



|  |                            |
|--|----------------------------|
|  | ités :                     |
|  | onsable Relations Sociales |
|  | ager HRBP                  |
|  | rectrice RH                |
|  |                            |
|  |                            |

**Information des membres de la CSSCT Siège sur le projet d'évolution de l'organisation de l'équipe Workplace Management IT Technology and Digital en vue d'un avis d'orientation ultérieur**

rons :

Une présentation de l'organisation et les limites

L'organisation projetée et les enjeux

Les incidences sociales et l'accompagnement des équipes

vices informatiques pour permettre aux utilisateurs de travailler efficacement, les ordinateurs, les smartphones, les logiciels, la configuration des réseaux, la cyber sécurité et le support technique pour les problèmes...

Les objectifs sont de renforcer la collaboration et garantir la cyber sécurité.

C'est de l'IT opérationnel.

Les activités sont variées, gestion des équipements informatiques, du support aux utilisateurs, la gestion de la mobilité, le support pour le TT, les licences sur les ordinateurs..., optimiser les coûts, et pour un objectif d'un environnement de travail efficace.

Le contexte des tendances de l'industrie, depuis une dizaine d'années, il y a eu des gros changements, avec le cloud.

Emergence de l'IA pour se débarrasser des tâches répétitives, l'IA commence à s'intégrer.

C'est un sujet actuel à la WDC.

tion et les activités de l'équipe

il y a de gros changements dans l'industrie de l'informatique, essentiellement le cloud.

Utilisation de la tablette, du pc

Il y a l'émergence de l'automatisation, de l'IA, de nouveaux outils.

On a des enjeux de cybersécurité et de risques de vulnérabilité dans l'organisation.

Il y a un manque d'automatisation dans les appareils connectés, une perte de traçabilité.

Une étude a été faite en 2024, sur le fonctionnement, l'efficacité.

as adaptée pour répondre aux enjeux.

sonnes ?

managers.

rojet avec un constat.

En préambule, dans le service IT, tertiaire sous la direction du direct

trophique, une enquête

Votre projet vise une amélioration

Il y a eu un projet sur la partie gestion des incidents pour les clients, soi-disant pour améliorer le service aux clients, là aussi, on se rend compte que c'est une catastrophe.

C'est inquiétant de voir une direction de l'IT, sur la partie projets ou social, le constat est que c'est catastrophique.

On peut évoquer qu'il faut améliorer la situation, cela ne peut pas se faire sur une dégradation du service et la partie sociale.

sur optimiser les coûts ?

sur les coûts cachés et réduire les dépenses.

s actifs non utilisés, c'est d'avoir une gestion fine pour réduire le

est d'expliquer de faire appel au outsourcing pour une partie de  
s de dire quel est le retour sur investissement ?

sur le manque d'automatisation sur la gestion des appareils, est ce  
'expertise au niveau des salariés ?

nces.

?

puis 2 ans

sourcing, pourquoi avoir attendu, est ce que tout va très vite ?  
ou est-ce un autre incident ? on a l'impression d'avoir attendu des dégâts pour actionner  
quelque chose.

ec), plus grand est le livre plus grand est le problème.  
pport à ce que je connais et dont je suis certain.

matiation, au niveau du personnel est-ce un manque de  
n'aviez pas les moyens de les développer ?

ion exponentielle de l'IT...

Nous avons une révolution digitale qui a changé les modalités de la gestion des systèmes  
informatiques.

AnnaLisa MITKA

?

typologies des besoins en entreprise.

sur ces dernières années c'est une explosion du  
monde de la technologie et de la complexité des technologies, on n'est pas une entreprise  
de technologie. Dans le benchmark c'est parfois une activité externalisée pour avoir  
étences nécessaires.

une présentation semblable, aujourd'hui celle-ci, quelles sont les  
visions globales, la stratégie à long terme, quelles formations, quels accompagnements ?

Il faut accompagner.

On parle des écarts dans les inventaires, c'est étonnant, pourquoi l'inventaire n'est pas précis.

Dans la sécurité, les process, quand on a sous-traité l'IT, il fallait plus d'un mois pour solutionner, pourquoi sous-traiter et dire que c'est une question de sécurité ?  
n qualité.

s pertitions.

nérant des erreurs.

iter Domenico, a été montée par Vincent, elle existait depuis une vingtaine d'années.

Sur les écarts d'inventaires, c'est certainement lié à la période COVID, on a déployé beaucoup de pc, sans forcément respecter les procédures.

Par rapport aux personnes, desquelles vous dites qu'ils n'ont pas les compétences techniques, ce sont des salariés qui ont été intégrées par Vincent, sans les monter en compétences.

Ce sont des salariés très impliqués et attachés à l'entreprise

Pourquoi ne faites vous pas monter en compétences techniques ces équipes de  
ignez l'avoir fait pour les équipes réseaux ?

e.

L'équipe de réseaux, c'était un problème d'organisation de travail et de process et non de compétences.

érent.

uhaite se centrer sur le cœur de métier qui est l'Entertainment, on a une fierté d'avoir 500 métiers, j'ai le sentiment qu'il y a un virage qui s'amorce.

Au vu des évolutions technologiques, le choix qui se fait, c'est le choix de la simplicité, d'externaliser. Donc plutôt que de prévoir un plan d'accompagnement par de la formation des salariés, pour les faire monter en compétences, pour conserver ces 500 métiers, ce n'est pas ce choix là, mais d'éradiquer ces métiers.

