

Projet de réorganisation équipe technique Z/OS

Session CE Systèmes d'Information du 20 février 2013

Table des matières

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET	1
1.1. CONTEXTE.....	1
1.2. OBJECTIFS.....	1
2. MODIFICATIONS D'ORGANISATION PREVUES	2
2.1. FUSION DES EQUIPES 3 ^{EME} NIVEAU, 2 ND NIVEAU ET SUPPORT AU DEVELOPPEMENT Z/OS.....	2
2.2. CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE.....	2
3. CADRE ORGANISATIONNEL	2
3.1. ORGANISATION ACTUELLE.....	2
3.2. ORGANISATION CIBLE.....	3
4. IMPACT SOCIAL	4
4.1. IMPACT DU CHANGEMENT PROPOSE.....	4
4.2. IMPACT CONCOMITANT EVENTUEL DU PDV OU D'AUTRES MOUVEMENTS RH.....	4
4.2.1. <i>Impact PDV</i>	4
4.2.2. <i>Autres mouvements RH</i>	4
4.2.3. <i>Positionnement sur le schéma d'organisation</i>	5
5. AJUSTEMENT DES RESSOURCES EN VUE DE MAINTENIR LA QDS	5

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET

1.1. Contexte

- Le plan industriel prévoit une décroissance progressive et significative de l'activité hébergée sur le système d'exploitation Z/OS. Et même si il n'est pas possible à ce jour d'indiquer une date de sortie, nous devons malgré tout nous préparer et anticiper cette baisse de charge, en adaptant notre organisation à ce contexte.
- Tel que l'indique le plan industriel (2011-2016), cette décroissance résultera de l'arrêt de nombreuses applications hébergées actuellement sur Z/OS, et se traduira par la diminution corrélative du nombre de Mips (puissance machine) nécessaire pour les faire fonctionner.
- Cependant, le système Z/OS héberge encore nombre d'applications critiques et sensibles, il est impératif de maintenir cette plate-forme à l'état de l'art, d'assurer les missions inhérentes au support de 3^{ème} et 2^{ème} niveau tels que la QDS, le support à l'exploitation et à DSA, et le maintien à niveau des différents produits base de données utilisés par les applications.

1.2. Objectifs

- Maintenir une taille critique des équipes sur les domaines d'expertise concernés :
Le rassemblement des personnes au sein d'une même équipe, de taille raisonnable, facilitera le transfert d'expertise des unes aux autres, ce qui contribuera à sécuriser notre capacité à assurer la QDS sur ces environnements.
- Renforcer les synergies entre les acteurs :
Les contacts sont actuellement très fréquents entre les équipes objet du regroupement proposé, qui sont fréquemment mobilisées sur des activités partagées. Le rapprochement rendra cette coopération encore plus directe et efficace, avec notamment une réactivité améliorée pour les LdP DSA qui recourent actuellement au support assuré par DI.NB.ZS.
- Faciliter les chantiers liés au cycle de vie des produits techniques :
Avec la baisse des activités de développements sur la plate-forme Z/OS, une partie croissante de l'activité de l'équipe de support au développement DI.NB.ZS est consacrée aux travaux induits par le cycle de vie des produits techniques, dont l'équipe DI.MD.BD a la responsabilité (*ex : migration Cobol LE, migration vers les packages DB2, ...*).
Un rapprochement des équipes rendrait plus facile la coordination de ces travaux.
- Renforcer l'activité 2nd niveau et ainsi soulager le 3^{ème} niveau qui pourra consacrer davantage de temps à l'administration des sous-systèmes et à l'amélioration des performances.
- Permettre, pendant cette période de décroissance et de baisse d'activité, aux agents qui le souhaitent de s'orienter vers d'autres activités, en fonction des postes disponibles et des impératifs de QDS.

