



SOMMAIRE

L'illusion de la simplification : la réalité des territoires en détresse	1
Quand l'inaptitude devient un outil de réduction des effectifs.....	1
Bilan de la restauration 2025 : la CFE-CGC défend l'idée d'une gestion transparente !	2

L'illusion de la simplification : la réalité des territoires en détresse

La réorganisation Regain était censée apporter de la lisibilité, de l'efficacité et une dynamique nouvelle. Dans les faits, elle a surtout installé davantage de confusion. **Les salariés peinent à comprendre les orientations prises, les responsabilités changent, les organisations se superposent, et les repères disparaissent.** À force de réorganiser sans stabiliser, l'entreprise donne le sentiment d'avancer à vue.

Et déjà, **une nouvelle réorganisation du marché entreprises** se prépare. Une de plus. Avec toujours les mêmes promesses de simplification et d'efficacité, alors même que les précédentes n'ont jamais réellement été évaluées ni assumées. Les salariés s'interrogent légitimement : où est la stratégie ? Où est la vision ? Et surtout, comment croire qu'un simple changement de gouvernance suffira lorsque persiste le refus de reconnaître qu'une partie de la stratégie actuelle n'est plus adaptée aux réalités du marché ?

Pendant ce temps, dans les territoires, le constat est brutal. **Les bassins d'emplois hors Nantes et Rennes n'ont jamais eu aussi peu de perspectives.** Les mobilités se raréfient, les opportunités disparaissent, les collectifs se fragilisent. Beaucoup de salariés ont aujourd'hui le sentiment que certains territoires sont progressivement laissés de côté. Derrière les organigrammes et les slides de transformation, il y a pourtant des femmes, des hommes et des équipes qui voient leur avenir se rétrécir.

À cela s'ajoute une dégradation très concrète des conditions de reconnaissance salariale. La NAO est insuffisante. Une participation et un intéressement en forte baisse. Autrement dit : toujours plus d'efforts demandés aux salariés, toujours moins de retour pour eux. À un moment, il faudra entendre ce que cela produit : de la démotivation, de la colère et un profond sentiment de déclassement.

Et que dire du dialogue social ? Avec qui dialogue-t-on réellement aujourd'hui ? Sur quels périmètres ? Avec quelles responsabilités ? La réorganisation Regain a ajouté de la confusion à la confusion, au point que même les interlocuteurs et les circuits de décision deviennent flous. Cliquez ici pour en savoir plus sur Regain : [Orange chamboule son organisation : 20.000 salariés concernés par le plan «Regain» - Un dialogue social sérieux ne peut pas fonctionner dans une organisation mouvante en permanence et dans laquelle les représentants du personnel doivent sans cesse reconstituer eux-mêmes le puzzle des décisions.](#)



Nous le disons clairement : les salariés n'attendent plus des slogans de transformation ni des présentations rassurantes. Ils attendent des actes, de la cohérence, de la transparence et du respect. Le rôle du CSE n'est pas d'accompagner docilement

des réorganisations successives dont les conséquences humaines semblent toujours sous-estimées. Notre rôle est d'alerter et de questionner. Quand le sens disparaît et que l'incertitude devient le mode de fonctionnement permanent.

Aujourd'hui, ce qui manque le plus dans cette entreprise, ce n'est pas une nouvelle réorganisation. **C'est un cap clair, une stratégie assumée et une considération réelle pour celles et ceux qui font vivre l'entreprise au quotidien.**

Quand l'inaptitude devient un outil de réduction des effectifs

Les dossiers d'inaptitude se suivent, mais ne se ressemblent jamais. Et c'est précisément pour cette raison qu'ils devraient être traités avec une vigilance exemplaire, une humanité irréprochable et une véritable volonté de maintien dans l'emploi.

Dans le cas présent, la dimension médicale, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ainsi que le secret médical qui les entourent donnent à ce dossier un caractère particulièrement opaque. Cette opacité ne peut cependant pas servir de paravent à des décisions dont les conséquences humaines, sociales et professionnelles sont considérables.

La notion même de distance routière évoquée par le médecin du travail, dans le cadre d'une semaine type, doit nous interpeller avec force.

Proposer à un salarié fragilisé un poste situé à plus de 100 kilomètres de son domicile revient, dans les faits, à transférer sur lui seul le poids de l'adaptation, de la fatigue, des contraintes physiques, psychologiques et financières.

Ce type de proposition interroge sérieusement la réalité de l'obligation de reclassement et la sincérité de la recherche menée par l'employeur. Car derrière les tableaux Excel et les intitulés de postes, il y a des vies.

Il y a des salariés usés par le travail, parfois cassés par des années d'engagement professionnel, qui attendent autre chose qu'une solution théorique ou une case cochée dans une procédure.

Quoi qu'il en soit, la faiblesse de la proposition de reclassement, tant sur le contenu du poste que sur sa localisation, témoigne une nouvelle

fois d'une politique de l'emploi que nous dénonçons et combattons depuis plus d'une décennie.



Une politique faite de fermetures, de concentrations d'activités, de suppressions de postes de proximité et d'abandon progressif de nos territoires. Cette stratégie produit un appauvrissement continu de nos bassins d'emplois et réduit chaque année davantage les possibilités de reclassement dignes et réalistes pour les salariés déclarés inaptés.

À force de démanteler les implantations locales, l'entreprise organise elle-même l'impasse dans laquelle elle prétend ensuite chercher des solutions.

