



Image générée par Gemini



Février 2026

**LA CFDT,
AVEC VOUS
ET POUR
VOUS**

**SUIVEZ
NOUS SUR
X
ET
FACEBOOK**



Déclaration préalable **Cfdt lue en ouverture de la première réunion de négociation du 2 février 2026**

La réunion de ce jour s'inscrit dans un contexte particulier, que nous souhaitons rappeler clairement en ouverture.

Si nous sommes réunis aujourd'hui pour ouvrir des négociations locales sur la réorganisation REGAIN au niveau de la DO IDF, c'est à la suite d'une assignation en justice engagée par la **Cfdt**, visant à faire respecter l'application de l'accord du 5 mars 2010 relatif à la mobilité et à l'accompagnement des transformations.

Cette action judiciaire, menée après plusieurs sollicitations restées sans réponse, a conduit la juridiction à reconnaître le bien-fondé de notre démarche et à rappeler le caractère pleinement applicable de cet accord.

La tenue de cette négociation n'est donc ni facultative ni opportuniste : elle est le résultat d'un droit reconnu et d'une décision de justice.

Dans ce cadre, nous attendons que la négociation qui s'ouvre aujourd'hui soit réelle, loyale et outillée, et qu'elle ne se limite ni à un simple échange de calendrier ni à une déclinaison descendante de décisions déjà prises.

Nous sommes donc aujourd'hui pleinement disponibles pour engager une négociation sérieuse, structurée et constructive, à la mesure de ce que les salariés sont en droit d'attendre.

Les thèmes que nous souhaitons aborder lors de ces réunions (nous entrerons dans le détail de chacun des thèmes lors des prochaines réunions) sont :

- ▶ Obtenir une visibilité claire et écrite du périmètre REGAIN à la maille DO IDF : état des lieux des mobilités de salariés et d'activités déjà opérées depuis le 16 septembre 2025 : cartographie par bassin d'emploi, organigrammes actuels, planning de déploiement, organigrammes cibles et liens hiérarchiques
- ▶ L'article 3.1.3 de l'accord du 5 mars 2010
- ▶ Aborder chaque situation décrite dans la réorganisation REGAIN : salariés en situation 2, 3 et 4
- ▶ Les mesures d'accompagnement telles que par exemple mesures financières, formations, promotions (hors cadre NAO), charge de travail, recrutements, externalisation...
- ▶ Les risques psychosociaux et inquiétudes

La liste n'est pas exhaustive

En conclusion :

Pour la **Cfdt**, la réorganisation décidée par Orange ne saurait justifier ni une dégradation des conditions de travail ni des mobilités contraintes déguisées. La **Cfdt** exige que la réorganisation soit strictement encadrée, négociée et suivie, dans le respect du droit du travail et de la santé des salariés.

