



**De PSCHITT à SHIFT !!!**

L'organisation actuelle aura été de courte durée. Place à SHIFT, une nouvelle transformation qui, souhaitons-le, pourrait enfin optimiser l'agilité de notre fonctionnement. Nous avons, aujourd'hui plus que jamais, besoin de stabilité.

**SHIFT**

Le projet de transformation structurelle urgente de notre organisation pourtant très récente, voulu par notre CEO, a été présenté lors du CSE C du 11/02/2021. Bienvenue à SHIFT (SHaping & Inventing our Future Together).

Le mammoth JO nous semble avoir été dépecé pour revenir à plus de pragmatisme et d'efficacité.

Place à des directions rattachées directement au CEO pour accueillir les grandes fonctions de l'entreprise :

- Les fonctions techniques (JT)
- Les fonctions industrielles (JI)
- Les Achats (JP)
- La Qualité (JQ)

La conséquence directe est le regroupement des grandes familles de compétences dans ces nouvelles directions. Les directions programmes civils (JL) et défense (JD) seront ainsi recentrées sur leurs missions initiales avec la perte des fonctions techniques.

L'organisation des autres fonctions, le secrétariat général, les ressources humaines, les finances et la communication n'est pas remise en cause et donc conservée.

L'organisation de la Numérisation et de la Transformation de l'entreprise est adaptée et l'innovation est rattachée à la stratégie.

Un liant indispensable au bon fonctionnement transverse doit être apporté par la création de « l'integrated programme team ». Des représentants de chaque direction seront les membres de cette organisation spécifique pour travailler en équipe avec un maximum de collaboration afin de doper les échanges et les synergies entre les différentes directions.

Le comité exécutif est élargi à 13 membres pour plus de réactivité et compte 1 seule femme.

### JL : La Direction des programmes civils

La principale évolution, en dehors de l'abandon des fonctions techniques, est la séparation entre les activités de développement et celles d'exploitation :

- Suppression des entités N-1 Deputy Launcher Programmes (JL1), Ariane Programmes (JLA) et Ariane Germany (JLG).
- Création des entités N-1 Launcher Development (JLD) et Launcher Exploitation (JLE).
- Réorganisation des entités N-1 Orbital PES (JLO) et Launcher Programmes Management Office (JLS).

50 personnes devraient quitter JL pour d'autres directions en fonction de leur métier. 2 managers perdraient leur rôle.

### JI : Direction Industrielle

Nouvelle Direction d'environ 3000 personnes dans 8 entités N-1 :

- Industrial Strategy (JIS)
- Industrialisation (JII)
- Supply Chain (JIA)
- Launcher & Spacecraft Assembly (JIL)
- Defence Vehicles Assembly (JID)
- Metallic Production (JIM)
- Composite & Materials Production (JIC)
- Ground Support Equipment & Services (JIG)

748 personnes devraient changer de manager, 9 personnes prendraient le rôle de manager, 18 personnes perdraient leur rôle de manager, 14 managers changeraient de rôle et 89 personnes seraient managées à distance.

### JQ : Direction Qualité

Nouvelle Direction de 340 personnes dans 7 entités N-1 :

- Suppression des entités Quality Assurance Vehicles & Systems (JTQW), Quality Assurance Ground Syst & Eqt (JTQE), Quality Assurance Liquid Propulsion (JTQN), Quality Assurance Solid Propulsion (JTQA) et Quality Bremen (JTQB).
- Création des entités N-1 Technical Quality (JQT) et Industrial Quality (JQI).
- Réorganisation et changement de sigle des entités N-1 Quality performance (JQC), Defence Programmes Quality (JQD), Civil Programmes Quality (JQL), Orbital Quality (JQO) et Procurement Quality (JQP).

180 personnes devraient changer de manager, 1 personne prendrait le rôle de manager, 12 personnes perdraient leur rôle de manager et 110 personnes seraient managées à distance.

### JD : La Direction des programmes Défense

La principale évolution, en dehors de l'abandon des fonctions techniques, est la suppression d'un niveau hiérarchique.

Réorganisation de toutes les entités N-1 à l'exception de Sales & Marketing (JDC).

54 personnes devraient quitter JD pour une autre direction en fonction de leur métier, 31 personnes devraient faire le parcours inverse, 132 personnes changeraient de sigle, 72 personnes changeraient de manager et 13 managers perdraient leur rôle.

### JT : Direction Technique

Regroupement des ingénieurs en chef et des équipes techniques dans 12 entités N-1 :

- Performance & Management Support (JTA)
- Chief Engineer Civil (JTC)
- Chief Engineer Defence (JTD)
- General Inspection (JTI)
- System Architecture Performances & Operations - Civil (JTY)
- System Architecture & Performances - Defence (JTZ)
- Thermal Mechanical Design & Synthesis (JTM)
- Flight & Ground Elec & GNC System (JTE)
- Liquid Propulsion Systems (JTL)
- Solid Propulsion Systems (JTS)
- Scientific Center & Engineering Services (JTT)
- Acceleration to Future (JTF)

Intégration des seniors « techniques » aux équipes techniques pour profiter de leur savoir et ainsi développer l'excellence technique.

