

ARI lève l'ancre malgré les avis de grand frais !

L'arche de Noé a été conçue par un amateur, le Titanic par des pros. Sauve qui peut !

Juin 2023 – diffusion DTSI

La mise à l'eau d'ARI avec ses 9600 passagers est maintenue au 1^{er} juillet. A bord, Les salariés ont de nombreuses interrogations. Quid des conséquences d'un management à distance poussé à l'extrême ? Quid des RPS (Risques Psycho Sociaux) que pourraient engendrer l'intégration dans les nouvelles structures ? Quid des garanties d'amélioration économiques et stratégiques (où est le business plan) ?

Quant à la communication, que ce soit en CSEC, en CSE ou en réunions informelles, la Direction n'a pas compté son temps pour argumenter les motifs (officiels) de larguer les amarres et détailler la feuille de route avec l'organisation résultante. Il en ressort des présentations multiples, parcellaires, pas toujours cohérentes entre elles.

Et si l'expertise du projet révèle des points positifs, les incertitudes dues au manque d'information demeurent et l'inquiétude générale semble prise à la légère. « S'il le faut, on fera des ajustements à l'usage » ; le temps des études est terminé près pour l'avis de gros temps... Nous partons vers l'inconnu, en mode Christophe Colomb, avec une direction curieusement optimiste et pleine d'espoir. Espérons que les vents seront porteurs car, avec la caravelle ARI, la FAT (Force Au travail) est allégé et nous devons souquez ferme en cas de vents contraires.

Mais au fait, elles sont où les nouvelles « Amériques » ?

Une présentation multiple et découpée, parcellaire, incohérente, compliquée...

Présentations multiples et découpées en fonction des instances sociales concernées par les entités détruites, UPR pour le CSE DTSI et l'UIA Paris pour la DO IDF, et au CSE Central pour tout le reste.

Pourquoi le sujet n'a-t-il pas été traité dans les CSE des autres DO ? Mystère ! Les DO prennent pourtant en charge de nouveaux établissements, les UCI (Unités Clients et Industrielles) qui intègrent dans les nouvelles UCI les services RIP et NAR des ex-UPR

Présentation parcellaire parce que la vision du projet s'arrête à la frontière imaginaire définie par la direction, sans cohérence avec l'entité sociale.

Présentation incohérente parce que justement, les périmètres de responsabilités des CSE ne sont pas toujours respectés.

- ◆ La BLI (Boucle locale et Intervention) et la D2IE (Direction Intervention Intégration Entreprise), deux directions de la DTSI, ont été présentées en CSEC et non en CSE DTSI
- ◆ Les UCI qui seront gérées par les DO ont été présentées en CSEC et pas dans les CSE de chaque DO
- ◆ L'accompagnement du personnel RIP et NAR des UPR en UCI est une inconnue

Des gros changements d'organisation

- ◆ Disparition des UI, des UPR et de l'UIA d'IdF
- ◆ Création de nouvelles entités, les UCI, la D2IE, l'IE2R (Direction Intégration & Intervention Centrale)
- ◆ Le bouleversement de la DTR (Direction Technique des Réseaux) et de la BLI (New BLI) au sein de la DTSI

Des mouvements complexes. Le fléchage des salariés de l'ancienne organisation vers la nouvelle part dans tous les sens.

Rappel des motifs de la transformation : Objectifs opérationnels et principes

Les objectifs opérationnels

- ◆ Améliorer la performance opérationnelle, notamment sur le Marché Entreprise & Détail et l'automatisation des process (éviter le "one-click" dans les dizaines d'applications maison)
- ◆ Maintenir une organisation locale des activités adhérentes terrain et mutualiser au niveau national les activités non adhérentes
- ◆ Séparer les opérations sur les réseaux actifs des opérations sur les réseaux passifs. Les réseaux passifs sont adhérents au territoire, les réseaux actifs sont administrables à distance

- ◆ Regrouper les activités Run & Build par domaine technique dans le prolongement du projet « DTSI demain »

Les principes

- ◆ Disposer d'une organisation orientée autour de 3 concepts de gestion, l'Opérateur Commercial Réseaux, l'Opérateur d'Infrastructures, l'Opérateur Industriel
- ◆ Simplifier les organigrammes avec la disparition des UPR et de l'UI AFFAIRES (ancienne UIA PARIS)

Les intentions financières

Baisser les charges par la baisse des effectifs dus aux départs en TPS (-15% de départs à la DTSI entre 2021 et 2024).

DTSI Structures d'activité	Réalisé année 2021 ETP CDI	Année 2024 estim. des besoins		Répartition sur le Bassin d'emploi territorial	Réalisé année 2021 ETP CDI	Année 2024 estim. des besoins	
		mini	maxi			mini	maxi
Systèmes d'information	4599	3791	3868	GRAND NORD EST	869	681	695
Réseaux et services	5168	4416	4505	GRAND OUEST	1608	1371	1399
Activités transverses	304	267	272	GRAND SUD EST	2408	2075	2117
EM Intervention	179	145	148	GRAND SUD OUEST	1674	1369	1397
Total	10249	8618	8793	ILE DE France	3690	3122	3185
				Total	10249	8618	8793

Atteindre des résultats financiers

	Coût Indirect 2022	Coût indirect 2026
Périmètre UI	1,4 Milliard d'euros	1,1 Milliards d'euros
Périmètre DTR	0,6 Milliard d'euros	0,5 Milliard d'euros

Adapter la charge d'activité aux effectifs en mettant en œuvre une politique de BUY comme variable d'ajustement

Privilégier l'internalisation des activités de pilotage

Le point de vue et les recommandations du cabinet d'expertise mandaté par le CSEC

- ♦ ARI est « un jeu de lego », basé sur le regroupement d'activités des entités disparues (UPR / UIA).
- ♦ ARI est perçu comme un programme de changement graduel sans date de fin.
- ♦ La recomposition des collectifs est de grande ampleur (66 identifiés à DTR)
- ♦ Ce programme d'amélioration continue demande un suivi, un retour d'expérience en CSEE et CSEC.
- ♦ L'adéquation des baisses d'activité et des baisses d'effectifs demandent un suivi de la charge de travail.
- ♦ La montée en compétence des managers et la mise en place des relais managériaux pour prendre en charge la transition est une attention .

