



## # Réorganisation de Orange France

# REGAIN : la “proximité” sans les salariés !



Octobre 2025 – IL – DOGSE

Le projet REGAIN n'est pas une simple réorganisation : c'est une refonte complète des structures d'Orange France, décidée depuis Paris sans véritable prise en compte des réalités du terrain. Derrière les promesses de “simplification” et de “proximité”, ce sont surtout des postes supprimés, des équipes désorientées et des repères locaux effacés.

Pour nos métiers et nos bassins d'emploi, les conséquences seront bien réelles : désancrage territorial, surcharge, perte de sens et risques psychosociaux accrus.

Face à cela, la CFE-CGC exige un **bilan clair et objectif des précédentes réorganisations et une consultation locales** avant qu'une nouvelle transformation ne soit imposée aux salariés..

## REGAIN : “REorganisation et GAIN de simplification”

Le projet de réorganisation d'Orange France est présenté par la Direction comme une nouvelle étape dans la transformation d'Orange France. Selon elle, l'objectif serait de :

- “Simplifier les structures” pour “accélérer la prise de décision”,
- “Renforcer la proximité managériale et opérationnelle”,
- “Mieux articuler les filières métiers et les territoires”,
- “Donner plus de visibilité aux salariés sur leur rôle dans l'organisation”.

Autrement dit, REGAIN serait censé moderniser l'entreprise et fluidifier son fonctionnement, tout en préparant le futur plan stratégique d'Orange prévu pour 2026.

### 500 pages d'affirmations sans preuves

Au-delà du contenu, le langage employé dans le dossier REGAIN en dit long. Un vocabulaire qui **impose une impression de solidité**, sans apporter la démonstration chiffrée des effets attendus.

Les engagements deviennent **hypothétiques**, tandis que les affirmations absolues se multiplient (« *la réussite se lit* »).

Le mot « *proximité* » revient **175 fois dans le dossier**, mais jamais pour décrire la réalité des territoires. REGAIN, en ancien français, désigne une seconde moisson, dans un jargon médical cela désigne un sursaut de vie.

Dans le dossier officiel, il s'agit plutôt d'un sursaut de communication, qui cherche à « assurer, garantir, renforcer »... sans jamais prouver.

Derrière la rhétorique de la “proximité”, REGAIN traduit une centralisation accrue :

- Des fonctions RH mutualisées et éloignées du terrain,
- Des postes supprimés ou redéployés sans visibilité,
- Une dilution des repères hiérarchiques et des responsabilités,
- Des DO au nombre de 9, réduites à des coquilles vides,
- Une fragilisation du lien territorial qui a toujours été la force d'Orange.

La population RH mutualisée devra en plus assurer la continuité du dialogue social et le fonctionnement des instances pendant la phase transitoire : une mission paradoxale, quand les moyens locaux diminuent.

Pour la CFE-CGC, cette organisation contredit la promesse de proximité : comment parler de lien renforcé quand les interlocuteurs disparaissent des territoires et que les décisions seront centralisées à Paris ?

### Ce que nous avons demandé

Le 1er septembre 2025, La CFE-CGC a adressé à la Direction de la DOGSE, un courrier recommandé demandant :

- ▶ Un bilan consolidé des précédentes réorganisations (Ancrage Territorial, en l'occurrence),
- ▶ Des données concrètes pour notre DO GSE : effectifs, conditions de travail, indicateurs sociaux, risques identifiés,
- ▶ Une analyse des impacts humains et organisationnels observés depuis les dernières transformations.

Notre objectif : tirer les leçons du passé avant d'engager une nouvelle transformation.

## Ce que la Direction nous a répondu

Le 29 septembre notre Direction de la DOGSE nous écrit : aucune donnée locale, aucun bilan, se contentant d'un renvoi au CSEC national. Autrement dit :

- Les spécificités régionales sont ignorées,
- Les DO sont dépossédées de leur rôle,
- Le dialogue social local est réduit à une formalité.

Cette stratégie revient à priver les salariés d'une réelle expression sur les changements qui les concernent directement.

Les effets de REGAIN se feront pourtant sentir dans chaque région, chaque site, chaque équipe et chaque métier : réorganisations de postes, redéfinition des missions, perte de repères hiérarchiques et nouvelles contraintes opérationnelles.

Sans dialogue local, ces transformations risquent d'être subies plutôt que partagées, accentuant le sentiment d'incertitude et de désengagement au sein des équipes.

## Centralisation des décisions, désorganisation sur le terrain

Si les décisions stratégiques sont bien nationales, leur mise en œuvre s'est faite dans chaque DO. C'est à ce niveau que se mesurent les impacts concrets : désorganisation persistante, pertes de compétences locales, surcharge pour l'encadrement, risques psychosociaux.

Ne pas produire de bilan territorial revient à nier la réalité vécue par les salariés. La création de multiples directions nationales est censée "clarifier" les responsabilités. En réalité, cela risque d'accroître les silos et la charge de coordination, sans preuve d'une meilleure efficacité décisionnelle.

Enfin, le dossier occulte la fatigue du changement : après Ancrage (2019), DTSI (2021), ATE (2023), etc..., REGAIN s'ajoute à une longue série de transformations. Le risque de

perte de sens et d'usure collective est bien réel, mais reste minimisé par nos dirigeants.

## Ce que nous exigeons

- ▶ La consultation officielle du CSEE de la DOGSE sur le projet REGAIN,
- ▶ L'extension de cette consultation à l'ensemble des CSE d'établissement, concernés directement ou indirectement par cette réorganisation,
- ▶ La transmission des données locales consolidées, nécessaires à une évaluation objective des impacts du projet sur les salariés de notre DO.

## Le dialogue selon la Direction : poser les questions, éviter les réponses.

La Direction a lancé un questionnaire en ligne destiné aux salariés "pour recueillir leurs questions sur REGAIN".

⚠ Ce questionnaire n'est pas anonyme : les réponses sont associées aux identifiants internes.

Avant d'y répondre, interrogez-vous :

- Vos remarques seront-elles vraiment prises en compte ?
- Où vont vos données ?
- Pourquoi ce besoin de sonder sans consulter ?

La CFE-CGC invite chacun à rester vigilant, à s'informer via ses élus et à ne pas confondre consultation et communication.

👉 Dans le même temps, la CFE-CGC mettra en ligne un questionnaire totalement anonyme, permettant à chaque salarié d'exprimer librement ses questions, remarques et inquiétudes concernant la réorganisation d'Orange France.

Les résultats seront compilés et partagés avec les élus pour que la voix du terrain soit réellement entendue.

## LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- ▶ Une consultation locale réelle sur REGAIN dans chaque CSE et un bilan transparent des réorganisations passées.
- ▶ La prise en compte des territoires et des spécificités de chaque DO.
- ▶ Un vrai dialogue social, pas une communication à sens unique.



**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**

Safa Gragueb-Chatti – 07 86 82 81 15  
Sahra Benabas – 06 84 20 42 39  
Malika Bekhouche – 06 40 34 73 81  
Mourad Ballouti – 06 75 23 61 88

Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
Tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFE-CGC](https://bit.ly/annuaireCFE-CGC)

[cfecgc-orange.org](https://cfecgc-orange.org)  
in X @ f