Création d'une chaîne de management des programmes par centres de compétence avec des chefs de centre et des managers de groupe.

### JP : Direction des Achats

Suppression de l'entité N-1 Ground Systems (JOP).

Création de l'entité N-1 Site Services & Ground Means (JPS).

Réorganisation des entités Electrical (JPE) et Procurement Methods & Support (JPM).

Des managers prendraient des postes à responsabilité, 1 manager changerait de poste, 1 nouveau manager serait désigné, des collaborateurs changeraient de manager et des collaborateurs seraient transférés dans une nouvelle entité.

Ce projet de transformation semble bien tenir compte des faiblesses de l'organisation actuelle :

- Le découpage de JO en grands centres de compétences semble être le retour à l'excellence technique. C'est une bonne chose car le succès de notre entreprise repose avant tout sur des réussites techniques. Nous avons trop longtemps considéré que la technique de toute façon suivra les considérations économiques. Or, elle doit retrouver toute son importance dans les prises de décisions car elle agit précisément et directement sur les coûts et les délais. De la même façon, les Achats et la Qualité seront en visibilité et vont pouvoir retrouver leur autonomie pour faire valoir pleinement leurs compétences.
- La création de nouvelles directions devrait permettre de solliciter pleinement l'expertise des grandes fonctions de l'entreprise, techniques, industrielles, les achats et la qualité qui étaient fondues dans l'ensemble JO. Ainsi les périmètres de responsabilité et d'autonomie de ces directions peuvent être définis avec beaucoup plus de pragmatisme pour pouvoir alléger les reportings et accélérer les prises de décisions.
- Il faudra compter sur le bon fonctionnement de « l'Integrated programme team » pour renforcer et entretenir les synergies entre directions indispensables à l'atteinte des objectifs de la société.

Si ce projet nous semble bien orienté vers plus de clarté et donc plus d'efficacité, nous attirons l'attention de la Direction Générale sur les efforts à faire sur l'accompagnement d'un tel changement. Nous le savons tous, le transfert des personnels, les changements de manager ou les pertes de fonction sont autant de sources de Risques Psychosociaux. Le problème des mobilités géographiques générées par cette nouvelle organisation est à suivre tout particulièrement du fait de l'absence d'un statut commun toujours en cours de négociation.

Des expertises sur les conséquences de cette réorganisation ont été demandées au niveau des établissements.

Enfin, malgré l'élargissement du comité exécutif, nous regrettons qu'il n'y ait eu de la place que pour une seule femme au plus haut niveau de notre entreprise.

**En conclusion, nous pensons que ce nouveau projet de transformation peut conduire à plus de performance opérationnelle. Les lignes directrices semblent être la lisibilité, la réactivité et la responsabilisation pour embarquer toutes les équipes vers le même objectif de la satisfaction des clients. L'innovation au service de la stratégie va pouvoir prendre tout son sens avec son rattachement direct à notre directrice de la stratégie. En revanche, nous sommes inquiets sur le timing. En effet, depuis la création d'ArianeGroup nous avons été en transformation permanente sans aucune stabilité propice à la performance tant recherchée. Pire, nous traversons une période incertaine avec d'un côté des équipes travaillant pour la Défense extrêmement sollicitées et d'un autre côté des équipes travaillant pour le civil en sous charge et très bientôt en activité partielle. La prise de conscience de ces difficultés ne doit pas être que des mots et la direction doit agir au maximum pour soutenir tous les personnels ainsi fragilisés. Enfin, nous espérons que la féminisation du comité exécutif soit prévue dans les prochaines années pour apporter un peu plus d'équilibre à notre gouvernance.**



Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux



fo ariane group



fo\_arianegroup

**FO**  
Ariane Group

Ouvriers – Techniciens - Agents de maîtrise – Ingénieurs & cadres  
FO toujours à vos côtés pour vous écouter, vous défendre et vous accompagner

*Vous recevez cette newsletter car vous êtes inscrit sur une liste de diffusion autorisée. Si vous ne souhaitez plus la recevoir, merci de procéder comme suit : Dans votre boîte de réception clic droit sur le message DSC FO puis pointer « Règles » et clic sur « Créer une règle ». Cocher les cases « DSC FO » et « Déplacer l'élément vers le dossier » puis clic sur « Sélectionner dossier » et « Eléments supprimés » (ou deleted items). Enfin valider (OK) jusqu'au retour à la boîte de réception.*

Ingénieurs  
&  
Cadres

by  
FO  
Ariane Group