Logo CFDT

[ORANGE INNOVATION] Une réorganisation majeure en cours qui concerne de l'ordre de 50% des effectif !

Séance n°54 - 31 août au 1er septembre 2022 - Déclaration concernant la réorganisation IT-S

Nous vous remercions pour la présentation de ce dossier complet. Nous voici dans une étape importante attendue par tous nos cllègues sur les différents sites. Nous souhaitons toutefois souligner que la méthode du temps long est source d'une importante anxiété pour de nombreux salariés et que même si nous avons apprécié la démarche innovante d'arriver en CSE avec un dossier qui ne soit pas« ficelé d'avance», nous demandons de ne pas renouveler un processus d'information/consultation sous cette forme. Dans ce dossier, les grandes évolutions ne sont pas négociables et ce sont seulement les points mineurs qui peuvent faire l'objet d'une co-construction.
Trop de managers nous sont signalé qu'ils étaient des spectateurs de l'évolution et non pas des acteurs. La durée est un facteur d'anxiété aggravant qui se cumule avec des grands projets immobiliers et un plan de départ en TPS qui va bouleverser le paysage.
A la lecture des matrices de ce dossier et des différents entretiens ou remontées des Sites (Blagnac, Lannion, Rennes, Orange Gardens, Pessac par exemple) nous souhaitons vous partager des constatations qui nous interpellent : Il manque une clé de lecture géographique facilitant la compréhension des matrices de passage, ainsi est-il nécessaire d'éplucher tout le descriptif des Domaines Fonctionnels (OF) afin de vérifier la répartition des équipes.
Ce lourd travail d'identification des équipes n'a pas été facilité par le très - trop - court délai d'instruction des élus dans la fin de la période estivale. Nous avons eu des difficultés pour joindre les intéressés, pour identifier les équipes et les électrons libres (beaucoup de singletons). En cette période estivale, nous avons clairement manqué de temps et de ressources.
A partir d'un certain nombre de salariés pour un même site et sur un même domaine fonctionnel, il nous apparaîtrait normal et constructif qu'un manager local soit présent pour cette équipe. Pourtant, aucun des managers des équipes IVA, SOFT, DIGIT existantes n'est pressenti manager sur le DF1 (Services de la Maison) sur Blagnac soit pour 24 personnes à la cible. Cette situation est pire sur les sites de Pessac ou de Sophia, dixit du personnel : « nous sommes des petites équipes très dispersées, le barycentre se trouve sur d'autres sites et les managers n'ont pas beaucoup d'opportunités».
De plus, nous regrettons également le choix de maintenir un nombre important d'équipes multisites dont le fonctionnement même va à l'encontre du renforcement du collectif pourtant si important après la période du COVID. Malheureusement, les faits montrent que la direction n'applique pas ce qu'elle prétend faire à propos du renforcement du lien collectif au travail.
Les équipes réaliseront qu'elles n'ont pas de manager local à la publication des affectations manager. Comment seront gérés les OF qui n'ont aucun manager en local ?
Par ailleurs, l'exigence de nommer un manager local semble être appliquée sur les gros sites mais pas sur les petits et moyens sites. Comment sera assurée l'équité de traitement des salariés ? Les managers seraient donc concentrés sur les gros sites ce qui est tout sauf un bon signal pour les petits et moyens sites. En l'occurrence, si tel n'est pas le cas, les salariés de Pessac, Blagnac et Sophia finissent par se demander si ces 3 sites TGI ne vont pas purement et simplement devenir des sites de coworking !!

Ces matrices vont d'ores et déjà provoquer sur certaines positions des démissions immédiates afin de rejoindre d'autres domaines fonctionnels (ce qui est un signe d'un défaut de co construction sur certains périmètres). Par exemple, des 14 managers actuels de

Blagnac, seuls 7 sont en continuité naturelle d'activité. Pour les 7 autres, leur équipe est dissoute et certains envisagent de quitter la fonction managériale. Autre exemple, l'ensemble des effectifs SOFT Pessac concernés nous a confirmé que le « fléchage » dans le DF6 (Digital Production Environment) et plus précisément dans service « Green & Self-service Automation » du département « Clouds & Hybridation Management » ne correspondait en aucun cas à leurs aspirations. Pour ne pas alourdir les débats, nous vous solliciterons sur ce sujet. De manière générale, nous encouragerons les personnes / équipes mal positionnées à se déclarer le plus rapidement possible auprès des IRP et de la direction afin d'être accompagnées dans cette évolution d'organisation.
Nous avons également identifié une problématique concernant les voeux d'affectation : ceux qui ont prévu de faire des voeux ne savent pas sur quels critères ils seront acceptés ou refusés. Que sera-t-il proposé si aucun des voeux n'est retenu par le CODIR?
Le nombre de managers sur les sites (Blagnac par exemple) baisse inexorablement, réorganisation après réorganisation. Il n'y a plus de responsables de département, ne restent que 2 responsables de programme. Le directeur de site ne fait plus partie du CODIR INNOV.
Le personnel s'interroge plus que jamais sur la capacité à fixer des activités et des responsabilités intéressantes sur le site de Blagnac afin d'assurer sa pérennité. Ayant de moins en moins de décideurs sur place, les salariés ont le sentiment de devenir des variables d'ajustement sur les activités que les autres sites ne veulent pas faire. Avez-vous regardé cet angle « viabilité/pérennité » de site ?
Surprise sur la répartition actuelle des managers sur les sites : Châtillon 50 managers pour 250 salariés (1/5), Guyancourt : 19 managers pour 95 salariés (1/5), Blagnac : 14 managers pour 140 salariés (1/10). Il y a disparité de nombre de managers sur les sites avec un fort centrage sur la région parisienne. Quel est le ratio de salariés n'ayant pas de manager local par site ? par DF ? Veillerez-vous à l'équité entre les sites ?
Nous regrettons également que certains managers refusent de communiquer sur le sujet avec leur équipe sous prétexte d'un potentiel délit d'entrave. Pourtant, depuis 2005, ce n'est pas faute de notre part de répéter qu'il y a uniquement délit d'entrave lorsqu'il y a mise en oeuvre avant la fin de la consultation et du recueil d'avis mais que rien n'empêche la direction et les managers de réfléchir avec les salariés aux scénarios d'évolution de l'organisation avant la fin de la consultation. Nous demandons que cette fausse excuse ne soit plus utilisée.
Nous regrettons aussi la disparition des entités métiers, en particulier SOFT, dont l'organisation favorisait le partage du savoir et de l'expertise comme, par exemple, les méthodes de développement agile. De par ses caractéristiques, la future organisation sera un frein au maintien de ce savoir-faire malgré la bonne volonté des futures animations transverses. S'il y a quelque chose qui fonctionnait bien à OLS, ce sont les directions métiers et nous regrettons qu'elles soient stoppées, nous aurions préféré une amélioration du pilotage.

réorganisation
Documents
Une réorganisation majeure en cours qui concerne de l'ordre de 50% des effectif !