



REGAIN : la “proximité” sans les salariés !

Octobre 2025 – IL – DO IDF

Le projet REGAIN veut renforcer l’opérationnalité, la proximité et la réactivité via des Directions Métiers Opérationnelles, le passage de 5 à 9 directions territoriales et un recentrage des fonctions support, sous couvert “d’agilité” et sans mobilité forcée. En réalité, Orange France impose des adaptations permanentes sans cap ni garanties.

En DO IDF, cela se traduit par des transferts massifs pour les salariés de l’USC, UCI, AD, DE et DSGI vers les “directions métiers”, provoquant éclatement des collectifs, perte d’expertises et lourde incertitude.

La CFE-CGC Orange dénonce l’absence de vision et une gestion où les salariés paient le prix des choix managériaux.

REGAIN : “REorganisation et GAIN de simplification”

Ce projet de réorganisation 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 lisibilité 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 Orange, cette organisation contredit la promesse de proximité : comment parler de lien renforcé quand les interlocuteurs disparaissent des territoires et que les décisions seront centralisées ?

Ce que nous avons demandé

Le 15 septembre 2025, la CFE-CGC Orange a adressé à la Direction de la DO IDF un courrier recommandé demandant :

- ▶ Un bilan consolidé des précédentes réorganisations (Ancrage Territorial Entreprises, Ancrage Réseaux et Intervention, Nouveau Modèle Entreprise à la DSGI.)
- ▶ Des données concrètes pour notre DO IDF : 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 la Direction de la DO IDF nous écrit : aucune donnée locale, aucun bilan, se contentant d'un renvoi au CSEC (CSE Central). 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 les réorganisations DTSI (2021), ATE (2023), ARI (2023) et NME(2024), 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

- ▶ Une information officielle au CSEE de la DO IDF sur le projet REGAIN,
- ▶ L'extension de cette information 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.
- ▶ L'ouverture de négociations.

Ne pas répondre aux questions : le dialogue selon la Direction

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 Orange 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 Orange 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 CSEE et un bilan transparent des réorganisations passées.
- ▶▶ La prise en compte des territoires et des spécificités de chaque DO.



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Frédéric Després – 06 73 69 47 40
Valérie Viart – 06 84 90 90 32
Laurent Martin – 06 73 89 39 32

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



cfecgc-orange.org
in x o f