



Des questions inquiétantes sur l'avenir des salariés et de l'organisation tout ceci sans compensation financière.

Le 9 juillet 2026 : à l'issue de la clôture des présentations des 3 projets de transformation en CSE, un sentiment de déception, de surprise et surtout d'inquiétude domine parmi les acteurs concernés, mais plus largement **TOUS les salariés de la DOAG** qui seront finalement TOUS impactés. En effet, l'ensemble des dossiers soumis soulève de nombreuses interrogations, tant sur leur contenu que sur leurs implications pour l'avenir des salariés et la stabilité de notre DO.

Complexité déconcertante

Notamment en raison de la nature même du système de transformation inscrit dans ces projets. La lecture en est rendue difficile, et le manque de clarté dans la présentation alimente un climat d'incertitude quant à la transparence du processus. La crainte est grande que ces projets, aussi ambitieux soient-ils, ne soient pas suffisamment explicites pour garantir une compréhension claire des enjeux et des impacts futurs.

Organigrammes partiels et absence de fiches de TOUS les postes des nouveaux organigrammes

Organigrammes qui ne descendent pas clairement jusqu'aux salariés et présentent des erreurs dans leurs nombres, leurs situations géographiques, des postes en missions, TPS, salariés inactifs oubliés ... manque également d'informations sur la répartition de leurs activités. Tout ceci, renforcent le sentiment d'un processus opaque, potentiellement risqué pour la stabilité des équipes et leur avenir professionnel, ainsi que la stabilité de notre DO tout court.

Surcharge de travail supplémentaire

Annoncée comme un levier pour améliorer la fluidité des services, elle suscite également de nombreuses inquiétudes : comment les équipes pourront-elles absorber cette charge sans compromettre leur équilibre ou leur qualité de vie ? dans la mesure où la direction est incapable de la mesurer.

La situation des salariés

Ceux en situation 3 (salarié qui voit son **activité évoluer** sans changement de métier, et pourrait aussi à cette occasion changer de manager et/ou d'équipe), devront se repositionner sur de nouveaux postes en cas de refus de leur transformation de poste, et basculeront en situation 4 (salarié **perdant son activité et** avec une garantie de repositionnement et de rattachement à une entité).

Ils viendront augmenter le nombre de salariés déjà recenser sur la situation 4, qui se retrouvent eux sans postes, car purement et simplement supprimés.

Au-delà des enjeux immédiats, c'est l'avenir même de notre DO qui semble en suspens. La multiplication des **zones d'ombre** et **l'absence de garanties** concrètes, **aucun budget prévu par la Direction pour compenser TOUS les salariés de la DOAG**, qui vont subir ces réorganisations et devoir s'adapter. Les salariés nourrissent une inquiétude profonde quant à la pérennité de l'équilibre organisationnel et social. Seulement 50 000 € seront alloués pour les salariés en situation 3, et un hypothétique budget inconnu pour les situations 4. Prétextant que l'Hexagone n'a eu aucun budget pour REGAIN et que les Transfo ne sont pas non plus des NAO.

Depuis la présentation initiale du projet en CSE de mars 2026, nous, les représentants du personnel, avons constamment réclamé des clarifications et des documents détaillés concernant l'évolution de l'organisation. La direction, après plusieurs demandes, a finalement transmis le 17/07/26, puis le 31/07/26 des documents révisés, intégrant des corrections et des compléments au dossier initial d'information et de consultation (I/C).

A la première lecture de ces documents, ils sont à nouveaux erronés. Exemple : Les Etudes d'Impact Humain Travail (EIHT) pour les 3 périmètres concernés, réalisés auprès des salariés qui à la première lecture laisse apparaître encore un manque de rigueur criant puisque sur les 3 enquêtes des 3 périmètres concernées, la Direction a fait un simple copié/collé du nombres de salariés interviewés

Cet envoi intervient moins de 2 mois avant la tenue du Comité Social et Économique (CSE) prévu à la mi-septembre, où les élus devront rendre un **avis**, qui n'est que **consultatif**. Notez que cet envoi intervient en pleine période de grandes vacances, ce qui complique la possibilité pour les représentants du personnel d'étudier en profondeur ces documents et de se préparer à la consultation.

Il est également important de rappeler que ces réorganisations sont dans les cartons de la direction depuis janvier 2025, date à laquelle l'annonce officielle de leur mise en œuvre a été faite. Pourtant, le processus semble s'étirer dans le temps, suscitant frustration et inquiétude parmi les salariés et leurs représentants.

En résumé, ces projets de transformation, présentés comme une étape stratégique, soulèvent de nombreuses questions sur leur réelle finalité, leur transparence et leur impact à long terme. La crainte d'un changement mal maîtrisé, pouvant fragiliser l'ensemble des acteurs, est de plus en plus palpable et tout ceci **sans compensation financière**.

LA CFE-CGC A VOTRE ECOUTE

Nous restons pleinement vigilants sur ces sujets et poursuivrons nos actions.

Nous restons en vigilance sur l'évolution de ces différents sujets, et reviendrons vers vous pour échanger sur ces sujets.

Nous sommes à l'écoute de vos remontées. N'hésitez pas à nous solliciter !



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



Lucie JANCZAK – 06 90 50 70 30
Nathalie SAINTE LUCE – 06 90 55 29 55
Kévin CONTOUT - 06 96 55 12 55
Antoine Cabre – 06 90 31 96 64 16

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC



cfecgc-orange.org

