

Chronique d'un gâchis annoncé

09/11/2022 – (impression locale) TGI

► IT- S, un projet de réorganisation à hauts risques

Perte de sens pointée par le rapport SECAFI, vives réactions dans les différents roadshows, et via les remontées terrain, cette réorganisation est fortement rejetée par la majorité des personnels qui y voit au mieux une énième réorganisation et au pire, la mise en berne de leur mobilisation professionnelle.

Depuis ODYSSEE et VANILLE, et maintenant avec la réorganisation IT-S, la CFE-CGC ne cesse d'alerter la direction sur les conséquences et les souffrances humaines que génèrent ces réorganisations. A quand la mise en place de KPIs de pilotage sérieux permettant d'évaluer la pertinence des projets dictés par une gouvernance davantage centrée sur ses objectifs financiers que sur les métiers, la préservation des talents, des personnels, de leur situation comme de leur avenir ?

► Une transformation violente

La transformation par la destruction de l'ensemble des collectifs de travail reste incomprise par les personnels, tout comme :

- ◆ l'absence de prise en compte des propositions des personnels, à l'occasion des ateliers de co-construction ,
- ◆ la durée de construction du projet, entraînant 9 mois d'incertitude pour les équipes et plus encore pour les managers,
- ◆ la suppression des entités métiers, décision prédéfinie et non négociable, présentée comme un axiome.

► Faites vos jeux

Le process de réaffectation des managers en fin de projet, à la mode "parcours sup", met le personnel dans une situation de souffrance et de stress inadmissible.

Si ce projet est mis en œuvre, les collaborateurs seront largement démotivés par un brassage des personnels « au petit bonheur », dans une transformation dont ils n'auront une fois de plus pas compris en quoi elle allait améliorer leur quotidien.

Combien de temps faudra-t-il pour réussir à reconstruire les collectifs abîmés, démotivés, avec des difficultés « augmentées » ?

► Un coût énorme pour Orange

On peut facilement chiffrer le coût minimal pour IT-S de la perte de productivité que la suppression des entités métiers va générer, sans parler du manque d'agilité, de fluidité et de transparence.

Ce qui se faisait de manière naturelle dans l'organisation actuelle, sera artificiellement remplacé par des entités

transverses pour tenter de reproduire cette fluidité. Une ineptie couteuse quand on sait qu'Orange souhaite avoir moins de fonctions support. Cf accord intergénérationnel.

Ce bouleversement risque très probablement d'entraîner une dilution des compétences, une diminution de l'entraide et de l'innovation, et de mettre un frein aux échanges au sein des équipes et des départements qui permettraient hier, de résoudre rapidement les problèmes rencontrés-

De même rien n'explique comment les besoins spécifiques ; environnement de travail, par exemple seront pris en compte puisqu'ils ne seront plus portés par un directeur. Pour finir,

EFFECTIFS EN BAISSSE, STRESS.....



le retour en arrière, avec une organisation en silo va engendrer ce que l'on a connu il y a 10/15 ans : lourdeurs, peu de mobilité, réservation de ressources, inadaptabilité à la demande, impossibilité de faire des services industriels dans la durée, création de baronnie etc.

Pourquoi demander aux salariés de faire des économies au quotidien, si c'est pour prendre des décisions qui vont coûter des dizaines de millions d'euro à Orange ?

► Et pour les équipes

Les arrêts de projets seront beaucoup plus impactants pour les équipes.

SOFT et IVA pouvaient très rapidement, grâce au process Make Integration Development (MID), réaffecter les ressources. Qu'en sera-t-il à l'avenir, et comment seront gérées les périodes de sous-charge et de surcharge ?

Avec la réduction de la capacité de production, les pressions sur les "rameurs" seront plus fortes car aucune hiérarchie ne leur permettra de prioriser les projets.

Comment lors d'un lancement de projet la nouvelle organisation fera-t-elle pour trouver les bonnes ressources adaptées aux bonnes technologies en particulier chez les développeurs, et les intégrateurs ?

Le manque de masse critique de métiers dans certains domaines ne permettra pas de travailler dans de bonnes conditions. Où va-t-on trouver les ressources ad hoc ?

Et que dire de la relation complexe avec les pays qui a changé depuis la création des domaines d'innovation et qui est portée par les responsables de domaine ?

Rien ne résout ces problèmes dans la nouvelle organisation. Quant aux entités transverses citées plus haut, elles seront organisées en Top/Down alors que les communautés actuelles sont auto-organisées par les personnes du métier en Bottom/up, avec un management pour les soutenir.

Si le pilotage à distance ne semble pas un souci majeur pour IT-S qui a l'habitude de gérer de projets multi-sites, on peut toutefois s'inquiéter de l'isolement de certains personnels, en particulier en cas de réaffectations à de nouveaux managers.

Autre point d'inquiétude, la charge de travail qui va devenir de plus en plus conséquente à la faveur des départs en TPS, retraite et mobilités extérieures.

► Suite à ce constat désolant,

la CFE-CGC, interpellant la direction en CSE TGI

se faisant l'écho-des personnels de plus en plus nombreux à penser que « la Direction fait tout pour que l'on parte ! ». En effet :

- ♦ qui peut croire que l'organisation va proposer un fonctionnement plus efficient ?
- ♦ qui peut croire que l'appel systématique à l'international ou à des « repreneurs industriels » comme Ericsson pour Orange Money » soit gage d'efficacité technique ou de rentabilité financière ?
- ♦ qui peut croire en un retour en arrière de l'activité en cas de constat d'échec de cette nouvelle organisation ?

► Les réponses de la direction

La création d'un département Gestion des Compétences et de la force au travail permettra d'anticiper et de maîtriser les évolutions de l'activité et de faciliter la fluidité des salariés sur les projets.

La direction répond que le développement des OIC permet de répondre aux besoins de nos clients dans ces pays et qu'il n'est nullement question de supprimer l'activité en France.

La direction s'engage à nous communiquer les indicateurs et les résultats de réussite de ce projet.

► La CFE-CGC Orange demande

Que soient donnés à chaque équipe les moyens nécessaires pour reconstruire les collectifs.

Que soit renforcée et suivie l'animation des communautés métiers développement, intégration avec la mise en place d'ambassadeurs et d'une task force métiers.

- que soit intégrée, dans les KPI de pilotage du projet, une mesure des impacts sur la qualité de vie au travail et la performance de l'organisation,
- que soient donnés les moyens et un certain niveau de liberté aux managers de construire et de fédérer leurs équipes lors de la phase de mise en place de la nouvelle organisation.

Nous vous tiendrons informés des réponses de la Direction.

Vos correspondants

RP périmètre OLS

- Hélène MARCY (Blagnac)
- Bertrand AUZEMERY (Blagnac)
- Philippe SCAGLIA (Blagnac)
- Stéphane SEREZAT (Caen)
- Madeleine CHUNG (Lannion)
- Sandrine LACHARME (Lannion)
- Jean Marc HENRY (Meylan)
- Fabrice TANGAR (Valbonne)

Membres CSSCT OLS

- Yannick L'HARIDON (Pessac)
- Isabelle ROY (Noiseau)
- Olivier BOUFFANT (Lannion)
- Alain ANDRE (Chatillon)
- Laurent PIFFETEAU (Cesson)

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

