



Ordre du jour bien garni mais mené rondement et qui aura surtout traité du nouveau plan d'économies. Vous avez aimé Transform 2015 ? Sitôt terminé, on remet le couvert avec Perform 2020, décliné à la DGSi. Les économies, c'est bien mais où est le plan de relance ? Où est la vision d'avenir ? Où nous mène-t-on ?

Coté compagnie les choix sont clairs : austérité sur tous les fronts. Cela va se traduire de la façon la plus rude chez nos collègues des escales, du cargo et PNC. Les conditions de travail, la flexibilité horaire, les règles d'utilisation... tout va vers des emplois low cost. A quand le tour de la DGSi ?

Info générale compagnie

L'info du moment c'est le risque pour AF de perdre, si les capitaux propres ne sont pas restaurés sous 2 ans, son CTA (certificat de transport aérien). Actuellement les dettes sont supérieures aux actifs. Rappelons que depuis quelques années maintenant, Air France se débarrasse de ses actifs par des opérations de leasing (mécanisme plutôt adapté aux PME rencontrant des difficultés d'accès au crédit) : immobilier (le Siège, la Barigoude), avions, ordinateurs depuis bien longtemps. Les bijoux de famille ont été cédés pour du cash à court-terme ce qui nous amène à présent à cette situation aberrante. Argument tout trouvé pour justifier ce nième plan de purge. Rappelons que nous avions déjà rencontré cette situation il y a 3-4 ans. Difficile d'imaginer que le gouvernement laisse faire d'autant qu'il y perdrait sa capitalisation boursière.

Réorganisation IMO (AMO) DGSi

Vote **contre** unanime pour cette réorganisation qui importe le matriciel jusqu'aux agents avec un responsable de pôle fonctionnel KL et des équipes mixtes. Préoccupés par le fonctionnement de ces équipes, nous demandons à ce que les CHSCT suivent l'évolution de la situation. Une salariée perd sa fonction de manager dans l'opération et se trouve rattachée au pôle continuity pour lequel nous demandons au responsable une vigilance particulière : il ressort en effet que certains salariés ressentiraient un sentiment de déclassement à être rattaché à ce pôle.

Infos DGSi

Lido : Comme AlteaDC, ce produit miracle choisi sous prétexte qu'il était une référence du marché, continue de poser de gros problèmes, génère un surcoût évident et dégrade les conditions de travail des utilisateurs. Même si des améliorations sont espérées : correction de bug à l'automne, mise en place de sondes Newtest, formation Aix pour le pilotage, revue des process métier, les surcoûts, eux, vont perdurer. Combien faudra-t-il d'échecs pour qu'AF tire le bilan de ces externalisations catastrophiques ? Air France disposait en interne d'un vrai savoir-faire et d'outils fortement différenciant sur ce créneau, quel gâchis !

Embauches à la Dgsi : la direction nous confirme que 17 embauches sont en cours qui devraient concerner les 4 directions. A notre question sur les contraintes post PDV, personne ne connaît précisément l'échéance, plutôt fin 2016 a priori. Ces PDV auront vraiment été un non-sens pour une DGSi qui n'était pas en sureffectif et qui maintenant souffre grandement. Il est, rappelons-le, toujours possible d'embaucher. La seule contrainte étant de solliciter les personnels partis en PDV et qui se sont manifestées pour une priorité de réembauchage. Combien sont-ils ? Mystère. Sans doute une poignée. Et cela seul justifie aujourd'hui le refus de la direction de faire plus d'embauche. Alors qu'au vu de la pyramide des âges de la DGSi un plan d'embauche majeur s'impose.

Cloud externe : risque maximal

A nos inquiétudes sur la réversibilité, la propriété des données, la sécurité, la législation, la direction répond : maîtrise complète, tout est étudié avec le département juridique et la sécurité. Le but est de contrôler les choix des métiers notamment la shadow it. On reste dubitatif et vigilant quant à l'utilisation des données, patrimoine de l'entreprise.

