



# Le SI de La Poste n'est pas encore sur le Cloud mais la DSI Courrier est déjà dans le fog !

↘ La DSI Courrier a lancé son projet de réorganisation. Depuis 9 mois (date de la première présentation de la direction aux organisations syndicales) la direction travaille. Force est de constater que l'accouchement est difficile !

A ce jour, seul l'exosquelette de la nouvelle organisation est connu : trois gros pôles : SAM – « Direction des Services aux Métiers » (ex Direction des Études), DIP – « Direction Infrastructure et du Réseau » (ex DTP), et « Stratégie » (ex Stratégie).

## Rien de neuf sous le soleil?... Si !

Tous ces pôles voient leur périmètre évoluer et leurs services respectifs sont maintenant définis.

### Quelques points d'évolution, non exhaustifs :

- Le SAM intègre tous les Centres de Services de la DSI (excepté « Innovation et FAR » qui rejoint la stratégie) qui seront regroupés... permettant une meilleure fluidité des ressources (humaines). Il intègre les équipes... « ingénierie logiciel » et « tests et intégration » (comme avant juin 2010). Chaque domaine fonctionnel intègre une fonction Project Management Office, pour la gestion des projets, les approvisionnements et le pilotage opérationnel.
- La DIP intègre l'équipe du service « support fonctionnel SAFIR ». Elle se sépare des architectes solutions. Elle semble en première lecture peu évoluer, cependant il n'en est rien. La direction souligne que ce pôle devra s'adapter aux évolutions technologiques et aux mutations des métiers. La direction définit d'ailleurs, un nouveau poste : Chef de projet production. Le service « Infrastructure » devra passer d'une logique de construction des infrastructures à une logique de service (mise à disposition d'infrastructures disponibles sur le Cloud).
- La Stratégie intègre les architectes qui, avec une partie des urbanistes, constitueront le service Architecture d'Entreprise, le service PMO devient PPM, en charge de la gestion du portefeuille des applicatifs de la DSI.

La direction se veut rassurante : chaque agent aura un poste et cette réorganisation n'occasionne aucun reclassement. Les objectifs du Groupe sont cependant clairs : la productivité est d'actualité et passe par un recours à la sous-traitance et des effectifs à la baisse. Le pôle « Amélioration continue, conduite du changement et efficacité » est créé. La DSI s'inscrit là, dans le LEAN management, connu à La Poste sous le nom d'ELAN.

## L'efficacité, parlons-en !

Voici donc la présentation d'un nouvel organigramme. La direction assure que cette nouvelle organisation tiendra toutes ses promesses : clarification de la gouvernance, clarification des rôles et des missions, clarification des relations interservices, meilleure répartition de la charge, professionnalisation des managers... Vaste programme !

**Le problème, c'est que la direction ne fait aucune explication de texte pour justifier ses dires. Effectivement, les modes de fonctionnement sont encore à définir... !**

Une fois encore l'annonce de la réorganisation occasionne une désorganisation généralisée : incertitudes, collègues déjà missionnés pour travailler dans l'organisation cible (et signant déjà de leur nouvelle signature), managers démobilisés face à leurs équipes actuelles, tractations en sous-main tous azimuts etc ; auquel s'ajoute la réorganisation de la branche Courrier, source de déstabilisation de nos donneurs d'ordre !

## **Pour FO, ce projet présente depuis le début, un problème de calendrier !**

La DSI Courrier s'est lancée dans ce projet avant même que le président de La Poste présente son projet stratégique. Tout est actuellement en mouvement : création des branches en cours, impact de la branche numérique sur la DSI Courrier, annonce de la réorganisation du Courrier, Projet du Groupe concernant l'évolution du SI (SI RH, SI SAP, postes de travail...). La DSI semble vouloir avancer sans considération de ces évolutions.

Pour la direction, l'organisation est conçue pour être adaptée à toutes ces évolutions. Il n'y a donc pas de soucis. L'environnement va évoluer sans cesse : création de la branche Courrier - Colis -Service, puis viendront les évolutions liées à la logistique, puis à l'international. La direction indique ne pas pouvoir attendre toutes ces évolutions pour être en ordre de marche.

### **En attendant, le personnel de la DSI souffre !**

Concrètement que se passera-t-il dans les semaines à venir ?

*La direction souhaite mettre en œuvre cette organisation dès la fin juin avec les étapes suivantes :*

- Rattachement des services aux directions cibles (DIP, SAM, Stratégie), certaines étant éclatées ; sans changement de postes des collègues,
- Identification des personnes qui ne changent pas de poste ;
- Identification des personnes dont le poste évolue et propositions des postes les plus rapprochant, ces collègues auront la priorité sur ces postes,
- Lancement en parallèle des appels à candidature,
- Deuxième phase d'appels à candidature en septembre.

Toutes les fiches de poste de tous les agents de la DSI Courrier seront par ailleurs formalisées.

La direction envisageait de lancer les candidatures du 23/06/2014 au 18/07/2014.

Pour FO, ce coup d'accélérateur est incompréhensible, des appels à candidature ne peuvent se dérouler pendant la période estivale. Après discussions, la direction consent à prolonger ces appels à candidature jusqu'au 13 septembre et s'engage à recevoir toutes les personnes ayant candidaté (*sic!*).

## **Comment se projeter sur un nouveau poste sans savoir ce que devient le sien ?**

La direction lance donc la mise en œuvre de la réorganisation alors que les instances obligatoires ne seront consultées qu'en octobre ! Elle indique ne pas savoir poursuivre ses travaux d'une autre façon ! Elle indique ne pas savoir mener l'étude d'impact sans avoir mis en œuvre ! Il faut donc d'abord faire, pour mieux constater les dégâts ?

La direction semble s'empêtrer dans de la « co-construction » !

Personne n'est dupe, ceux qui ont eu la « chance » d'être conviés aux ateliers, ont pu constater que tout était défini d'avance...

**Les réorganisations se succèdent, toujours pleines de promesses mais les problèmes de fond restent. Loin de relancer une dynamique positive, leur mise en œuvre ne génère que troubles et inquiétudes. Depuis le temps que les DSI s'organisent pour être plus agiles, plus lisibles, plus fiables, moins coûteuses... Si les organisations portaient leurs fruits, on le saurait.**

**N'est-ce pas tout simplement le mieux travailler ensemble, si cher à notre Président, qui permettrait de réelles améliorations et économies ?**

**Seuls le respect, la confiance, la reconnaissance et la transparence permettront d'atteindre cet objectif. Avec des managers qui bafouent le dialogue social en s'octroyant le droit de faire des ETC sans y être autorisés, avec des études d'impact qui s'appuient sur des enquêtes de « Vous à Nous » dont les résultats ne sont pas exploitables (taux de participation trop bas), avec des augmentations a minima pour les postiers (nulles pour les fonctionnaires classe 2 et 3) et décorréées de l'investissement, avec si peu d'intérêt et reconnaissance de la collaboration entre services... pas sûr que la DSI C soit sur la bonne voie !**

**FO INTERPELLE LA DIRECTION,  
C'EST À ELLE DE MONTRER L'EXEMPLE !**