRH et HRBP pour répondre aux différentes questions. Il y aura un Q&A à disposition et chaque situation individuelle sera regardée.

A l'issue des échanges entre la direction et les élus du CSEC, ceux-ci ont rendu un avis défavorable unanime sur le projet.

AVIS DE LA CFDT SUITE A L'EXPERTISE DECLENCHEE PAR LA MISE EN PLACE D'UNE CHARTE TELETRAVAIL SUITE A LA DENONCIATION UNILATERALE DE L'ACCORD TT

Depuis près d'un an, nous vous alertons sans relâche sur les conséquences sociales, humaines et organisationnelles de la réduction du télétravail. L'expertise indépendante mandatée par le CSEC a permis l'expression de 22.052 salariés, jamais une enquête n'a suscité un tel engouement. C'est un signal fort et incontestable qui vous est adressé.

Cette expertise vient désormais confirmer de manière précise et circonstanciée les positions portées par la CFDT depuis la dénonciation unilatérale de l'accord par la direction.

L'expertise révèle que la décision est incomprise, mal expliquée, non accompagnée, et ne repose sur aucune étude sérieuse. Elle va à l'encontre des politiques sociales d'entreprises comparables du secteur.

L'expertise met en évidence un sentiment de trahison vécu comme une rupture du contrat de confiance par les salariés, engendrant un risque réel de désengagement, pouvant aller jusqu'à la démission pour 11% d'entre eux. Cette perte de confiance aura inévitablement des impacts directs sur l'efficacité opérationnelle tant recherchée par Société Générale.

Au travers du questionnaire, les salariés expriment du stress, une altération de l'équilibre de leur temps de vie, des inquiétudes fortes. Certains présentent des signaux de détresse psychologique que vous ne pouvez ignorer.

Le retour massif sur site se fera mais au prix de lourdes conséquences sur les conditions de travail déjà bien dégradées : flex-office saturé, bruit ambiant accru, difficultés de concentration, insuffisance de places de stationnement et restaurants d'entreprise et espaces de repas sous-dimensionnés.

Les salariés perçoivent cette décision comme un recul d'autonomie et de confiance. L'expertise conclut à un risque réel de perte d'attractivité et de fidélisation.

Au regard des conclusions accablantes de l'expertise, un constat s'impose : **la réduction du télétravail n'est pas seulement injustifiée, elle est irresponsable et met en danger :**

- La santé des salariés,
- Leur équilibre vie privée et vie professionnelle
- Leurs conditions de travail,
- Leur confiance envers l'employeur,
- Et l'attractivité de l'entreprise.

Pour la CFDT, cette politique ressemble à s'y méprendre à une manœuvre cynique destinée à pousser les salariés vers la sortie sans l'assumer, sans jamais leur dire la vérité et sans en payer le prix. Le seul but étant de surperformer dans ce que vous appelez "l'attrition naturelle". Une politique qui sacrifie les femmes et les hommes du Groupe pour valider une vision autoritaire, déconnectée du terrain et incompatible avec la réalité des métiers.

Nous le disons clairement :

Cette décision est socialement irresponsable, elle est humainement dangereuse, elle est économiquement contre-productive et elle constitue un risque majeur pour l'entreprise elle-même.

La CFDT porte la voix des salariés dont les 22.052 répondants à l'enquête et votera contre ce projet de charte de télétravail. **Tant que cette décision restera injustifiée, dangereuse et contraire à l'intérêt collectif, la CFDT continuera de s'y opposer, sans faiblir.**

