



PDV: 150 départs pour 103 prévus, DUR pour ceux qui restent !

Ce fut une session du CE DGSi très chargée où furent présentés : le bilan du PDV, les conséquences en termes de GPEC, le bilan social 2012 de la DGSi, le rapport d'activité annuel de la DGSi, le rapport annuel sur l'emploi de la DGSi, le résultat AF-KL 2012, Le projet INUIT, les nouveaux horaires « Transform » du pilotage et les premières informations sur l'intégration de la DGSi dans le groupe (holding).

Pour tenter de résoudre le problème que pose l'énorme sous-effectif généré par le PDV, la direction va augmenter la sous-traitance, surmener ses agents et refuser certains travaux pour des directions métiers qui iront voir ailleurs.

Il est de plus en plus difficile pour les élus de l'intersyndicale de jouer leur rôle en CE : Certaines présentations de la direction ne sont pas finalisées, d'autres sont abusivement confidentielles (ce qui nous empêche de consulter les agents concernés), certains documents sont remis en session (ce qui ne permet pas de préparer nos questions et remarques), des sujets sont bâclés en session sous prétexte qu'ils ont été présentés en commission et pour finir il y a cette collusion permanente entre la direction et la CFDT qui détient 6 voix sur 9.

PDV : le bilan

La direction est la première surprise du succès du PDV à la DGSi : presque 50 % de départs en plus de ce qui était prévu : 150 départs pour 103 prévus.

13% des agents partis en PDV ont moins de 50ans.

66 temps partiels aidés ont été accordés.

La direction a très largement surestimé l'attractivité de la DGSi. Elle a maintenant un gros problème : comment passer la charge avec 150 agents de moins ???

Ses choix sont faits, un mix de ces 3 moyens :

- **Surmener les agents qui restent.**
- **Augmenter la sous-traitance.**
- **Refuser de réaliser certains travaux demandés par les directions métiers.**

Que des mauvaises solutions !

La DGSi ne pourra pas reprocher aux directions « métier » de faire réaliser ses applications ailleurs puisqu'elle ne s'est pas donné les moyens pour les réaliser.

Ce sont autant de chantiers qui vont échapper à la DGSi. Ce PDV obscurcit gravement l'avenir de la DGSi.

Mobilités, GPEC : On attend de voir.

Le PDV va générer un grand nombre de mobilités au sein de la DGSi car 94 agents partis en PDV n'étaient pas sur des postes supprimés. JC.Lalanne reconnaît que « l'on est entré dans une bataille des compétences ».

Il affirme ne pas vouloir bloquer les agents qui souhaitent une mobilité...en principe. La direction a présenté sa GPEC et un « Projet Ressources et compétences ». Les besoins en formations vont exploser.

La direction veut rechercher un équilibre entre les sites. Dans les grands facteurs d'évolution de l'activité elle cite : l'amélioration des processus, Inuit, la fin des Karma, Altéa, Cargobus, Top, de l'OS2200, de TPF(KL) et des projets plus légers, plus rapides.

En résumé : plus aucun gros projet !!!

Le Bilan social 2012 de la DGSi.

Il s'agit d'un document légal obligatoire.

Le code du travail décrit avec beaucoup de précision les indicateurs présents dans ce document.

Chaque année, nous relevons et signalons des écarts à la loi, d'années en années la direction corrige mais elle refuse toujours obstinément de nous communiquer les salaires moyens des « hors cadres » de la DGSi comme le prévoit le code du travail. Nous en déduisons que ces salaires scandaliseraient les agents.

Dans son indicateur 211 le bilan social donne la rémunération mensuelle brute moyenne par niveau (1/12ème du brut fiscal annuel). D'un intérêt très relatif car il ne donne pas le détail (B3, B4, B5, C2, C3, C4, C5, C6) et le brut annuel comprend toutes les indemnités : décalés, repas et IKV, IKS (qui dépendent du lieu de domicile).

Ce flou évite que les agents situent précisément le niveau relatif de leur salaire et prennent ainsi pleinement conscience de la dégradation de leur rémunération.

En plus, nous constatons que chez les cadres de la DGSi les femmes sont plus mal payées que les hommes.

Niveau hiérarchique	Sexe	Salaire moyen
CG3	Homme	8 402 euros
CG3	Femme	8 166 euros
CG2	Homme	5 216 euros
CG2	Femme	5 120 euros
CG1	Homme	4 184 euros
CG1	Femme	4 007 euros
Maitrises et techniciens	Homme	3 086 euros
Maitrises et techniciens	Femme	3 292 euros

La pyramide des âges décrit une DGSi vieillissante :

- 61,7% de la population a plus de 44 ans
- 7,1% de la population a moins de 30 ans.

Le nombre de visites médicales périodiques a été en 2012 de 779 pour 1572 agents de la DGSi, avec une forte disparité entre les sites. La direction ne tient pas son engagement d'une visite par agent et par an.

Décisions inacceptables et nuisibles.

