



# COME : le début de la fin

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE

**Grâce aux conclusions de l'expertise indépendante sur COME, la CFDT alerte l'entreprise face aux conséquences de cet échec: une tolérance zéro doit être appliquée pour des décisions initiées à l'époque de la crise sociale et dont les graves impacts ne se mesurent que 10 ans après !**

La CFDT souhaitait faire toute la lumière sur 10 ans de zones d'ombres.

L'expertise externe terminée, la CFDT souhaite que l'entreprise lance une enquête interne sur les dérives constatées et réponde aux nouvelles inquiétudes qui se font jour avec le retour de DISE.

Dans tout projet, c'est légalement l'outil qui doit s'adapter à l'homme et non l'inverse : c'est un principe de base de prévention des risques professionnels, dont tout employeur a l'obligation même en externalisant le pilotage.

✂ La prétendue obsolescence de DISE était un argument trompeur martelé pour précipiter et imposer un changement de SI aux utilisateurs. Le reste du SI Entreprise a été mis de côté pour injecter de l'argent dans COME. La suite logicielle choisie, RODOD d'Oracle, n'avait jamais prouvé son fonctionnement dans un environnement B to B ni convergent : le risque pris était donc élevé, et le pari, perdu. **DISE, à peu de frais, se trouve être aujourd'hui, la solution miracle.** Cherchez l'erreur !

✂ COME n'était pas qu'un projet SI mais un projet de réorganisation du travail qui ne s'en donnait pas le nom. Le SI n'était qu'un prétexte pour modifier les processus et les métiers chez DEF, à marche forcée: **ce manque de loyauté** vis-à-vis des organisations syndicales a ensuite affecté des milliers de salariés. Les instances n'ont pas pu réaliser le travail de prévention indispensable à ce type de transformation puisque l'entreprise a omis de les consulter en amont du projet, les **salariés n'ont pas été accompagnés ni écoutés.**

✂ Orange a confié à un prestataire externe ce projet de transformation interne, de A à Z: ce dernier a répondu à son propre appel d'offres et fixait lui-même ses KPI...et ses tarifs ! Résultats : **de belles promesses et des objectifs jamais tenus.**

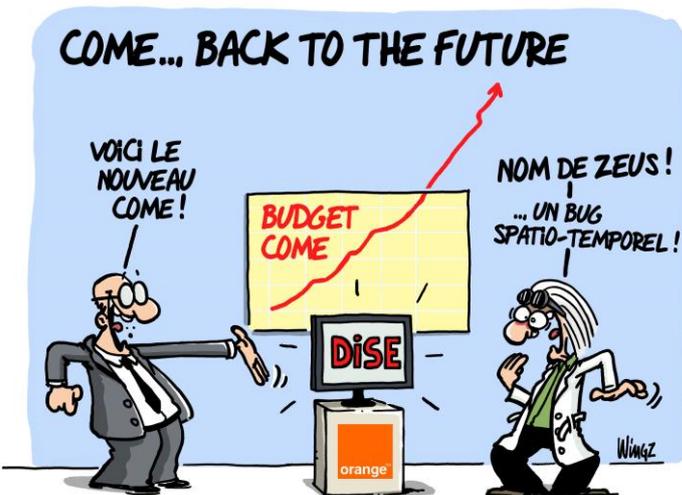
✂ L'investissement initial envisagé a finalement été multiplié par 6, les gains attendus divisés par 10, et le **retour sur investissement espéré au bout de 20 ans** et ce, sans même parler des coûts indirects. A date le prestataire n'aurait même pas été pénalisé financièrement par la non-réussite du projet : qu'attend-on ?

✂ **L'augmentation de l'absentéisme** dans les services impactés par COME aurait dû être considérée comme un signal grave au plus haut niveau de l'entreprise, des moyens conséquents auraient dû alors être immédiatement débloqués, voire le projet stoppé.

**Ethique, Compliance, Mal-être, Argent gaspillé : les lanceurs d'alerte doivent être entendus dans notre entreprise !**

Les salariés, les soutiens métiers, les formateurs, les testeurs, les managers, les directeurs, les Organisations Syndicales, les CHSCT, les CE: malgré les centaines d'alertes lancées pendant des années à tous les niveaux de l'entreprise, il aura fallu une expertise financée par le CCUES pour enfin briser le déni dans lequel se trouvait certains membres de la direction. Comment en est-on arrivé à une confiance aveugle accordée par Orange à un prestataire externe alors que tous les indicateurs étaient au rouge et que la santé des salariés et des centaines de millions d'euros étaient en jeu ?

**La CFDT attend désormais des réponses de la part de la direction de l'entreprise !**



Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur [Intr@noo](mailto:Intr@noo) / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>  
<http://www.facebook.com/cfdt.orange>  
[http://twitter.com/CFDT\\_Orange](http://twitter.com/CFDT_Orange)