Au niveau stratégie, on a laissé en déshérence ces salariés, et face aux évolutions technologiques, on externalise, malheureusement.

d'autres situations avec cette typologie.

préserver.

Sur les activités Workplace management, avec les complexités récentes et les évolutions technologiques, en faisant des benchmarks, on devrait avoir d'énormes équipes, les choix

y a aucune anticipation.

Manager, diriger, c'est prévoir, cela s'anticipe, devant un fait accompli, la recherche se fait en externe.

Pourquoi n'y a-t-il pas eu de plan de formation pour être au rendez-vous de ces changements ?

de travail et les poste.

de compétences.

Ce sont des équipes concernées par des changements.  
collaborateurs.

force de travail, absorber le coût de cette externalisation, des salariés en moins, on le voit avec DTIME pour gagner sur la main d'œuvre.  
s de faire du profit, les salariés sont-ils au cœur du sujet ?

ans la présentation.

organisation en place performante.  
Etablir une nouvelle gouvernance, réduire l'inefficacité, optimiser pour un modèle plus vertueux.  
On transforme les rôles.  
Des modèles ont été mis en place avec apport de la valeur.  
Slide des activités externalisées

n parle d'amélioration de la résolution, je crois que c'est faux, des collègues s'en plaignent, avec l'activité faite en interne, on avait une meilleure qualité.  
reste en interne.

confidentialité.

ix sociale et de suppressions d'emplois.  
Si l'ensemble des emplois sont préservés, on est dans une discussion, on peut regarder s'ils

'accompagnement  
19 salariés impactés.  
Un âge moyen de 49 ans, ancienneté moyenne de 22 ans.  
On montre les opportunités de 10 créations de nouveaux rôles chez Domenico.  
Une communication collective et des entretiens seront faits pour la construction de l'accompagnement, fin du projet pour fin de 2025, l'objectif est de repositionner 10

it être assuré sur la sécurité des données avec un prestataire solide.

ière de se protéger.

pas beaucoup de chiffres hormis la moyenne d'âge, 49 ans, est-on ?

s ces équipes sur les salariés en situation de rqth, en t le poste de câblage réseaux sur les positions accroupies.

postes, seront-ils proposés aux salariés de l'équipe Workplace ou ce

, c'est réservé aux 19 salariés impactés.

les formations.

Quelles formations, la durée, le budget, les impacts de l'IA, je n'ai rien vu passé en

écessaires aux besoins des collaborateurs.

postes et 10 postes créés, on n'a pas les coefficients.

à 400  
ients.

information sur le projet d'évolution des activités de l'équipe Workplace Management IT Technology & Digital, il s'avère qu'il s'agit d'un projet portant sur une externalisation d'activités impactant les emplois des salariés de ces équipes au prétexte que selon ce qui nous est présenté, ces salariés n'auraient pas les compétences intellectuelles et professionnelles nécessaires à l'évolution des activités.

Nous parlons de collègues engagés, impliqués, fidélisés dans leur emploi.

Plutôt que d'envisager une externalisation de certaines tâches induisant la précarisation dans l'emploi de plusieurs salariés, dont 17 avec une ancienneté de 10 à plus de 20 ans, dont 13 âgés de 46 à 65 ans, en tant que membre et secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail, fondée dans nos attributions de contribuer à l'amélioration des conditions de travail pour les salariés, avec des objectifs d'améliorer la qualité de vie au travail, en prévenant les facteurs des risques professionnels, on constate que ce projet provoquera des sources potentielles de risques psychosociaux professionnels altérant la santé des salariés concernés et des craintes sur l'emploi qui en découle.

Tout au long l'exécution de leur travail, la responsabilité de l'employabilité et du développement des compétences par de la formation pour répondre aux besoins de l'activité relève de l'employeur.

Considérant ces points, ma proposition pragmatique et sociale est que dans le cadre de l'évolution organisationnelle, la direction informatique revoie la dimension sociale s'appuyant sur les castmembers (salariés) de l'équipe Workplace IT par la mise en place d'un plan de formation adéquat privilégiant de concilier le développement des salariés et le parcours professionnel, permettant à ces salariés l'acquisition complémentaire des compétences nécessaires à l'évolution de l'organisation.

Cette proposition apparaît comme bénéfique sur divers aspects, sociaux, éthiques, santé, garantissant la qualité d'une performance de salariés engagés, le maintien et le développement des compétences en interne.

Dans un monde qui change, aujourd'hui pour demain, il n'est pas acceptable de rejeter à ces salariés qui travaillent depuis des années à Disneyland que la direction informatique fait le choix de préférer une externalisation plutôt que de valoriser et capitaliser sur les collaborateurs.

J'adresse mes questions à la direction informatique présente

En quoi ce projet améliore la santé, le bien être, les conditions de travail et la qualité de vie au travail de ces salariés ?

Est-ce que la direction informatique est ouverte à revoir son projet pour s'appuyer sur tous les hommes et les femmes, salariés de cette équipe afin qu'ensemble la mise en place cette évolution organisationnelle soit une réussite sociale et opérationnelle ?

Les moyens en termes de budgets d'accompagnement (projets, formations...).

en capacité de modifier le projet pour valoriser que les ressources  
ance ?

les pourraient devenir obsolètes de jour en jour, et nous  
n'avons pas les garanties pour le développement de la technologie.  
s garantissent la qualité de service.