2. MODIFICATIONS D'ORGANISATION PREVUES

2.1. Fusion des équipes 3^{ème} niveau, 2nd niveau et Support au développement Z/OS.

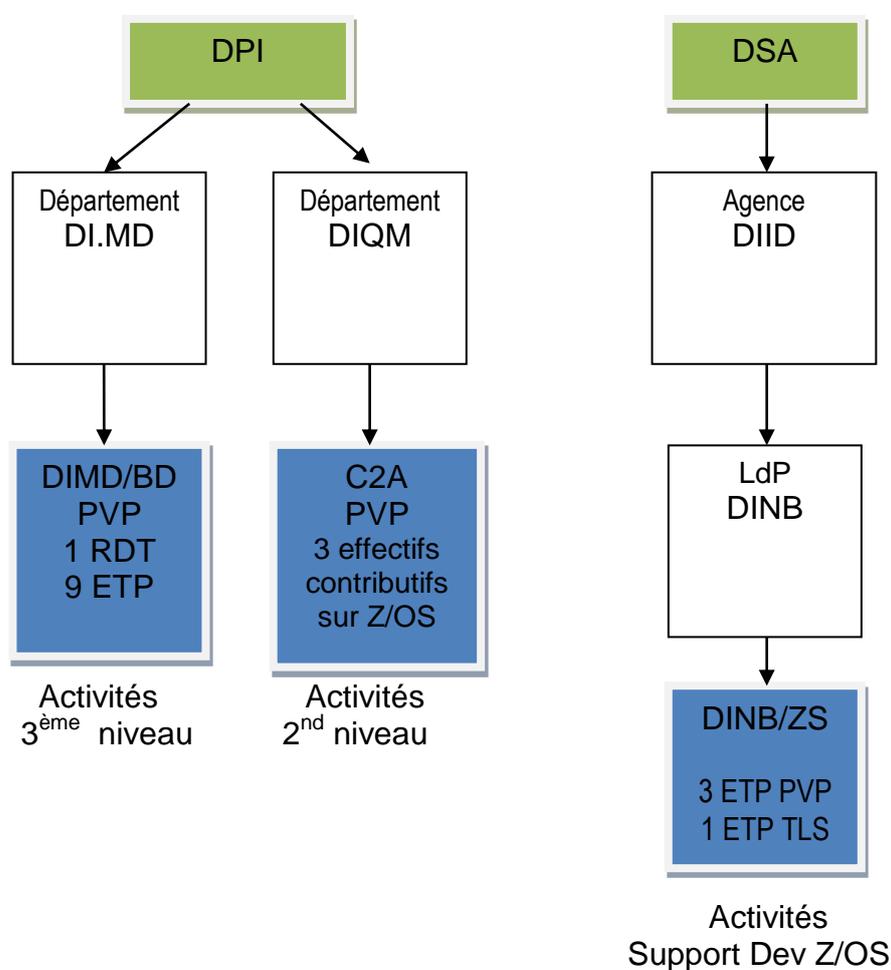
- Les lignes de produits DI.MD.BD (3^{ème} niveau), DI.QM.CA (2nd niveau pour le Z/OS uniquement) et DI.NB/ZS sont regroupées sous une même ligne de produit DIMD/BD.
- Cette ligne de produit reste rattachée à l'agence DI..MD au sein de la direction de la Production Informatique.

