

Un poison insidieux

Le document d'Orange France présente **REGAIN** comme une démarche nécessaire pour *"préparer Orange France à faire face aux évolutions du marché et simplifier ses modes de fonctionnement"*. Malgré cette rhétorique de *"simplification"*, *"efficacité"* et *"proximité"* employée dans le dossier, une lecture attentive et croisée avec l'historique des réorganisations chez Orange révèle des zones d'ombre significatives et des risques majeurs pour l'emploi et les conditions de travail.

"Faire face aux évolutions du marché"

Cet objectif répond notamment à la perspective de vente à la découpe de SFR et aux inévitables doublons d'emploi qui en surgiront. Lire ci-dessous les tracts de nos adhérent.es chez SFR et Bouygues Télécom.

Tract SFR



Tract Bouygues



Centralisation et risques sur le sens du travail pour les salarié.es du terrain.

La réorganisation prévoit la création de 5 Directions Métier Opérationnelles (DMO) *"bout-en-bout"*, responsables hiérarchiques des équipes. L'objectif étant de *"raccourcir les circuits décisionnels"* ainsi que de *"renforcer la proximité terrain"*.

En conséquence :

- les DMO seront décisionnaires alors que les 9 Directions Orange (DO) ne feront qu'appliquer les décisions des DMO sur leur territoire. Il s'agit là d'une centralisation qui accroît l'éloignement entre les décisionnaires et les personnels du terrain rattachés aux DMO.
- Bien que l'objectif énoncé soit de *"donner aux salariés une vision plus claire de leur rôle"*, la période de *"repositionnements"* et la complexité de la nouvelle organisation, avec ses multiples directions et ses logiques matricielles, risquent de créer confusion et perte de repères.

Une restructuration qui masque son impact sur l'emploi.

Le document d'Orange France assure une *"garantie d'un poste pour toutes et tous dans l'organisation cible"*, une absence *"d'impact du projet sur le schéma Directeur Immobilier d'Orange France"* et *"pas de changement de localisation géographique pour les équipes."*

Cependant, le corps du projet peine à cacher sa véritable logique : celle d'une nouvelle réduction d'effectifs, notamment dans les services support.

Ainsi, dans la Gestion des Emploi et Parcours Professionnels (GEPP) 2023, les fonctions centrales Groupe enregistraient en moyenne un besoin d'embauche élevé à terme (9,1% des effectifs) qui résultait principalement des départs (20,7% sur 3 ans).

En 2024 le changement est très net : le taux de besoins en embauches devient négatif, avec l'effet cumulé de départs et de besoins nettement revus à la baisse. Donc un *"sureffectif"* affiché à terme.

Dès l'Automne 2024, la direction justifiait cette évolution tout sauf naturelle par des plans d'efficacité à venir et la *"recherche d'une optimisation des fonctions supports, des fonctions d'états-majors et activités transverses, des fonctions de managers ou de managers de projets."*

Par ailleurs, l'objectif visant à *"raccourcir les circuits décisionnels"* indique une volonté de se séparer d'une grande partie des cadres, dont la majeure partie travaille en Ile de France.

Au final, la Novlangue cache mal un projet de restructuration par réduction des effectifs.

Par la porte ou par la fenêtre ?

Ni l'une ni l'autre : Orange doit respecter l'accord GEPP 2025 et procéder à des recrutements externes, en commençant par les alternant.es !

Conditions de travail : L'anxiété masquée par la "prévention".

Le projet insiste sur le dispositif d'accompagnement RH, avec des engagements tels que la *"garantie pour chaque salarié de sa santé et de sa sécurité au travail"*, *"la mise à disposition de services de prévention et de santé au travail, et une ligne d'écoute."*

Loin de la simplification positive souhaitée par les salariés, l'omniprésence du discours sur la "prévention" dans un document d'orientation, loin de rassurer, dénonce implicitement le caractère "anxiogène" d'une transformation qui génère stress et anxiété pour les salariés, faute de clarté sur leur avenir et leurs rôles précis.

L'intensification du travail, conséquence directe de la baisse des effectifs et de la "simplification" des couches managériales et des fonctions support, est un risque majeur.

La "simplification" est un euphémisme pour la suppression de couches managériales et de fonctions support. Le projet, par sa nature floue et son calendrier serré, crée en lui-même de l'incertitude et de la déstabilisation pour les salariés.

En conclusion

Cette restructuration majeure est annoncée en plein été, ce qui montre déjà son caractère inavouable. Car derrière sa Novlangue et ses faux-semblants, *Regain* a pour objectif réel une nouvelle forte diminution de la "masse salariale".

Son objectif de "simplification" ne vise pas à simplifier le travail de chacun.e, mais à gagner une "nouvelle frontière d'efficacité" dans l'extraction de la plus-value créée par les salarié-es, afin d'accroître sa distribution aux actionnaires institutionnels.

Si on laisse faire, de nombreuses et nombreux salarié.es (actionnaires ou non) seront sous peu sorti.es de l'entreprise. Et celles et ceux qui auront "la chance" de rester devront mettre les bouchées doubles !

La CGT revendique :



L'abandon du projet REGAIN.



La prise en compte de l'alerte inhérente au dernier rapport CNPS et des rapports des médecins du travail de ces dernières années dans la stratégie de l'entreprise.



D'importants recrutements en externe, en commençant par les alternant.es tel que prévu dans le dernier accord GEPP.



Une vraie reconnaissance du travail des personnels en rattrapant le retard de promotion pour les 20 000 salarié.es non promu.es depuis plus de 10 ans.



Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de communication CGT

263 rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex Tél. : 01 48 18 54 00

Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr