

REGAIN : Les bureaucrates au pouvoir !

Répondez à l'enquête, votre voix compte



Novembre 2025 – IL – Orange France

Le projet de réorganisation d'Orange France « [Regain](#) » touche plus de 20 000 collaborateurs. Derrière les promesses de « simplification » et de « proximité », les annonces laissent craindre recentralisation, fragilisation des territoires et perte de repères pour les personnels, tant dans les Etats-majors qu'à terme sur le terrain.

Pour faire entendre la réalité du terrain, **la CFE-CGC Orange a lancé le 14 octobre une enquête entièrement anonyme** (voir le QR code en fin de tract). Vos réponses serviront à **interpeller la Direction** et défendre vos préoccupations.

//////////

Déjà, la découpe juridique des infrastructures et de leur activité de déploiement (RIP, UCI, Totem) a montré ses effets délétères : communication alourdie, coordination dégradée et pilotage moins réactif auprès des clients.

Un projet sans cap, sans chiffres, ni boussole

Le dossier Regain n'affiche aucun objectif chiffré : ni performance, ni satisfaction client, ni création de valeur. Sans repères, aucune évaluation possible et aucun responsable désigné en cas d'échec. Ce flou ouvre la voie à de nouvelles réorganisations sans fin. De plus, le projet pourrait être profondément bouleversé si Orange devait reprendre des activités de SFR. Une précipitation malvenue.

Ce n'est pas un projet économique, mais ...

Depuis des années, le groupe ne se transforme qu'en réduisant les effectifs et organisant des réductions de coûts : tels que Scale Up : 1 milliard d'euros d'économies et Efficiency : 600 millions d'euros d'économies.

Aujourd'hui, un nouveau programme vise 700 millions d'euros d'économies d'ici 2030, tout en annonçant le chiffre fantaisiste de +1 milliard d'euros de CA en France. Cette croissance d'un milliard d'euros ne viendra pas car l'ARPU (revenu moyen par client) continue de chuter, faute d'innovation et de valeur perçue par nos clients.

L'IA, fantasme de la Direction

La Direction évoque agilité et innovation. Elle veut utiliser l'IA qu'elle a déployée dans plusieurs services sans analyse sociale, ni plan de formation. Quand on sait que 80% de projets déployés en entreprises échouent...

Les DROM (Départements et Régions d'Outre-Mer) et la Corse sont exclus du périmètre : **une simplification qui accentue les inégalités territoriales et ignore ces territoires.**

La clef du succès réside au contraire dans un modèle qui s'appuie sur les territoires : redéploiement de centres de

Une réorganisation au pire moment

Le projet Regain s'inscrit dans un contexte complexe : gouvernance en cours de renouvellement (départ du Président), plan stratégique qui interviendra début 2026, plan de réorganisation de la distribution (« Libellule ») inachevé, rachat potentiel d'une partie des activités de SFR et climat social fragilisé par des années de transformations successives ([ARI](#), [Anrage](#), [ATE](#)...). Lancer une réorganisation majeure, c'est ajouter du désordre au désordre. Les équipes, déjà bousculées par des réformes permanentes, se retrouvent plongées dans une instabilité dangereuse.

Une direction qui se contredit

En 2018, la Direction vantait le passage de 9 directions opérationnelles (DO) à 5, au nom de la « simplification » [Anrage Territorial](#). En 2025, elle justifie exactement l'inverse, revenir à 9 DO au nom de la même « simplification ». Ce revirement, sans bilan sérieux de la précédente réforme, traduit un amateurisme palpable et interroge sur les réels fondements de cette nouvelle réorganisation.

Proximité affichée mais centralisation avérée

Ce passage de 5 à 9 DO présenté comme un gain de proximité, s'accompagne d'une réduction massive des effectifs : une vingtaine de collaborateurs par DO demain, contre plusieurs milliers auparavant. Certains sièges se situent dans des bassins d'emploi exsangues (ex : Orléans ou Strasbourg). Résultat : compétences territoriales affaiblies, autonomie locale quasi inexistante et décisions rapatriées à Paris. Les DO deviennent de simples structures administratives. La majorité des dirigeants des DO actuelles quittent leur poste, certains quittant même le groupe, faute de perspectives.