2.2. Calendrier de mise en œuvre.

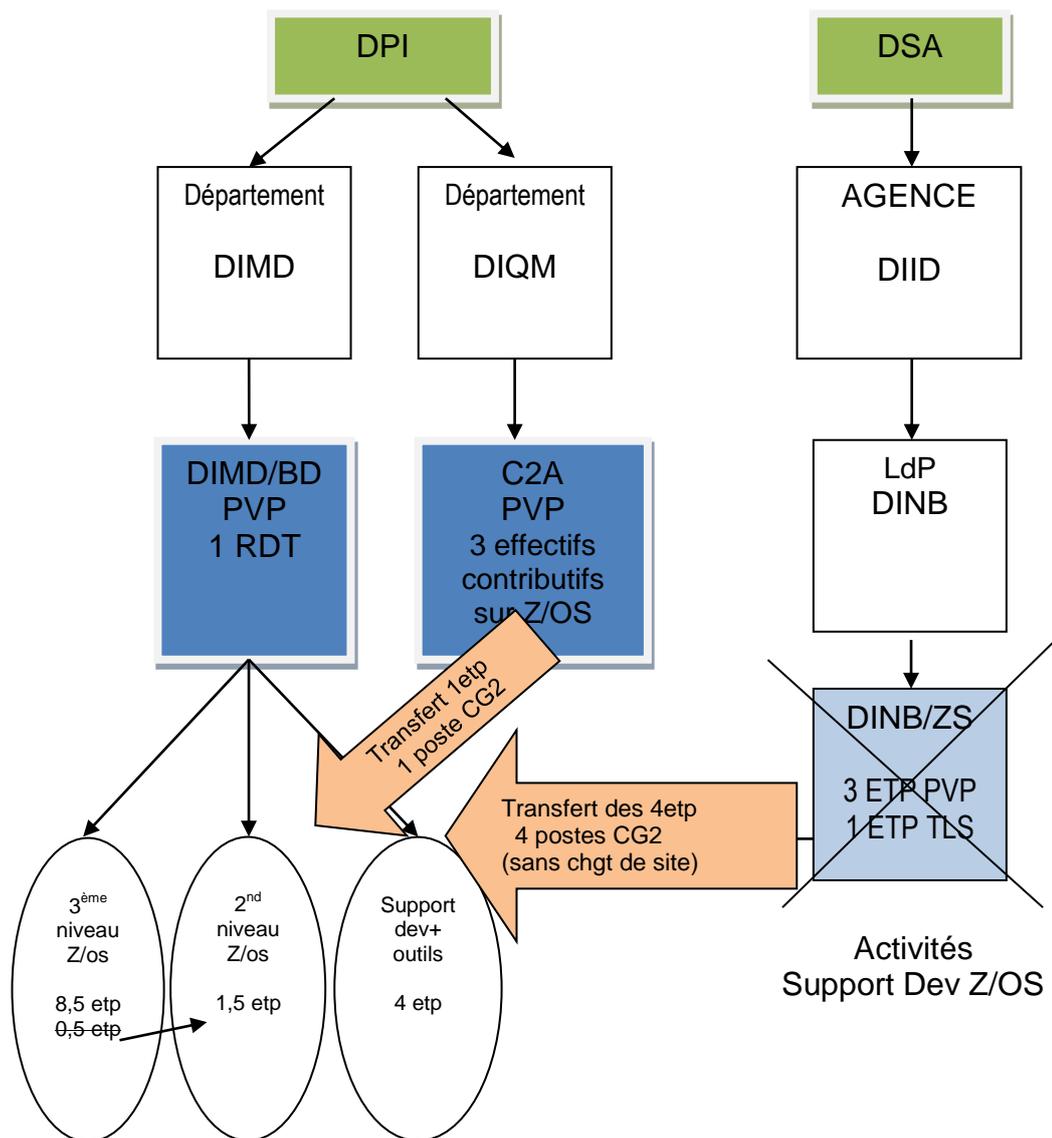
La mise en place de cette nouvelle organisation est prévue au 1^{er} Avril 2013.

3. CADRE ORGANISATIONNEL

3.1. Organisation actuelle



3.2. Organisation cible



4. IMPACT SOCIAL

4.1. Impact du changement proposé.

- Les salariés des équipes concernés sont situés à Paray, à l'exception d'un salarié de l'équipe DI.NB/ZS qui est localisé à Toulouse.
- S'agissant de ce salarié isolé, la question a été examinée avec lui soit de confirmer son maintien au sein de l'équipe actuelle au-delà du changement d'organisation, soit d'organiser son affectation à une équipe de Toulouse, et il a confirmé sa préférence pour conserver son rattachement actuel, qui est donc confirmé dans le cadre de ce projet. Son encadrement à distance fera l'objet d'une attention particulière de la hiérarchie, comme c'est le cas aujourd'hui.
- La fusion du pôle DI.NB.ZS entraîne la disparition du poste de responsable de pôle correspondant (CG2).

4.2. Impact concomitant éventuel du PDV ou d'autres mouvements RH .

4.2.1. Impact PDV.

- Bien qu'il n'y ait pas de lien entre le projet de modification de l'organisation présenté ici et le Plan de Départ Volontaires en cours, il est opportun d'évaluer l'impact que ce plan pourrait avoir sur les activités et les équipes concernées.
- A ce jour ont été validés dans le cadre du PDV :
 - Le départ fin 2012 d'un effectif du pôle C2A contribuant au support Z/OS
 - Le départ en Sept 2013 de l'actuel responsable du domaine technique DI.MD.BD
 - Le départ en Sept 2013 d'un effectif du pôle DI.NB.ZS
 - Le départ en Sept 2013 d'un effectif du domaine technique DI.MD.BD

