

Offshore numérique : Le CSMSI emboîte le pas de la DSI Courrier sur les délocalisations

Les services Informatiques de La Poste sont-ils condamnés à exploiter la misère du monde ???

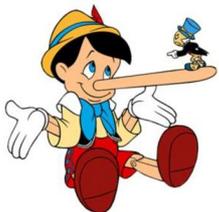
En 2016, la DSI courrier s'était lancée dans une externalisation massive vers le Maroc ([voir article sud poste Informatique](#)). Depuis la DSI courrier a accéléré son externalisation en mettant en place un contrat avec Cap Gemini et Atos pour des prestations en Inde d'une durée de 9 ans. Le projet qui s'appelait à l'époque MESSI a été rebaptisé DiversIT ([Voir l'équipe Teams de la BSCC](#)). Saluons ici le talent des services marketing avec le choix de *DiversIt* qui renvoie aux valeurs positives d'ouverture et d'humanité par homonymie avec le mot *Diversité*. Dans le document du 11 septembre de la BSCC sur la [gouvernance DiversIt](#) la métaphore avec l'œuvre du petit Prince de Saint Exupéry est touchante : nous apprendrions à nous apprivoiser entre Français et Indiens...

Le CSMSI, alléché par les initiatives de sa voisine du courrier se voit aujourd'hui tenté par la sous-traitance en Pologne pour la partie exploitation et au Maroc pour le développement. Quatre de nos managers sont récemment allés visiter des sites en Pologne à Katowice et le directeur du C3S souhaite entamer une expérience de développement au Maroc.

Alors que penser de ces changements majeurs au sein des services informatiques de La Poste ?

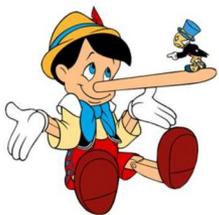
Quelles sont les motivations de nos dirigeants pour sous traiter en offshore ?

Nos dirigeants nous affirment que le prix n'est pas la motivation première mais que nous ne trouvons plus de compétence suffisante en France, que la France ne forme que 35000 informaticiens par an quand il en faudrait 100.000. Certes les compétences en Pologne, au Maroc ou en Inde sont très bonnes : les niveaux de formation sont équivalents aux nôtres.



Dans nos services informatiques, nous voyons des kyrielles d'apprentis (et contrats de professionnalisation) passer à qui on dit dès leur entrée à La Poste qu'on ne les embauchera pas. Ces apprentis que nous formons (parfois sur 2 contrats successifs et jusqu'à 4 ans en tout) s'envolent vers d'autres employeurs pour exprimer les compétences acquises auprès de nous, postières et postiers, à un moment où ils sont devenus compétents et que leurs exigences salariales sont encore modestes. Alors qu'on ne nous dise pas qu'on ne trouve pas de compétences ou qu'elles seraient trop chères. Nous avons déjà connu des périodes de carence d'informaticien quand les formations faisaient encore défaut comme dans les années 1990. La Poste avait alors recruté des jeunes diplômés d'autres formations : biologie, physique, mathématiques, économie,... et ces agents ont été ensuite formés (un certain nombre d'entre vous se reconnaîtront sûrement) : qu'est ce qui nous empêche de faire la même chose aujourd'hui ? La situation actuelle avec la crise du Covid met à rude épreuve certaines ESN (ou SSII) qui travaillent pour des secteurs sinistrés comme l'aérien ou le tourisme. Ces entreprises ont donc des ressources en France que nous pourrions utiliser.

On nous dit aussi que nous ne sommes pas compétitifs et que cela nous interdit de pouvoir gagner certains appels d'offre.