Inacceptable : l'augmentation de notre productivité parce qu'elle générerait de la souffrance au travail.

Nuisible économiquement car elle générerait de la précarité en aggravant le chômage.

Inacceptable : le blocage de nos salaires (et donc la baisse de notre pouvoir d'achat puisque les prix et les impôts augmentent). Cette baisse aggrave la récession et par voie de conséquence l'état des finances publiques.

Joseph Stiglitz (Prix Nobel 2001) a démontré que **la baisse des revenus est une des principales causes de la crise mondiale** du capitalisme qui jette des millions de salariés dans la précarité. En effet, en 1980, 67 % de la richesse produite par les salariés allait aux salaires, cotisations sociales et pensions, en 2006 ce n'était plus que 57 % et ça continue de baisser. « *Chaque année, les entreprises prennent l'équivalent de 1% du PIB dans les poches de leurs salariés en plus de ce qu'elles prenaient l'année précédente* ». **Les gains générés depuis 30 ans par l'énorme augmentation de notre productivité ont été volés par une oligarchie de profiteurs ou dilapidés en bourse ** au lieu de servir à réduire le temps de travail, à créer des emplois, à augmenter nos salaires, nos cotisations sociales et nos pensions de retraites.**

* Citation de l'économiste Patrick Artus

** Les actifs composés de produits dérivés représentent 700 000 milliards \$ soit l'équivalent de 10 ans de production mondiale brute !

Simplification made in Holding

L'informatique serait donc une fonction groupe rattachée à la Holding, où les décisions seraient prises. La DGSI et l'équivalent KLM seraient des exécutants. Quels impacts pour les agents ? Pour le moment dur à dire. La grande majorité resterait attachée à la DGSI et quelques uns (des chefs !) détachés à la Holding. De nombreux points restent en suspend : quels circuits de décisions ? Y aura-t-il une spécialisation des sites ou des compagnies ? Quels équilibres des avis des élus AF/KLM ?

La direction nous parle de simplification ... bonne blague! L'organisation "matricielle" était déjà incompréhensible la prochaine est pire encore. Méfiance!

Luxe pour les uns, efforts pour les autres

Les 16 administrateurs d'AF-KL se sont partagés pour 288 500 euros de jetons de présence soit plus de 18 000 euros par administrateur en moyenne. Ramené à l'heure de présence aux séances du conseil d'administration ça fait un salaire horaire tout à fait indécent.

AF-KL est soit disant en grande difficulté mais il a les moyens de provisionner en 2012 : 21 millions d'euros pour ce privilège d'un autre âge que sont les retraites « chapeau ».

La suppression de ces retraites « chapeau » permettrait d'embaucher 700 agents !

Direction et CFDT : passage "à la hussarde" sur les grilles horaires du pilotage de Toulouse et Valbonne

Dépassement de la limite des 48h sur certaines périodes de 7 jours ==> interdit par la convention d'entreprise !

Pauses obligatoires non programmées dans les horaires ==> interdit par le code du travail et une jurisprudence constante !

Aucune information sur les grilles des chefs d'équipe qui sont appelés à tourner sur toutes les équipes.

SUD Aérien a rencontré l'inspection du travail sur ce sujet : elle doit écrire à la direction.

Réponse de L.Bourianne (DRH) :

"on lui répondra" ... "et passons au vote".

Considérant que les horaires présentés ne sont pas conformes à la législation du travail, SUD Aérien et l'UNSA ont refusé de prendre part à ce vote, FO s'est abstenu, la CFDT a cependant voté POUR.

Mobile B2C : gros cafouillage sur la présentation aux élus.

Sur un sujet aussi important aucun document n'a été remis aux élus avant la session du CE. Il est pour nous indispensable d'avoir les documents à l'avance pour travailler les sujets avec les intéressés.

En séance un premier document nous a été distribué puis un second (version simplifiée du premier) devant un tel cafouillage le sujet a été reporté au mois prochain en actant le fait que la DGSI pourrait tout de même publier les postes à créer dans la bourse électronique de l'emploi avant la prochaine session du CE.

INUIT

Une présentation vide de la direction sur le sujet. Ce projet, qui est vendu comme le poste de travail de demain, se contente pour le moment de "rationnaliser" la sous-traitance. Les quelques études ont été faites en externes, sans solliciter les experts de la DGSI. Mais la piste évoquée un moment par la direction de tout faire financer en externe, pour céder ensuite la gestion et l'exploitation, semble abandonnée.

Il est maintenant essentiel que les experts DGSI s'emparent des nouvelles technologies pour proposer eux-mêmes de nouveaux postes de travail, en collaboration avec les autres entités concernées (déploiement et maintenance notamment).

Altéa DC (pour Démarrage Couteux)

La direction a encore décidé de ralentir le rythme des déploiements d'Altéa DC. La pertinence de cette solution achetée qui nous a été présentée à l'époque comme une solution moins problématique qu'un « New Gaétan » made in DGSI est discutable. Il faudra faire le bilan du coût du démarrage et du coût d'usage.