



Pour vous abonner :

- cliquez [ici](#)
- scannez le QR Code ci-contre:



### Réorganisation du « Pôle France 2026 »

Consultés ce jour sur le projet de réorganisation 2026 du pôle France, les élus du CSE ont rendu l'avis, **unanimentement approuvé**, que nous résumons ci-dessous :

#### Contexte et déroulement de la consultation

Le CSE a été réuni en séance extraordinaire le 10 juillet 2025 pour examiner le projet de réorganisation prévu au 1er janvier 2026. Une Task Force a mené une étude, entre avril 2024 et octobre 2024, sur l'organisation actuelle sans consulter ni le CSE, ni les représentants de proximité. Par ailleurs, la réorganisation avait déjà commencé dans le Conseil avant même la consultation officielle.

#### Critiques sur la communication et la transparence

La direction n'a pas communiqué aux salariés en amont, contrairement à ce qui avait été annoncé, ce qui a créé un climat d'incertitude et limité le mandat des élus du CSE. L'expert n'a pas pu pleinement évaluer les impacts en raison du manque d'information, notamment sur la composition des équipes, les effectifs par entité, les aspects économiques et les mesures de prévention des risques liés au projet.

#### Analyse des impacts sur les conditions de travail et la santé

Le rapport d'expertise Syndex souligne plusieurs points problématiques :

- **Le projet manque d'informations clés** : absence de cartographie détaillée, de visibilité sur les changements hiérarchiques, et d'évaluation des charges de travail et risques professionnels.
- La conduite du changement est **non participative**, sans ateliers, groupes de travail ou consultation préalable des salariés.
- Des **risques psychosociaux** identifiés, notamment sur le contenu et le sens du travail, avec des changements de rattachement hiérarchique et géographique sans modification officielle des missions, pouvant entraîner des tâches nouvelles sans formation, une perte de diversité des missions, une absence de perspectives claires d'évolution professionnelle, et la fragilisation du sens du travail.
- Une **recomposition des collectifs de travail** pouvant provoquer isolement, tensions relationnelles, affaiblissement du soutien social, notamment dans les agences mono-sites ou entités transverses, avec un manque d'information sur le devenir des salariés du Conseil.

### Sentiment d'insécurité organisationnelle

Bien que le projet ne prévoie pas de suppressions de postes ni de déménagements imposés, un sentiment d'insécurité persiste en raison de réorganisations successives depuis 2018, d'un manque de visibilité sur les trajectoires professionnelles et d'une incompréhension des choix stratégiques.

De plus, aucune garantie n'est donnée sur les conditions de travail futures, avec une intensification et complexification du travail liée au développement du business local sans augmentation des effectifs, à la création de nouvelles entités au fonctionnement flou, et à l'augmentation des responsabilités des managers opérationnels sans temps dédié supplémentaire.

#### Manquements stratégiques et informations insuffisantes

Les élus constatent un manque de clarté sur les motivations stratégiques de la réorganisation, sans informations sur les impacts de l'organisation précédente, ni sur les liens avec les fluctuations du marché ou la concurrence.

La note d'information consultation ne présente pas d'état des lieux préalable du fonctionnement actuel, des impacts sur le business, ni de l'état d'esprit et des compétences des salariés.

La reconnaissance de l'échec de la réorganisation de 2024 et la décision d'y revenir constituent le seul point positif, mais nécessitent des efforts pour restaurer la confiance des clients locaux.

#### Avis et demandes du CSE

Face aux incertitudes et risques identifiés, le CSE émet un avis **défavorable** au projet tel que présenté.

Il demande à la direction de revoir le projet en intégrant les recommandations du rapport d'expertise, en prenant mieux en compte les impacts humains et organisationnels, et en instaurant un dispositif de suivi des facteurs de risque.

.../...

Merci Jean, Karine et Jean-Yves ainsi qu'aux rédacteurs de l'avis pour la contribution à cette Brève

Pour vous abonner :

- cliquez [ici](#)
- scannez le QR Code ci-contre:



## Réorganisation du « Pôle France 2026 » (suite)

### Vœux formulés par le CSE

Vos élus ont exprimé les vœux suivants, auxquels la direction doit légalement apporter une réponse explicite :

1. La mise en place d'un Groupe de Travail pour le suivi de la réorganisation, incluant un **suivi spécifique des entités régionales**.
2. La mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) intégrant les risques psychosociaux liés aux réorganisations répétées.
3. **L'information régulière des élus** via des réunions mensuelles ordinaires ou extraordinaires.
4. La mise à jour du document initial avec **corrections des effectifs, organigrammes détaillés, liste des transferts, plan stratégique régional, précisions sur la conduite du changement, formation, budget et jalons**, ainsi que modalités d'évaluation des objectifs.
5. Une communication claire sur le **plan d'accompagnement** des salariés, critères d'affectation, calendrier d'information, et gestion des salariés isolés.
6. Une **compensation** pour les assistantes perdant leur prime de recouvrement liée au changement de périmètre de facturation.

N'hésitez pas à demander la version intégrale de cet avis :

[contact@traid-union.org](mailto:contact@traid-union.org)

## Comité économique européen

L'instance européenne de représentation du personnel a tenu sa réunion semestrielle cette semaine. Etaient présents des représentants du personnel des 3 pays scandinaves, des 3 pays du Bénélux, de l'Allemagne, de la Pologne, de la France.

Sous la présidence de Pierre Tulard, sont intervenus Etienne du Vignaux sur les résultats financiers, Axelle Lemaire sur la durabilité, Louis-Maxime Nègre sur l'évolution de la gouvernance du Groupe et le déploiement de l'outil Skills Management, Cyril Navarro sur le développement des compétences Groupe, Jeanne-Elise Rossi sur la mobilité internationale.

Les échanges ont mis en évidence des différences notables dans les modes de fonctionnement et les cultures du dialogue social dans les différents pays européens.

Les météo produites par chaque pays montrent l'hétérogénéité de la situation économique et sociale en Europe. Ainsi, l'Europe du Sud (Italie, Espagne) se portent bien. En Belgique, le nouveau CEO a pris ses fonctions au 1er octobre.

Pour d'évidentes raisons de confidentialité, nous ne pouvons que vous dire que la fin d'année sera tendue en ce qui concerne les rentrées de cash mais que le bilan du Groupe reste sain même si la dette augmente.



Vos élus Représentants de Proximité **Traid-Union** sont compétents pour vous assister sur toute situation de Licenciement ou Rupture Conventionnelle.

N'hésitez pas à les solliciter