



# New G2S – ID ITS et Cyberdéfense

## Comment les salariés voient leur avenir !

Juillet 2015

La Direction de SCE met en chantier une vaste réorganisation touchant plus de 1000 salariés, avec pour épicerie, G2S. Pour y parvenir elle a demandé une expertise en convoquant dans un inter-CHSCT les représentants du personnel afin qu'ils donnent leur avis. **Point important** : l'expertise a ouvert un dialogue direct entre la direction et les équipes: des groupes de salariés ont donné leur avis sur les objectifs du projet et défini eux-mêmes les conditions pour les atteindre. **La Direction en tiendra-t-elle compte ?** Salariés et représentants ont également évoqué tous les dysfonctionnements de l'organisation actuelle. Et l'expertise n'a pas obtenu toutes les informations attendues: fidèle à ses habitudes, la Direction s'étend longuement sur ses objectifs stratégiques et se soucie moins d'anticiper les conséquences concrètes pour les équipes et les moyens à leur attribuer.

### ■ Les grandes lignes de la réorganisation

- création d'un Marketing global, comprenant marketing stratégique (gestion du portefeuille des offres G2S, OAB, OCB), marketing segment (rassemblement des équipes de marketing opérationnel)
- fusion des 2 domaines UCC et VOIX + Visioconférence (ex-Network) dans la nouvelle BU Communication & Collaboration.
- Création de la BU Network avec l'ex-domaine Network + l'activité Lan et le service EAM (ex-UCC).
- les équipes de développement de CIS (ingénierie de développement des offres sur mesure) et PSD (développement des offres industrialisées) sont découpées et intégrées dans les 2 nouvelles BU.
- création d'une BU Cyberdéfense intégrant des équipes ex-UCC

Enfin, création de 2 directions Accélération des services et Agilité et transformation qui devront faciliter l'une et l'autre le domaine qu'elles couvrent ; les ingénieurs avant-vente opérant dans les domaines (essentiellement UCC) sont transférés à DGC.

L'objectif est de continuer à réduire les délais de lancement de nouvelles offres plus en phase avec les besoins des clients, en rapprochant les équipes et domaines, et en donnant un plus grand pouvoir de gouvernance transversale au marketing.

### ■ L'avis des équipes

Huit groupes de salariés volontaires ont donné leur avis sur la réorganisation. Les contributions ont montré leur forte implication dans le devenir de leur entité ; elles ont été directement communiquées aux lignes managériales.

#### ■ Ce qui en ressort

les salariés adhèrent en majorité au besoin d'un changement et à ses objectifs, mais ils ont dit à quelles conditions ces objectifs étaient atteignables pour eux. Ils ont ainsi dessiné des plans

d'actions très **concrets pour chaque entité**, et **surtout** dans le respect de la qualité de leur travail et de son organisation.

Ils ont demandé des **marges de manœuvre plus grandes**. Ils veulent **contribuer à l'organisation** qui les concerne, ils demandent d'en débattre pour mettre en place de nouvelles façons de travailler ensemble.

#### ■ Ce qui ne va pas

En formulant leurs propositions, les salariés ont simultanément mis en évidence tout ce qui ne va dans l'organisation actuelle. Quelques exemples :

La **communication** sur la réorganisation est **mal perçue**. « Quand la Direction dit aux salariés que « rien ne change », cette affirmation est perçue comme l'expression d'un mépris, comme si les salariés n'étaient que des objets, comme s'ils n'étaient préoccupés que de ce qu'on leur demande de faire ».

Concernant le portefeuille des offres et la réduction des délais dans leur lancement, il faut un pouvoir de décision au bon niveau et au bon moment. Ce n'est déjà pas le cas aujourd'hui.

Concernant la **BU Cyberdéfense**, le projet vient s'ajouter à une situation déjà déstructurée par le rachat d'Athéos. « Tous nos managers en place ont été évincés » disent les salariés d'Orange, alors que le turn over chez Athéos atteint des sommets .

### ■ Les effets de la réorganisation

Les effets de la réorganisation les plus importants sont :

- le changement de manager qui induit de nouvelles relations, de nouvelles méthodes, de nouveaux objectifs
- la crainte de la régression professionnelle, notamment pour les managers qui perdent leur fonction, la crainte des doublons
- des centres de décision qui se déplacent
- l'augmentation du management à distance et du management en mode alliance qui complexifie l'organisation

- la charge de travail, suite aux nombreux départs en retraite et à l'absence de recrutements, mais aussi aux inévitables apprentissages et tâtonnements induits par la réorganisation

Certains salariés sont inquiets : «**J'ai des doutes sur mon avenir**», dans une entreprise qui pratique les réorganisations permanentes et déstabilisantes et où l'on voit une baisse constante des effectifs sur le périmètre Orange SA, et des recrutements qui ne se font que dans les filiales.