Perform 2020 : la charrue avant les bœufs

Sans schéma directeur, sans plan industriel, la présentation n'est qu'une succession de projets d'économies plus ou moins hypothétiques. Entre la nième réorganisation pour éviter des équipes parallèles (réorganiser c'est toujours travailler ?), la consolidation du Zos (ou la consolidation en externe : lapin sorti du chapeau) dont la direction nous assure que la décision n'est pas prise et que dans tous les cas, le support restera en interne. Mais au-delà, c'est d'une vision d'avenir dont a besoin le Zos car au vu de la courbe des âges, il faudrait surtout former la relève !

Les événements confirment ce que Sud Aérien n'a cessé de dire : l'austérité génère la récession, pas la reprise. Dans un marché du transport aérien en pleine croissance il est dommage de rester au bord de la route à cause des plans d'austérité, du sous-effectif et du manque de volonté de développer l'entreprise.

Bilan social 2014

Un document légal fort intéressant pour suivre quelques indicateurs clé. On y apprend que si les effectifs sont constants en 2014, ils avaient subi une baisse de 8% en 2013 (effet PDV) à corréliser avec une augmentation de 10% (15% sur 2 ans) de la sous-traitance. Il faut bien faire le boulot !

Constat constant au fil des ans, la promotion des femmes, en particulier pour l'accès au groupe 3 où on ne compte que 13% de femmes alors qu'elles représentent 30% des effectifs globaux. Pour atteindre 30%, il ne faudrait que 6 promotions. A priori la situation va s'améliorer quelque peu avec les promotions de début 2015 mais les chiffres sont têtus. A la direction de faire des efforts car les profils féminins de qualité existent forcément.

Montant des rémunérations : seul le salaire moyen des CG3 progresse alors qu'un CG3 gagne déjà le double d'un CG1 et 50% de plus qu'un CG2 avec un écart moyen mensuel de 3000 euros entre CG2 et CG3 (1000 euros entre les autres catégories).

Le message de la direction est intégralement relayé voire amplifié par nos collègues majoritaires au CE sur l'air de « la compagnie est au bord du gouffre, il faut réagir promptement » mais c'est surtout la DSGI qui va droit dans le mur quand on examine la pyramide des âges : moyenne à 48 ans, dans 2 ans, la moitié des effectifs aura plus de 50 ans. Quel peut être le projet d'avenir dans ces conditions ?

D'ailleurs, au détour de la conversation, se profile un autre danger : les effectifs AF+KL seraient trop importants pour gérer une informatique globale et notre directeur s'attend à ce qu'on lui demande des comptes un de ces jours ...

Réorg DI.TC

Une réorganisation qui répond au besoin d'avoir un interlocuteur unique pour le centre de Toulouse et qui fait suite au grossissement du service et à son élargissement à l'ensemble des sites (une équipe de 79 personnes sur 4 sites). Si la création d'un poste est toujours une bonne nouvelle, le cas présent est problématique : les agents auront 2 responsables, 1 pour les projets, 1 pour la continuité. Comment gérer les priorités, les EAP à 3 ? une situation inconfortable aussi bien pour les agents que pour le futur manager.

Massification de la sous-traitance : danger !

La parfaite mauvaise idée où on espère gagner de l'ordre de 450 Keuros en remplaçant et regroupant la sous-traitance parisienne sous un seul contrat toulousain (motif : la sous-traitance coûte moins cher à Toulouse). D'autant qu'il n'y a pas de place à la Barigoude mais on apprend au détour du CE, de la bouche d'un élu, que potentiellement ce serait sur la Croix du Sud ...

Surtout, quel signal donne-t-on aux Parisiens ? N'est-ce pas la voie ouverte au transfert de l'activité vers la Barigoude ? Car comment gérer la sous-traitance à distance ? Comment gérer les priorités entre projets puisque les sous-traitants seraient fonctionnellement polyvalents ? Enfin, tout le côté humain est ignoré de nos dirigeants, les liens personnels et de confiance qui se tissent entre les gens, le côté humain de certains cas de sous-traitants, présents depuis des lustres et qui devraient faire partie des effectifs, qui risquent fort de se faire remerciés si leur boîte perd le contrat. Mais cela n'entre pas en ligne de compte dans les chiffrages de Perform2020.

Parole d'Agent

« On nous parle tellement d'économies, maintenant quand je vais pisser, je tire la chasse qu'une fois sur deux ! »