Cette centralisation menace les bassins d'emploi régionaux : moins de responsabilités, moins de parcours évolutifs et un appauvrissement des opportunités hors Île-de-France.

décision hors Île-de-France, développement de pôles de compétences (cybersécurité à Rennes, satellite dans le Nord, santé à Marseille...) et construction de clusters technologiques comme l'IA ou la transition environnementale. Cela implique de fluidifier les mobilités entre maison mère et filiales et de reconnaître pleinement qu'Orange est un acteur de l'aménagement du territoire en infrastructures/emplois.

Moyens RH : zéro budget annoncé

Aucun budget dédié n'est présenté pour accompagner la réorganisation : pas de chiffrage pour les mobilités, reclassements, formations, promotions ou engagements sociaux en cours. Cette opacité empêche de garantir la soutenabilité du projet et fait peser un risque sur la capacité à accompagner les personnels dans leur parcours professionnels, y compris celui des équipes managériales et RH.

Sans compétences, pas d'avenir

Aucun plan de formation n'est prévu dans le projet, alors que l'[EDEC](#) (Ministère du Travail) alerte sur l'urgence d'accompagner les transformations métiers : 10 000 emplois déjà supprimés dans la fibre (2023-2025), compétences cuivre en voie de disparition, et besoins multipliés par 3 dans les métiers émergeants : IA, Cloud/Data, Cybersécurité et Smart Cities d'ici 5 ans.

Sans transformation des compétences, l'entreprise perdra des expertises clés et sa place parmi les acteurs de premier plan du numérique. Pour les personnels, aucune stratégie de montée en compétences, aucun plan de formation ambitieux, aucune anticipation sérieuse des métiers d'avenir. Les personnels ne savent plus où se projeter. **Message implicite de la DRH : « Adaptez-vous ou partez » ?**

La Direction revendique une "approche matricielle" dans son projet de réorganisation. Sur un document de 499 pages présenté aux élus du CSEC (Comité central), près de 400 ne

sont que des tableaux de transferts : l'humain y est réduit à des bâtonnets à déplacer.

Après des années de réorganisations successives, chaque promesse de « modernisation » se traduit par plus de complexité et moins de sens. Les enquêtes du Comité National de Prévention du Stress ([CNPS](#)), de [Voice Up](#) et de la médecine du travail sont unanimes : épuisement, perte d'efficacité et absence d'écoute. La confiance dans la stratégie du groupe et dans sa gouvernance s'effondre. Dans un tel contexte, une nouvelle transformation de cette ampleur met directement en danger la santé des personnels.

Quand la concertation devient une formalité

La Direction revendique un « dialogue social exemplaire », mais se refuse à tout échange constructif :

- ◆ Exclusion des représentants des groupes de travail pluridisciplinaires ;
- ◆ Refus de présenter le projet dans les Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSEE) locaux ;
- ◆ Refus d'examiner les bilans des cinq réorganisations précédentes majeures.

Cette méthode traduit une intention : remplir l'obligation légale d'information au seul périmètre du CSEC sans ouvrir d'espace de dialogue et de débat pour les périmètres locaux impactés.

En réalité, cette réorganisation est un PSE (Plan Social) qui ne dit pas son nom. La Direction a franchi la ligne de la légalité. La CFE-CGC Orange va le lui rappeler.

Répondez à l'enquête de la CFE-CGC Orange
Votre participation est essentielle : <https://bit.ly/43rr0z0>



LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- **Un projet ambitieux** qui repositionne Orange comme un opérateur innovant, plaçant l'expérience client au centre, **avec des objectifs mesurables** de performance, satisfaction et création de valeur pour piloter efficacement la transformation et ses gains ;
- **Un accompagnement concret et mesurable des personnels**, intégrant des formations aux technologies d'avenir et garantissant la continuité des parcours professionnels lors des changements de rattachement ;
- **Un moratoire sur les réorganisations passées**, et une stabilité pour construire l'avenir ;
- **L'inclusion de tous les territoires**, DROM et Corse, avec des moyens et une autonomie renforcée, et un redéploiement des centres de décision hors Île-de-France ;
- **Un dialogue social transparent et respectueux** avec consultation locale, bilan chiffré des réorganisations et délais suffisants.



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Cédric Depoutot : 06 83 83 82 39
Bouchra Oueladj : 06 49 29 72 87
Safa Gragub-Chatti : 07 86 82 81 15
Soumia Buttay : 06 08 50 68 80
Sylvia Petriz : 06 37 49 29 18
Faycel Azzabi : 06 73 05 48 58

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