La plupart de nos projets sont des projets internes pour servir nos métiers et il n'y a que peu de projets concurrentiels. Et puis quand bien même, s'il faut chercher des économies sur le développement, attaquons nous à l'hypertrophie de nos niveaux hiérarchiques (qui resteront avec le off-shore) plutôt qu'aux salaires de nos développeurs-euses et exploitant-e-s. Là encore, embauchons nos apprentis, développons les formations de type Simplon (dispositif de reconversion et formation permettant par exemple à une factrice ou un facteur de devenir concepteur développeur)

La vérité tient en fait dans ces 2 règles :

- La Poste veut diminuer coûte que coûte sa masse salariale (donc pas d'embauche)
- La Poste cherche à réduire le coût de la prestation (ce qui justifie le offshore)



Retrouvez **Sud CSMSI** sur **Teams** : cliquer à gauche sur l'icône **Équipes**, cliquer sur **Rejoindre ou créer une équipe** (en bas de la liste des équipes), saisir le code **an5nm66** dans **Entrez le code** (dans le cartouche nommé «Rejoindre une équipe à l'aide d'un code»). L'équipe Sud rejointe est affichée en bas dans la liste des équipes.

Le offshore numérique ne respecte pas le RSE de La Poste!

Dans le premier Axe du RSE ([Responsabilité sociétal et environnemental](#)) de La Poste, [développer la cohésion sociale et territoriale](#), vous pourrez lire sur le lien ci-avant que la poste s'engage à stimuler l'économie de proximité et se targue de soutenir 100.000 emplois sur le territoire français au travers de ses achats.



Le Maroc, La Pologne et l'Inde ne sont pas des territoires locaux...



On peut lire sur les pages du RSE de La Poste : « nous prônons une transition vers un monde plus propre et durable, nous considérons la transition énergétique et écologique comme un impératif pour répondre au défi environnemental. »

Mais alors que dire de la sous-traitance en Inde [classée 168^e](#) rang dans l'Index de performance environnementale 2020, développé par les universités Yale et Columbia. Pire, l'Inde, foudroyée par la pandémie du Covid a décidé en mai 2020 de démanteler le peu de règles environnementales existantes en fournissant « un permis à polluer » aux entreprises sous prétexte que la priorité est de relancer l'économie ([voir article médiapart](#)). Est-ce que La Poste demande des garanties environnementales, sociétales à ses sous-traitants off-shore ? Pas à notre connaissance. S'est on posé la question, au Maroc, de l'égalité homme/femme, de la liberté d'expression ? S'est on posé la question des conditions de vie actuelles en Inde qui vient dans certains états de réduire les droits des salariés (en raison du Covid) qui peuvent se voir demander de travailler par jour 4 heures en plus avec le même salaire ? les entreprises ne sont plus tenues de respecter les normes de sécurité industrielle. Les nouveaux ateliers seront exemptés des règles basiques d'accès aux toilettes ou de congés payés. Mieux, ils n'auront plus besoin d'informer le ministère du Travail en cas d'accident, et tout ça au non de la sacro-sainte économie qu'il faut sauver quoi qu'en subisse l'environnement et les conditions de travail ? ([Voir article Humanité](#))



Là encore un très mauvais point pour les services informatiques de La Poste qui pratiquent ce que l'on appelle du dumping social en utilisant de la main d'œuvre dans des pays moins-disants socialement. Quelle est l'éthique de cette Poste qui se targue de stimuler l'économie circulaire locale et qui par sa sous-traitance offshore favorise le souillage de la planète et des conditions de travail ?

Le offshore dégrade nos conditions de travail locales!

Chaque fois qu'on emploie un salarié off-shore à l'étranger plutôt que d'employer un-e salarié-e français-e, on contribue à dégrader la protection sociale et environnementale française car aucune cotisation n'est reversée localement.

Alors on pourrait se dire qu'il est bon aussi de soutenir les pays lointains pour les émanciper économiquement ? Et bien non, l'histoire nous montre que ça n'est jamais ce qui se passe. Le jour où le Maroc devient trop cher on se rabat sur l'Inde (c'est exactement ce qu'est en train de faire la DSI Courrier qui après le Maroc sous-traite en Inde où les salaires sont 3 fois inférieurs à ceux du Maroc) et demain les équipes de développement marocaines se retrouveront le bec dans l'eau et après-demain l'Inde sera trop chère et nous irons au Bangladesh où ailleurs ne laissant aux indiens que leur clavier pour pleurer. Ne sommes nous pas en train de reproduire les mêmes schémas coloniaux où après avoir dépouillé tout le minerais d'un pays d'Afrique, ce dernier se retrouvait exsangue au départ des colons à cause d'une économie exclusivement orientée vers le pays colon et pas assez sur ses besoins propres ? Que deviendront les équipes de développement marocaines quand nous les abandonnerons au profit d'un pays moins cher et moins disant socialement ?

