

MARCHE ARRIERE SUR LE TELETRAVAIL

À l'ouverture de cette première réunion de négociation, force est de constater que la Direction a ouvert les débats sur des propositions qui constituent, en pratique, un recul substantiel par rapport à l'accord en vigueur. Là où nous attendions une négociation sur l'amélioration d'un dispositif approuvé par l'ensemble des parties, c'est à un désaccord structurel que nous avons été confrontés.

Le SNB/CFE-CGC souhaite rappeler, avec clarté et sans ambiguïté, que **la position syndicale est ferme : le maintien de l'accord dans son format actuel constitue notre ligne de base**, et toute discussion ne peut se tenir qu'à la hausse.

UN DISPOSITIF QUI A FAIT SES PREUVES

En 2025 : **92 % des salariés avaient opté pour l'une des 3 formules** salariés à temps plein :

- ▶ 6 % Occasionnel
- ▶ 16 % option 8 jours/mois
- ▶ **77 % option 12 jours /mois.**

LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION : UN REcul EN TROIS ACTES

- ▶ Suppression du forfait de 3 jours/semaine
- ▶ Suppression du forfait de 2 jours/semaine pour les salariés en contact avec la clientèle ainsi que les *GCB3+ & Managing Director*
- ▶ Suppression de la possibilité d'accoler les jours dans le mois (*utilisation hebdomadaire*)

Ces suppressions touchent directement les formules les plus utilisées. Elles ne constituent pas un ajustement marginal : elles remettent en cause l'architecture même de l'accord.

L'Entreprise change de cap pour s'orienter vers :

- De la flexibilité (sic !)
- Du reset culturel - *recréer du travail en équipes physiques*
- Du recentrage client - *objectif 1^{ère} Banque en Europe « customer center »*

UNE DÉCISION À CONTRE-COURANT ET À CONTRE-TEMPS

En France, **71 % des employeurs n'ont pas modifié leur politique de télétravail en 2025** (Baromètre Parella 2024-2025). Le mouvement de retour au bureau à 100 %, porté médiatiquement par quelques géants américains (Amazon, Meta...), ne constitue pas une norme mais une exception, souvent motivée par des objectifs de réduction d'effectifs, et non par une démonstration d'efficacité.

À titre d'illustration, dans le secteur bancaire, **plusieurs grandes banques françaises ont simultanément réduit les dispositifs de télétravail et annoncé des suppressions de postes en 2025-2026.**

La corrélation mérite d'être posée clairement dans le débat.

Au moment même où l'entreprise cherche à **remobiliser des équipes déjà éprouvées par les plans successifs**, une décision qui affecterait l'équilibre de vie de 77 % des collaborateurs produirait un effet exactement inverse à celui recherché.

LA POSITION DU SNB : FERME, DOCUMENTÉE, OUVERTE AU DIALOGUE

Le SNB/CFE-CGC a formellement adressé ses revendications à la Direction.

Elles tiennent en quelques principes non négociables :

- **Maintien de l'ensemble des formules existantes**, sans suppression d'aucune d'entre elles
- **Préservation de la liberté d'organisation hebdomadaire** des jours de télétravail
- **Aucune dégradation pour les salariés en contact client** sans contrepartie substantielle
- **Ouverture à des améliorations** du dispositif, notamment pour les situations particulières (aidants, handicap, mobilité réduite)

A l'heure où l'**Entreprise** doit remobiliser ses équipes, déjà bien malmenées par les plans successifs, elle **s'oriente vers l'insatisfaction de 77 % de ses salariés** dont elle risque de compromettre l'équilibre vie privée/vie professionnelle, voire l'avenir au sein de l'Entreprise.

Nous avons adressé à la Direction nos revendications qui restent fermes et avons attiré son attention sur les conséquences d'une marche forcée.

Olivier CATOIR
olivier.catoir@hsbc.fr
07 86 00 24 81

Ludovic DEMETZ
ludovic.demetz@hsbc.fr
06 99 86 98 36