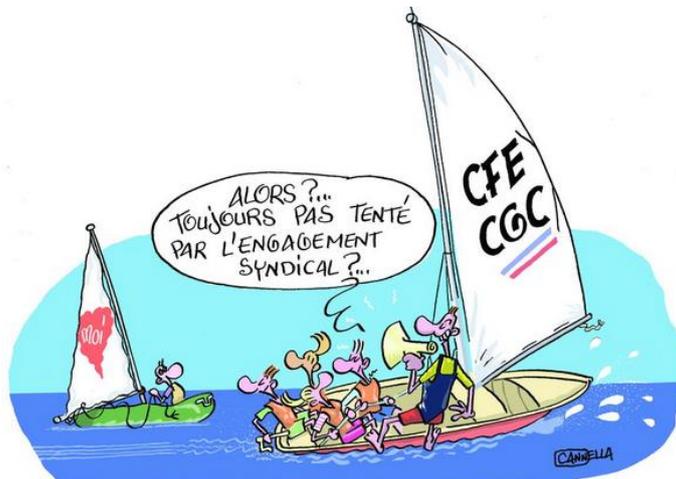
Points positifs	Les angles morts	Les inquiétudes
Simplification des centres de décision du BUILD (UPR et UIA : out)	Pas de présentation des ruptures technologiques & automatisation optimisant la charge de travail et besoin en effectif	La régulation de la charge de travail pendant la période transitoire.
Articulation opérationnelle des activités OF clarifiée (Réseau Actif : DTSI / réseau Passif : DO)	Pas de justification des organigrammes avec les Accords de départ TPS 2022.	L'extension géographique des périmètres sociaux pour des collectifs (régional->national)
Clarification des entités impliquées sur le marché entreprise	Pas de présentation des plans d'économie issue de cette transformation	
Meilleure lisibilité des organigrammes vue de l'extérieur	Pas d'évaluation du budget de la Transformation avec les mesures d'accompagnement	

Liste à la Prévert : Interrogations toujours en suspens

- ◆ Sur l'harmonisation des process
- ◆ Sur la répartition de la charge d'activité
- ◆ Sur le suivi des besoins pendant la période transitoire.
Attention aux injonctions contradictoires ! Les problèmes soulevés par le projet ARI doivent être gérés par des chefs de projets et non par les anciens Etats Majors
- ◆ Sur les RPS et la santé au travail
- ◆ Sur les salaires et la conservation du pouvoir d'achat
- ◆ Sur l'actualisation des fiches métiers
- ◆ Sur la formation
- ◆ Sur le devenir des Etats Majors
- ◆ Sur le devenir des Accords locaux (*Un salarié d'UPR intégrant une UI sera toujours rattaché à l'accord local OARTT de l'UPR. Ces accords locaux sont toujours valides.*)
- ◆ Sur le devenir des IRP des sites qui vont disparaître ?
- ◆ Sur les conséquences de l'éloignement managérial
- ◆ Sur les conséquences de la dissémination des équipes
- ◆ Sur les conséquences de l'éloignement des IRP et RRH
- ◆ Sur le devenir des directeurs non repositionnés
- ◆ Sur les demandes légitimes (*exemples : obligation de l'employeur de donner du travail, connaissance par le manager de l'accord OARTT de tous ses collaborateurs*) ?

NOS REVENDICATIONS pour TOUS les salariés impactés

- ◆ **Le maintien du pouvoir d'achat**
 - Maintien des accords locaux (OARTT, astreinte, Télétravail, ...)
 - Une prime équivalente à la diminution des PVM
- ◆ **Aucune mutation géographique forcée**
- ◆ **Pas de changements de métier au rabais**
 - L'accès à des fiches Métiers de niveaux supérieurs
 - Une formation adaptée aux nouveaux métiers
 - Un métier de même niveau de fonction ou plus
- ◆ **Des postes à minima aux mêmes niveaux de responsabilité et prises de décision, notamment pour les décideurs qui perdent leur poste**
- ◆ **Pour ceux qui changent de périmètre CSE**
 - Pour les personnes issues d'établissements différents exerçant des activités identiques, attribuer à tous la fiche métier la mieux-disante
 - Une prime équivalente à la diminution du pouvoir d'achat due aux ASC
- ◆ **Des engagements de proximité** (management distanciel, collectif multisite, gestion des astreintes, etc...)
- ◆ **Être informé de l'impact du projet sur la marche générale de l'entreprise**



Vos correspondants

Nathalie CAO	- 06 08 47 54 50
Erick CHAMPON-CHIRAC	- 06 07 43 44 73
Julien LEROY	- 06 81 31 39 78
Bruno MOREAU	- 06 71 01 12 60
Dominique MARECHAL	- 06 08 83 27 68
Virginie COLLAS	- 06 38 94 22 96

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