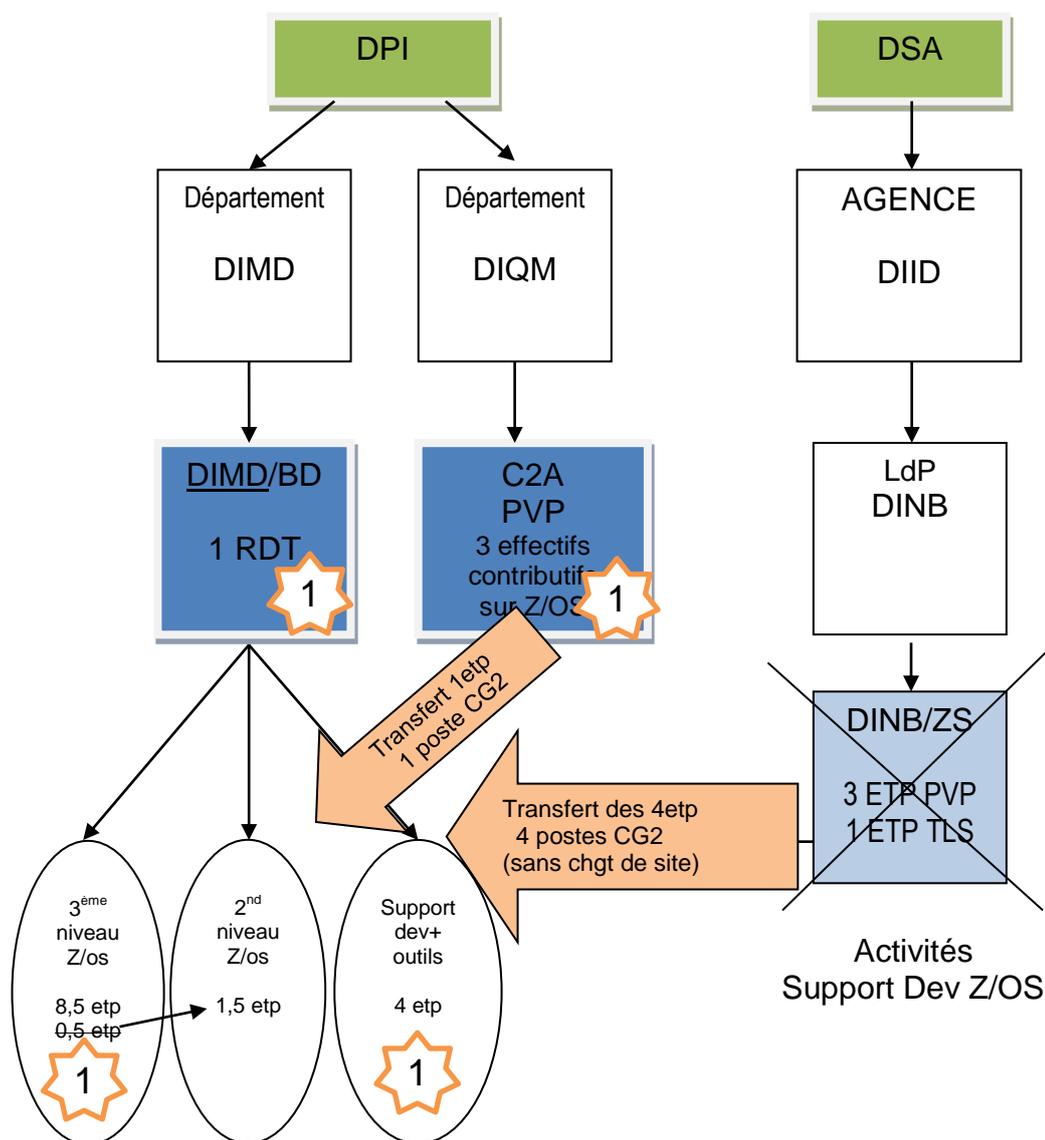
4.2.2. Autres mouvements RH

- Pas d'autre mouvement recensé à ce jour.

4.2.3. Positionnement sur le schéma d'organisation.

Pour faciliter l'évaluation de l'impact des mouvements recensés plus haut, ils ont été reportés ci-dessous sur le schéma d'organisation.

Légende : Effectif dont le départ a été validé dans le cadre du PDV (dates d'effet variables).



5. AJUSTEMENT DES RESSOURCES EN VUE DE MAINTENIR LA QDS.

A compter de la mise en place de l'organisation cible présentée ci-dessus, on observera avec une vigilance particulière l'adéquation des ressources aux activités à réaliser et aux nécessités liées à la garantie de la QDS, notamment lorsque des changements surviendraient dans les effectifs disponibles, quelle que soit l'origine de ces changements, PDV ou autre cause.

En fonction des besoins avérés, des ajustements des ressources pourront être réalisés, soit par renforcement par des ressources internes, soit par recours à des ressources en sous-traitance.