

autoactu.com

[Accueil](#) /[Actualités](#) /[Constructeurs](#) /

Stellantis : l'effacement...

18/03/2026 - [#Stellantis](#)

Stellantis : l'effacement du télétravail et le reniement de son modèle social

Par Florence Lagarde

Inclus dans votre abonnement

[Offrir cet article](#)

C'est un virage à 180 degrés qui passe mal. Après avoir fait du télétravail un symbole de modernité sociale et de compétitivité, Stellantis enclenche aujourd'hui un retour progressif, et potentiellement total, au bureau. Une stratégie qui, selon les représentants des salariés, provoque une crise de confiance profonde au sein du groupe. Un sondage de la CFE-CGC montre "plusieurs axes de souffrance et d'incompréhension", souligne l'organisation syndicale.

Le contraste est saisissant entre l'annonce par Stellantis du retour à 100% en présentiel et le discours porté en 2020 par Xavier Chéreau, alors DRH de PSA. En pleine généralisation du télétravail, il affichait une ambition claire : *"Je veux construire ce projet [...] et en faire quelque chose d'enthousiasmant qui satisfasse nos équipes et attirent de nouveaux talents"*. Dans un post LinkedIn il vantait : *"L'ambition du Groupe PSA est d'offrir à ses salariés une meilleure conciliation entre vie professionnelle/vie personnelle et une plus grande souplesse dans l'organisation du travail, sans porter atteinte à l'efficacité du collectif."* A l'époque, il impose le télétravail massif contre l'avis des organisations syndicales qui veulent le limiter à 2 jours par semaine.

En 2022, dans un autre article consacré à la féminisation des équipes, Xavier Chéreau, cette fois en tant que directeur des ressources humaines et de la transformation de Stellantis, poursuivait sur la même ligne estimant que le recours massif au télétravail était *"un avantage compétitif"*. C'est *"la contribution des salariés à la réussite de l'entreprise"* et pas *"la présence dans l'entreprise"* qui compte soulignait-il. Il prônait le télétravail comme un élément différenciant permettant d'attirer les talents. *"Nous sommes modernes dans notre capacité de fonctionner différemment. Notre organisation -le bon talent, la bonne énergie, au bon endroit et au bon moment- repose sur la confiance"*, nous avait-il dit.

Et pourtant, en 2026, c'est le même homme, toujours DRH et de la transformation de Stellantis, qui mène une politique qui promeut l'exact inverse. C'est un virage à 180 degrés qui passe mal après avoir fait du télétravail un symbole de modernité sociale et de compétitivité. Aujourd'hui, la DRH met en avant le besoin de cohésion : *"Cette approche aidera à renforcer l'alignement, le travail d'équipe et l'engagement pratique avec les véhicules et technologies de Stellantis. Ce projet confirme que rassembler des équipes pour établir des liens plus forts est une priorité compétitive."*

Le projet "Back Together", lancé en 2025, vise à réinstaller massivement les salariés sur site. Une rupture que la CFE-CGC qualifie de *"reset social"* après *"dix ans de progrès"*. Là encore, cette stratégie se fait à marche forcée et contre l'avis des organisations syndicales, en tout cas celui de la CFE-CGC très mobilisée sur le sujet. C'est qu'entre temps, des mutations et embauches ont eu lieu avec ce postulat que le lieu d'habitation importait peu puisque le télétravail était généralisé. De nombreux salariés vivent désormais très loin du bureau qu'ils sont sensés réintégrer.

Télétravail chez Stellantis : le grand revirement qui fissure la confiance

Pour se positionner avec des données, la CFE-CGC a réalisé entre le 16 février et le 4 mars un sondage interne auprès des 8.500 salariés disposant d'un avenant de télétravail. 5.500 salariés y ont répondu, soit 65 % des effectifs concernés. *"Je n'ai jamais eu autant d'audience sur un sondage, même sur les enquêtes salaires"*, nous a dit Laurent Oeschel, délégué syndical central CFE-CGC. Ce résultat, dit-il, révèle *"une crise majeure de confiance autour du projet de retour généralisé sur site"* et *"met en lumière un rejet clair du management vertical imposé sous le label "Reset" et appelle à une reprise immédiate du dialogue social"*.

Les résultats sont sans appel :

95% des salariés estiment qu'un retour à 100% présentiel n'a pas de sens pour leur métier
90% ne constatent aucune amélioration de leurs conditions de travail avec 2 jours sur site

85% travaillent majoritairement avec des interlocuteurs situés hors de leur établissement
46% n'ont pas leur hiérarchique direct sur le même site

Autrement dit, le retour au bureau s'apparente souvent à... du télétravail sur site. Les salariés dénoncent des journées entières en visioconférence, dans des open-space bruyants, sans gain d'efficacité.

Une organisation jugée incohérente

C'est l'un des points les plus critiqués : l'absurdité d'un présentiel qui ne correspond plus à l'organisation réelle du travail.

Quand les équipes sont éclatées géographiquement, revenir au bureau ne recrée ni collectif ni efficacité. Le sondage souligne au contraire une perte de productivité liée aux interruptions, au bruit et au manque d'espaces adaptés .

Cette incohérence est renforcée par une réalité simple : presque un salarié sur deux n'a pas son manager sur site. Dans ces conditions, la justification managériale du retour au bureau apparaît fragile. La suppression du télétravail aura des conséquences lourdes sur leur vie privée pour 48% des personnes concernées.

Autre paradoxe : Stellantis n'a plus les surfaces nécessaires pour accueillir l'ensemble des salariés.

Les remontées du terrain évoquent des bureaux insuffisants, des parkings saturés, une capacité insuffisante de la restauration d'entreprise, un manque de salles de réunion et des conditions de travail dégradées.

A Poissy, le groupe a même dû faire marche arrière en rouvrant un bâtiment, baptisé Hydrae, abandonné lors de l'ouverture du Green Campus (nouveau bâtiment conçu dans le cadre d'un télétravail massif) pour absorber le retour des équipes. Une décision qui illustre les tensions logistiques générées par cette nouvelle politique.

Une montée en contrainte progressive

Pour l'instant, la règle reste fixée à deux jours de présence sur site. Mais à partir d'avril, la direction prévoit de faire signer des avenants pour porter cette présence à trois jours, en fonction des capacités d'accueil avec à terme un projet à cinq jours sur site. La progressivité est liée à la nécessité de réouvrir des surfaces de bureau.

Au-delà de l'organisation du travail, c'est la méthode qui cristallise les tensions. Les syndicats dénoncent une décision unilatérale, vécue comme *"infantilisante et déconnectée du terrain"*. La mesure est perçue par certains comme un outil de gestion des effectifs, voire comme un *"plan social déguisé"*. Elle entre aussi en contradiction avec les engagements RSE du groupe, en augmentant les trajets domicile-travail et les émissions associées.

Surtout, cette décision fragilise la parole de l'entreprise. En quelques années, le télétravail est passé du statut de projet stratégique et attractif à celui de variable d'ajustement organisationnelle.

Pour un groupe qui en avait fait un argument de compétitivité et d'attractivité, le revirement est brutal. Alors que le contexte commercial reste tendu, l'entreprise décide de réinvestir dans des bâtiments en contradiction avec ses déclarations précédentes. Cette décision fait apparaître une question centrale : comment restaurer la confiance quand la vision sociale change aussi radicalement ?

Par **Florence Lagarde**

Florence Lagarde est journaliste spécialisée dans l'économie automobile et directrice de la rédaction d'Autoactu.com, qu'elle a contribué à développer... voir plus