Lettre ouverte au PDG d'Ubisoft sur les négociations télétravail

M. Guillemot,

Nous vous contactons en tant que représentants syndicaux d'Ubisoft au sujet de l'évolution de la politique télétravail et des négociations en cours.

Cette évolution suscite de vives inquiétudes parmi les salariés. Pour une grande majorité d'entre eux, le rythme actuel de 40 % de télétravail, déjà consenti comme un compromis majeur lors des accords précédents, constitue un équilibre efficace entre travail collectif au bureau et concentration à domicile. Il a également permis de s'adapter à la hausse du coût de la vie, aux difficultés de logement, à la baisse des effectifs et à l'organisation internationale de l'entreprise.

La réduction drastique des possibilités de télétravail envisagée atteint ainsi les limites concrètes d'organisation de la vie personnelle et familiale de nombreux salariés. Cette situation est d'autant plus difficilement comprise que les précédents accords télétravail ont fait l'objet d'une dénonciation à peine six mois après leur entrée en vigueur.

Provoquer un échec généralisé des négociations et passer en force sur un tel sujet serait de nature à porter gravement atteinte à l'engagement des salariés, déjà fortement fragilisé par le contexte actuel de l'entreprise. Elle risquerait également d'alimenter un profond sentiment d'incompréhension et un ressentiment durable à l'égard de la direction, au détriment du climat social et de la confiance nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Si la direction souhaite faire évoluer la politique télétravail, cela ne doit pas se faire au détriment des salariés et de l'esprit de dialogue social qui devrait nous animer. C'est pourquoi nous demandons à la direction d'Ubisoft de s'engager sur les principes suivants :

- **Ouvrir la discussion sur le volume annuel de télétravail**. Le chiffre de 36 jours par an ne repose pas sur une analyse partagée des besoins des équipes. Il doit faire l'objet d'une concertation entre les différentes parties prenantes afin de tenir compte de leurs besoins et de leurs attentes.
- **Maintenir les dérogations et aménagements existants**. La direction a déjà reconnu dans le passé que certains salariés avaient un besoin supérieur en télétravail en leur accordant un rythme de télétravail supérieur au régime général. Ce rythme doit être maintenu tant que la situation des salariés n'a pas évolué.

- **Protéger les personnes ayant un long trajet**. Pour les personnes vivant à plus de 45 minutes de trajet aller du bureau, la politique doit prévoir un volume de télétravail significativement supérieur. Au-delà des contraintes liées au marché du logement, de nombreuses études montrent qu'un temps de transport prolongé dégrade durablement la santé physique et mentale.
- **Soutenir les parents.** Les parents ont généralement besoin d'une enveloppe de télétravail sensiblement supérieure qui leur permette de mieux absorber les contraintes d'organisation et les aléas du quotidien liés à la parentalité, tout en allégeant les frais de garde et en protégeant le niveau de vie.
- **Maintenir le dispositif "Work From Anywhere" à part**. Ce dispositif est de fait peu utilisé (en moyenne deux jours par an par salarié) mais il est très apprécié, notamment par les salariés dont la famille se trouve à l'autre bout de la France ou dans un autre pays européen. Le maintenir à part du télétravail habituel aurait peu d'impact organisationnel mais éviterait à certain un arbitrage douloureux entre famille et quotidien.

Une issue négociée et équilibrée est dans l'intérêt de tous : elle permettrait de sécuriser l'organisation du travail, de préserver la santé et l'engagement des équipes, et d'éviter des tensions et contentieux sociaux prolongés.

Bien cordialement,

Les représentants syndicaux Ubisoft de la Confédération Générale du Travail, du Syndicat des Travailleureuses du Jeu Vidéo et de Printemps Ecologique.