



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

LE DESSOUS DES CARTES



LA DIRECTION EN EXCÈS DE VITESSE ?

Octobre 2025

* = 03/07/2025, date de première présentation du projet au CSEC

UNE MÉTHODE QUI « DÉROUTE » LES SALARIÉS ET LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL !



La direction pose déjà des jalons du projet alors que l'avis du CSEC ne sera pas rendu avant janvier 2026.

Elle va beaucoup trop vite en besogne, ignorant les **demandes rationnelles de la CFDT** !

Ce 6 octobre 2025, s'est tenue une séance extraordinaire du Comité Social Économique Central (CSEC). Devant la nature du projet et, avec 20 000 salariés concernés, les élus ont décidé, à l'unanimité des 21 élus, de recourir à leur droit à expertise relative au projet REGAIN.

Rappelons que vos élus au Comité Central sont légitimes à demander l'aide d'un expert afin de les éclairer dans le cadre des consultations ponctuelles suivantes : introduction de nouvelles technologies ou de **projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**, opérations de concentration, droit d'alerte...

Concernant Regain, ce sont donc 2 expertises qui sont valablement diligentées :

- La première concerne le volet économique, stratégique et financier du projet.
- La seconde le volet social (lié à l'humain), la GEPP*, la mobilité, la formation et la rémunération.

La CFDT n'a eu de cesse de rappeler l'importance d'un calendrier concerté et cohérent.

Les expertises ne seront restituées qu'en janvier suite à la décision récente de la direction et devant l'incapacité des cabinets à produire leurs rapports avant janvier 2026. Pour autant, les salariés en situation 4 ont été priés de se positionner avant le 15 octobre. In fine, ce que la CFDT demandait dès le départ a été entendu, mais trop tardivement, prolongeant ainsi une période d'incertitude pour les salariés impactés.

cfdt.regain@orange.fr

*GEPP=Gestion des Emplois et Parcours Professionnels

NOTRE HISTOIRE DOIT SERVIR NOTRE AVENIR !

Le 5 mars 2010, tout juste sortis de la crise sociale pour laquelle les dirigeants de l'époque ont été condamné, la **CFDT** signait 5 accords de sortie de crise dits « accords fondamentaux ».

L'un d'eux intitulé « *Accord sur les principes fondamentaux : Perspective-Emploi et Compétences-Développement Professionnel-Formation-Mobilité* », concerne, entre autres, les réorganisations et mobilités sur décision de l'entreprise et plus particulièrement l'ensemble des modalités de discussion avec les IRP et les modalités de mise en œuvre de ce type de projet.

Il vous garantit un **accompagnement**, des **propositions de postes** et la **prise en compte de votre situation personnelle**, notamment la prise en charge des frais induits par une mobilité fonctionnelle ou géographique.

Il permet aussi d'ouvrir des négociations locales pour que l'accompagnement soit **adapté aux spécificités de chaque périmètre**.

Cet accord, à durée indéterminée, est toujours en vigueur aujourd'hui, n'en déplaise à la Direction d'Orange.

Il est clair que la direction doit respecter sa signature, comme cela pourrait lui être rappelé par la justice en cas de litige.

Les droits des salariés doivent être respectés.
Chaque situation doit être traitée en parfaite équité.
Les remontées de chacun doivent être analysées et recensées

Les « demandes **rationnelles** » de la **CFDT** :

-  La **CFDT** a demandé de détendre le calendrier afin de permettre aux expertises de se dérouler correctement et à vos élus d'être suffisamment informés et éclairés.
-  Le dossier CSEC faisant état de spécificités locales, la **CFDT** demande que le projet soit présenté en information-consultation dans les CSEE concernés afin que vos Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) locales puissent travailler aux impacts réels.
-  La **CFDT** demande l'application de l'accord du 5 mars 2010, notamment avec l'ouverture de négociations locales pour accompagner les salariés impactés par ce projet.

Les « réponses **irrationnelles** » de la direction :

-  La direction démarre son projet tout en acceptant d'attendre un rendu d'avis du CSEC qui vient d'être prolongé d'un mois (janvier 2026) ! Ce calendrier, qui aurait pu être ajusté correctement dès le début du projet, peut ajouter de l'incertitude dans l'esprit des salariés et être perçu comme cynique et anxiogène.
-  La direction invente aussi le concept de « l'iceberg inversé » en matière de communication sur le projet REGAIN : diffusion massive et multicanale des informations et des outils RH associés, tout en rappelant que, soi disant, le projet n'a pas démarré !
-  La direction refuse d'inscrire ce point à l'ordre du jour des CSEE concernés, vous privant, de fait de l'apport de vos instances locales en matière d'analyse des risques et de prévention à mettre en œuvre.
-  La direction refuse de reconnaître le caractère local de cette réorganisation, alors que ces termes figurent bien dans le dossier présenté initialement au CSEC.

**QUELS QUE SOIENT VOS INTERROGATIONS,
DOUTES OU TÉMOIGNAGES,
LA CFDT MET UN POINT D'ENTRÉE UNIQUE À
VOTRE DISPOSITION :**

cfdt.regain@orange.fr



Toutes nos actus, réseaux, contacts et l'adhésion sont à l'intérieur de ce QR code !

