Logo CFDT

[ORANGE] PROJET REGAIN : 1er round ! 1er passage en Comité Social Economique Central Orange

LE CONTEXTE

Dans ce projet de réorganisation d'Orange France, la direction a déclaré dans son dossier de réflexions, envoyé le 17 juin 2025 aux élus du CSEC, vouloir « Préparer Orange France à faire face aux évolutions du marché et simplifier ses modes de fonctionnement » notamment en raccourcissant les chaînes de décision et en simplifiant l'organisation.

Le 3 juillet 2025, en CSEC, l'entreprise a réitéré les mêmes arguments pour justifier la mise en oeuvre du projet REGAIN.

La **CFDT** a obtenu moins d'une réponse sur deux aux différentes questions qu'elle a portées. Cela illustre le chemin qu'il reste à parcourir dans ce projet et nous pouvons comprendre parfaitement qu'il faudra laisser encore beaucoup de temps pour échanger et approfondir ce dossier au vu de l'ampleur de la réorganisation proposée. Notre confiance dans ces travaux et échanges qui seront conduits dans les prochains mois, n'exclut toutefois pas un minimum de contrôle qui s'est matérialisé sous la forme de cette résolution ci-dessous, votée avec l'ensemble des Organisations Syndicales (OS).

La **CFDT** refuse de cautionner des projets où les salariés ne comprennent ni où ils vont, ni pourquoi ils y vont, ni avec qui ils y vont. C'est pourquoi avec l'ensemble des OS nous avons déclaré au CSEC :

EXTRAIT DE LA RÉSOLUTION :

« Au vu des nombreuses interrogations sur le projet présenté aujourd'hui en information sur l'état des réflexions organisationnelles en cours au sein d'Orange France, les élus du CSEC réunis en séance plénière le 3 juillet exigent en prérequis de toute ouverture du projet en Information/Consultation (IC) :

- un bilan détaillé (REX) de l'impact des projets antérieurs concernant l'ancrage territorial,
- la garantie de la Direction de détendre le calendrier d'Information /Consultation,
- de confirmer que l'ensemble des EIHT(*) seront communiquées en amont de PIC,
- de garantir que l'ingénierie sociale pour les dossiers qui pourraient être amenés à traiter des nouvelles directions métiers passent en information/consultation au CSEC et en Information/Consultation dans les CSEE. »

(*) : « Exhaustivité des travaux relative à l'évaluation des risques professionnels, dont les risques psychosociaux, le détail des mesures de prévention primaire, secondaire et tertiaire...»

1) PROXIMITÉ TERRAIN / EFFICACITÉ OPÉRATIONELLE

La direction propose la création de 9 directions régionales avec, selon elle, une capitalisation sur l'ancrage territorial et être présents pour le business en local. Cela devrait renforcer notre efficacité opérationnelle sur les flux et les interventions en boutiques.

CÔTÉ CFDT :

Nous ne comprenons pas la place des 9 directions régionales qui semblent finalement être là uniquement pour servir de sponsors ou de faire-valoir aux Directions Nationales toutes puissantes. L'objectif de proximité clients affiché par l'Entreprise ne nous semble pas être de nature à inclure une proximité acceptable pour les salariés. Ainsi, l'attention portée aux salariés est très insuffisante pour ne pas donner lieu à de vives inquiétudes, à la dégradation de la QVCT, à du stress et à de la souffrance. Gagner en efficacité opérationnelle, oui, mais avec les salariés.

2. CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

La direction affirme que le calendrier et les différentes dates du projet ne sont pas gravés dans le marbre et dépendront également de l'avancée de chaque groupe de travail. Néanmoins, un passage du dossier en information consultation à la rentrée 2025 est annoncé avec potentiellement une mise en œuvre au 1er janvier 2026.

CÔTÉ CFDT :

Le calendrier prévisionnel tel qu'il semble être défini est beaucoup trop tendu au regard de la profondeur du bouleversement que va imposer cette réorganisation. C'est en fait une refonte complète des repères, des structures, des interlocuteurs, des missions et des liens de travail. Nous alertons sur le temps nécessaire à prendre pour écouter et entendre les salariés afin d'adapter ce projet aux réalités du travail quotidien.

3. CONSOLIDER LE DIALOGUE SOCIAL

La direction propose d'échanger au sein des instances avec les organisations syndicales tout au long des étapes de ce projet. Elle a rappelé que les périmètres sociaux ne seront pas redéfinis avant les élections de fin 2027.

CÔTÉ CFDT :

Nous avons une vive inquiétude sur le dialogue social notamment dans la période transitoire avec les difficultés inhérentes pour identifier le bon interlocuteur, en capacité d'agir et en responsabilité. De plus, cela pourrait à terme devenir un facteur de désorganisation dans les équipes syndicales de proximité et avoir des répercussions sur l'accompagnement, l'information et le soutien des salariés.

La **CFDT** s'exprime, à ce stade, non pour juger le changement, mais pour en interroger le sens, les conditions, et les conséquences humaines.

Cette réorganisation ne peut se faire sans que le facteur humain soit mis au cœur du projet, sans que la qualité de vie au travail soit un guide dans cette nouvelle organisation.

Nous ne sommes pas contre des changements, des évolutions mais toute transformation doit être porteuse de sens et doit se faire avec les salariés, et non au-dessus d'eux.

Les réponses apportées par l'entreprise, lors de cette séance du 3 juillet, sont très loin d'être suffisantes. Finalement, soit nos questions étaient trop précises et devront attendre de prochains échanges en CSEC pour être traitées, soit trop dans l'anticipation et devront attendre une expertise pour être étudiées, soit trop engageantes et devront attendre pour avoir des réponses justes, sincères ou fermes.

DES QUESTIONS ? PREND CONTACT AVEC TON CORRESPONDANT CFDT LOCAL

réorganisation
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestatairesidf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestatairesidf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
1er round ! 1er passage en Comité Social Economique Central Orange