Le offshore dégrade l'intelligence collective!

Même si la crise du Covid n'est pas encore finie, nous pouvons déjà en tirer quelques enseignements. Au CSMSI les prestataires ne sont pas autorisés (sauf cas exceptionnels) à revenir sur site. On a même dit à certains qu'ils ne reviendraient jamais sur site mais qu'ils travailleraient désormais dans leurs propres entreprises à la demande du CSMSI. Nous avons tous (prestataires compris) réussi à travailler avec efficacité en étant confiné. Mais le travail à distance à 100 % a ses limites. Quand des conflits apparaissent au sein de certaines équipes, leur résolution s'avère bien plus compliquée à traiter à distance. Et pourtant, nous connaissons la plupart du temps nos interlocuteurs, que nous avons côtoyés sur site avant la crise. Comment mettre en place une cohésion d'équipe avec des personnes que nous n'aurons jamais vues, avec lesquelles, malgré les discours rassurants de notre direction, la barrière de la langue et de la culture sera bien présente ? Les équipes de développement savent bien que travailler sur un même site stimule la créativité, et que les échanges informels renforcent l'intelligence collective, et la cohésion d'équipe. Notre directeur du C3S lui même, bien que Parisien, vient régulièrement sur Nantes pour rencontrer ses équipes, c'est donc bien que cela lui semble nécessaire et plus efficient. Et bien, il en va de même pour les équipes de développement.

Le offshore numérique comporte de nombreux risques

L'un des risques reconnu par les spécialistes de l'outsourcing (offshore), est la « non réversibilité » : La Poste pourrait se trouver dans l'incapacité de poursuivre la production en cas de défaillance du prestataire, simplement car elle pourrait perdre les ressources et les compétences nécessaires.

Perte de productivité, différences culturelles, risque de sécurité, manque de maturité des processus IT, Evolution des organisations pour gérer l'outsourcing, le manque d'acceptation des équipes, les risques juridiques et politiques des pays,... les risques sont nombreux reconnaissent les spécialistes en la matière.

<https://www.silicon.fr/externalisation-outsourcing-ca-ne-marche-pas-a-tous-les-coups-11095.html>

<https://djangostars.com/blog/outsourcing-risks-and-ways-to-mitigate-them/>

Quel monde d'après voulons-nous ?

La crise du Covid nous a ouvert les yeux sur les urgences environnementales, le gouvernement a annoncé le 3 septembre un plan de relance qui va consacrer 1 milliard d'aides directes à la relocalisation d'activités industrielles, est ce que la poste ne serait pas en train de se tromper complètement de voie en se lançant dans des délocalisations offshore ? Nous ne sommes pas loin de 5000 informaticiens à La Poste : nous avons la capacité à former nous même les agents comme nous le faisons avec les apprentis. Développons les formations Simplon : cette année, 350 personnes ont postulé à ce dispositif pour 17 places seulement. Cela signifie que de nombreuses-x postier-e-s sont motivés pour embrasser les métiers de l'informatique : si ces ressources sont si rares, allons chercher ces collègues motivés et formons-les ! Créons des formations pour les diplômés d'autres secteurs que l'informatique que cela pourrait intéresser. On nous rappelle souvent que le numérique sera de plus en plus présents dans tous les métiers de La Poste de demain : ayons une politique ambitieuse et responsable à la hauteur des enjeux annoncés par de la formation, des reconversions de volontaires et du recrutement.

Nous pouvons dire NON au OFFSHORE !!!

La direction du CSMSI ne pourra pas compter sur nous pour l'accompagner dans la destruction de nos propres emplois ; d'autant plus que des solutions existent !

Sud exige que les projets de offshore soient arrêtés !

Sud Propose :

- **Que les candidats non retenus au dispositif Simplon soient accompagnés sur des formations de reconversion.**
- **Que des recrutements externes soient lancés avec des formations pour les candidats non issus de filières informatiques.**
- **Que des propositions d'embauches des apprentis que nous formons soient systématiquement étudiées.**