Avis de la CFE-CGC

Nous refusons que l'inaptitude devienne le dernier maillon d'une politique de réduction des effectifs déguisée en gestion des ressources humaines.

Nous refusons que des salariés vulnérables soient poussés vers des choix impossibles entre leur santé, leur vie familiale et leur emploi.

Parce qu'au-delà de ce dossier, c'est une certaine idée du respect du travail, de la dignité des salariés et de la responsabilité sociale de l'entreprise qui est en jeu.

Bilan de la restauration 2025 : la CFE-CGC défend l'idée d'une gestion transparente !

La CFE-CGC s'est toujours opposée à la gestion déléguée de la restauration, activité sociale et culturelle relevant de la compétence exclusive des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSEE). Forte de plusieurs années d'expérience dans la gestion directe par les CSE, notre organisation démontre que cette approche fonctionne aussi bien, voire mieux, en termes d'utilisation du budget et de répartition équitable des ressources, comme le confirment les sondages de satisfaction. Nous vous invitons d'ailleurs à consulter [la page questions/réponses sur la restauration que gèrent nos collègues CFE-CGC de SCE](#) :

La CFE-CGC a interrogé la Direction déléguée à la restauration sur le coût moyen TTC par plateau dans les restaurants du territoire Grand Ouest (Restaurants Orange, RIE et RIA) non pas par suspicion, mais par souci de clarté et de compréhension. La réponse est une fin de non-recevoir, laissant penser à une réticence de voir notre organisation l'exploiter comme un argument de campagne électorale...

Pourtant l'objectif est simple, mieux comprendre les difficultés de gestion, surtout lorsque le prix du plateau augmente de façon inquiétante, conformément à la maxime d'Henri Bergson : « Prévoir consiste à projeter dans l'avenir ce qu'on a perçu dans le passé. »

Il a été également important de rappeler que les accusations selon lesquelles la CFE-CGC serait responsable des fermetures de restaurants collectifs sont infondées, puisque depuis 2020, 77 fermetures ont été recensées, principalement dues à l'impact des différents SDIT (fermeture de sites avec regroupement) ou dues à des difficultés économiques liées à la désertification de nos sites provoquée par une démographie en déclin.

Par ailleurs, il est erroné de penser que la CFE-CGC prône la disparition de tous les restaurants collectifs en pensant que nous sommes favorables au « tout ticket restaurant ». Plusieurs conventions ont été signées avec des restaurants d'entreprises sans que le CSE n'ait donné son accord pour une gestion déléguée. Encore une

désinformation qui démontre que tous les moyens sont bons pour nous discréditer, même le mensonge...

La position de la CFE-CGC est claire : le financement d'une activité ne doit pas conférer automatiquement le rôle de gestionnaire à celui qui la finance. Selon l'accord du 31 mai 2019, les CSEE doivent pouvoir décider et être associés aux décisions du Conseil National de Restauration, mais les élus ressentent souvent un manque de réelle concertation.

Notamment dans le cadre du bilan 2025, où des projets pour le territoire Grand Ouest ont été menés sans véritable collaboration. Les élus, en particulier ceux de la commission de la restauration, ont un rôle crucial : ils doivent bénéficier d'un droit de regard sur l'utilisation du budget confié et participer aux décisions financières engageant cette activité sociale et culturelle. Vous retrouverez [nos questions transmises lors de la séance ordinaire du 21 mai 2026](#) sur le site web de notre CSE quand le Procès-verbal sera en ligne :

Le dernier SDIT va densifier le site de Orange Avenue de Rennes et par répercussion le restaurant déjà plein comme un œuf. La CFE-CGC espère que dans les 1,573 million d'euros de reliquat, une partie sera consacrée à ce site pour un accueil confortable et digne d'un restaurant collectif et une offre à la hauteur des attentes des salariés du site puisque qu'un budget d'un million d'euros a été alloué en 2025 pour la même raison au site d'Orange Gardens... A suivre

En 2025, le budget global s'élève à près de 67,5 millions d'euros pour plus de 54 500 délégués (salariés dépendants d'un CSE qui a délégué la gestion de la restauration à l'entreprise), soit environ 1 237 euros par salarié, et pour le territoire Grand Ouest, environ 6,4 millions d'euros pour 5 192 délégués. Il est donc essentiel que cette gestion, même déléguée, reste transparente et responsable, conformément à la mission des élus.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus titulaires CSEE :

Emilie Aubin
Eddy Jégou
Laurence Le Bott
Eric Picot
Vincent Bodiguel
Isabelle Rossolin
Nizar Djemaa
Anne-Sophie Haquin
Bérengère Carpentier
Mohamed Malek

Élus suppléants CSEE :

Laurent Delavigne
Martial Lageon
Enora Pene
Régis Radureau
Naouel Limam
Laurent Khelifa
Virginie Beji Ruelle
Mélanie Leyral
Enoal Guennoc

Commissions CSEE :

Emploi Formation : Alexandra Marga, Isabelle Rossolin, Bruno Visine
Commission Handicap : Naouel Limam, Virginie Beji Ruelle, Ronan Saitou
Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Isabelle Rossolin
Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Martial Lageon
Commission des marchés : Bérengère Carpentier, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel
Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Marie-Ange Leduc, Renan Tanguy
Egalité Professionnelle : Emilie Aubin, Bérengère Carpentier, Eddy Jégou
Représentant syndical : Philippe Buttazoni



CHOISISSEZ
**CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-go/>

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