La réorganisation conduira à redistribuer du pouvoir entre les entités, et c'est crucial pour les salariés. Cette redistribution casse le réseau relationnel que chacun se constitue et qui lui permet de faire ce qui est attendu de lui.

## ■ Le mode « alliance » en pleine expansion

La direction multiplie les filiales - Equant, OAB, OCB, les filiales de NRS, Obiane, EGT - et le mode alliance aussi. Et pourtant, il est souvent jugé chronophage et source de tensions entre les salariés et leurs managers hiérarchique et fonctionnel, rattachés à des organisations et des outils différents. Ce mode de management, est aggravé par le management à distance. Il multiplie les différences de traitement entre les salariés. (rémunérations, conditions de travail, conventions collectives, avantages acquis, etc.) Il entretient la complexité organisationnelle. Il suscite une charge de travail supplémentaire qui n'est pas prise en compte. Selon le service de santé au travail, certains managers de proximité sont « **au bord du pétége de plomb** ».

## ■ Ce qui manque

Le projet comporte encore de nombreuses zones d'ombre. En particulier, il manque une vue précise de l'extension du mode alliance et ses conséquences sur les équipes et les managers de proximité, la définition des **missions de la BU segments**, le **devenir des managers** qui ont perdu leur responsabilité managériale, les conséquences de la réorganisation sur

**l'évolution des métiers marketing**, un plan de prise en charge des risques de dysfonctionnement et de mal-être... Il est également évident que la réorganisation manque de personnel et de moyens (RH, moyens informatiques...). Les équipes RH sont déjà en sous-effectif.

Nous avons également évoqué l'onde de choc inévitable de la réorganisation sur d'autres entités : la réduction des délais dans le lancement des offres par exemple aura nécessairement des répercussions sur les équipes de production à CSO. Pourront-elles suivre? Et les équipes commerciales ?

## ■ La balle est dans le camp de la Direction

Les salariés attendent des réponses aux propositions qu'ils ont faites. La hiérarchie est maintenant «porteuse» des attentes et des propositions de solutions, à la fois les siennes et celles de ses équipes. Mais il faudrait pour cela remettre en cause l'organisation du travail actuelle, très hiérarchisée et peu participative.

## ■ La suite ?

Les élus de l'inter-CHSCT de SCE ont rendu leur avis le 6 juillet. Ils ont indiqué les engagements qu'ils attendent de la Direction pour un suivi régulier et complet de la réorganisation.

L'expertise sera présentée dans les différents CHSCT concernés courant juillet. Dernière étape : le CE devrait être en mesure de rendre son avis fin août ou courant septembre.

**Ce n'est pas la première fois** que la Direction manifeste sa volonté de mieux gérer le catalogue des offres et de donner plus d'autorité à un marketing transversal. Y-aurait-il d'autres raisons non formulées à cette énième réorganisation ? Y-aurait-il des freins activés par les cadres dirigeants eux-mêmes ? Les équipes sur le terrain ont indiqué à quelles conditions elles peuvent y tendre, dans le respect de leur travail, de leur implication. **L'avenir dira si la Direction veut les écouter.**

# La CFE-CGC revendique

- ➔ L'arrêt des réorganisations qui se succèdent à un rythme déstructurant
- ➔ La prise en compte des contributions des équipes
- ➔ L'arrêt de la filialisation des activités nouvelles
- ➔ Le renforcement des moyens pour les managers et les RH de proximité

**Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)**

### Vos correspondants CFE-CGC

P. Gojat, secrétaire Inter-CHSCT – 06 85 91 66 63  
P. Lepesant, secrétaire adjt – 06 89 95 40 49  
AM Minella, RS – 06 85 05 72 30

### Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

[bit.y/annuaireCFECCG](http://bit.y/annuaireCFECCG)

### Version électronique avec liens actifs

[www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/)

### Vous abonner gratuitement à nos publications

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

### Nous suivre



[facebook.com/cfecgc.orange](https://facebook.com/cfecgc.orange)

[twitter.com/CFECCGOrange](https://twitter.com/CFECCGOrange)

