

QUESTIONS CFTC, RÉPONSE CEO !

L'INTENTION DE NOTRE CEO, GUILLAUME FAURY

Devant le **comité européen du 07 Juillet 2026**, notre **CEO** a d'abord expliqué sa lettre du 09 juin : un environnement qui se durcit, l'urgence d'une meilleure **efficacité collective**, « rien ne remplace le **contact humain** ».

Il assume une tendance vers 4 jours sur site, tout en affirmant que le **TÉLÉTRAVAIL SERA CONSERVÉ** et les **accords nationaux maintenus**.

Il dit ne pas avoir anticipé vos réactions et admet qu'en termes de communication, si c'était à refaire, il le ferait différemment.

Il maintient **sa vision de l'organisation du travail** dans le groupe qu'il dirige.

Les **MANAGERS** ont **l'autonomie** d'organiser leurs équipes selon un cap : la **performance** et **l'efficacité collective**.

L'INTERVENTION DE LA CFTC AU COMITÉ EUROPÉEN

LA CFTC EN SEANCE :

" La **CFTC** vous fait confiance pour fixer un cap, donner une vision.

La lettre publiée sur le hub le 09 juin a suscité une **vague d'émotions** allant de **l'incompréhension** à la **colère**.

Des milliers de commentaires et de likes sur le hub ont illustré une nouvelle forme de speak up décomplexé.

Je vais illustrer mes propos avec **2 exemples concrets** :

- Le **1er est celui du MANAGER** qui se sent inconfortable dans la mise en oeuvre de l'orientation sur la réduction du télétravail, se sent presque **désavoué** dans son organisation d'équipe qu'il considère performante et est **décrédibilisé** quand il doit expliquer un retour en arrière à son équipe.
- Le **2nd est celui du SALARIÉ**, assez mature et autonome pour être 2 jours en télétravail, qui livre, qui collabore avec ses collègues, en télétravail comme sur site. Ce salarié se sent touché dans la **confiance** que l'entreprise met en lui. "

“ Alors, monsieur Faury, nos **deux questions** sont les suivantes :

- 1 ➤ La plupart d'entre nous retourne demain dans sa division et va rencontrer ces deux types de salariés. Que souhaiteriez vous que nous leur disions de votre part pour **clarifier votre position** et créer un lien plus direct entre eux et vous?
- 2 ➤ Est ce que la direction considère que **la décision prise par le manager de proximité** s'inscrit dans le cadre des accords en vigueur de chaque pays et qu'**AUCUNE CONSIGNE GENERALE NE VIENDRA LA CONTRAINDRE?** ”

LA RÉPONSE DE GUILLAUME FAURY

Guillaume Faury confirme que **2 jours de télétravail reste un maximum**.

Il ne souhaite pas que ce soit la norme , il faut selon lui trouver un équilibre.

Il indique que **certains managers demandaient du soutien** et de l'accompagnement quand **d'autres disaient que ça fonctionnait**.

Il maintient son cap, réaffirme sa **confiance aux salariés** et admet qu'il aurait dû développer ce sujet de façon plus détaillée.

Il nous remercie pour la **qualité du dialogue** et reconnaît qu'avec l'expérience et en prenant du recul, on aurait dû en discuter avant — ces réactions n'étaient pas attendues. Le projet reste ce qu'il est : voir les salariés sur place et mettre l'**accent sur le collectif**.

VOS RÉPONSES, NOS ÉCHANGES, NOUS ONT PERMIS DE PORTER VOTRE RESENTI :

L'incompréhension, parfois la colère, le sentiment d'un désaveu...
Pour les salariés en télétravail comme pour leurs managers !



NOTRE POSITION :

NOUS REGRETTONS que les milliers de témoignages reçus de salariés efficaces collectivement dans leur organisation actuelle **SOIENT ENTENDUS MAIS PAS PRIS EN COMPTE**.

Tout changement d'organisation doit passer par une discussion **ARGUMENTÉE ET DOCUMENTÉE** avec le manager.

La consigne générale du CEO ne tient pas lieu de justification.

LA CFTC SE FIXE UN CAP : DÈS LA RENTRÉE, NOUS MESURERONS L'IMPACT DE CETTE DÉCISION SUR L'ENGAGEMENT COLLECTIF