



Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix



CE DGSi février 2017

Info sur la stratégie IT groupe : quelle gouvernance ?

Présentation par le directeur informatique groupe (DIG) du bilan 2016 et du plan d'actions 2017.

La discussion a beaucoup tourné autour des relations avec KLM. KLM, pas structuré en « vision » (dixit le DIG) avance au jour le jour et pose ses jalons. Ce qui amène par exemple, à démarrer sur un outil propriétaire parce que côté AF, on n'a pas mis les moyens à temps sur l'outil open source qui avait été choisi. Le syndicat majoritaire utilise un vocabulaire très martial pour décrire nos relations avec KLM, mais concrètement, que se passe-t-il ? Il y a un vrai problème de gouvernance au quotidien qu'il faudra bien régler si on ne veut pas rendre la vie infernale aux agents.

BIO out : le projet BIO, qui avait pour unique objectif une baisse du coût des AMO, est abandonné, les métiers refusant de voir partir cette fonction qui leur est indispensable. Un échec que le DIG prend à son compte. A défaut, on se rabattra sur le projet New ways of working (adaptation des méthodes de travail) principalement à base d'agilité, sans plus de détail.

Info sur la stratégie de sous-traitance au DEV :

65% de sous-traitance, du jamais vu !

Niveau de sous-traitance record en 2016 (hors TECC) : TLS 66%, QVI et Paray 68%. En 4 ans, on est passé de 55% à 65% pour une enveloppe de 47 à 62 M€.

Activité concentrée à 47% à QVI (26% à Paray et 27% à TLS) : la justification en est le plan métier mais la répartition pose quand même question : structurelle ou conjoncturelle ?

Actuellement, la sous-traitance est répartie sur 5 fournisseurs principaux qui concentrent 52% de l'activité et jusqu'à 38 qui se partagent une activité très fragmentée (1Mhi/mois chacun).

Le modèle DTF (délégation de tâches au forfait) est privilégié car il permet de conserver les sous-traitants sans limites (!).

Le but du projet est de concentrer 65% d'activité sur les prestataires principaux pour gagner 10% en coûts, limiter l'assistance technique au domaine M1, le DTF ou la TMA pour le M2 et la TMA sur le M3. Prestation sur site ou hors site (cette option semblant être privilégiée par la direction dès lors qu'on n'est pas en Agile).

Par ailleurs, un contrat global AF/KL de 4,4 M€ est prévu pour l'activité tests, avec 75% de l'activité directement chez Sogeti à Bordeaux. Il y a seulement quelques années, la direction présentait le métier de testeur comme un métier d'avenir, voilà maintenant qu'on l'externalise ! Ça remet sérieusement en question le crédit qu'on peut accorder à l'exercice de GPEC : soit la direction navigue à vue, soit le contexte est décidément très fluctuant ...

En concentrant l'activité, la direction pense mieux résister à la dépendance vis à vis de ses fournisseurs : cet axiome nous laisse perplexes ! En tous cas, une certitude, un niveau de sous-traitance à 65% pose de sérieuses questions sur l'avenir de l'IT et de ses salariés. Demain, tous gestionnaires de contrats de prestations ?

Information sur la GPEC : embauches 2017 : DAEE pas encore signée

Déclinaison à l'informatique de la GPEC 2017 présentée au CCE le mois dernier. Le besoin à l'IT reste marqué mais paradoxalement, l'autorisation d'embauches 2017 n'est toujours pas signée ! La réalité reste donc le départ dans quelques jours, de plus de 100 collègues. Pour certains, le poste en interne n'étant toujours pas pourvu, aucune transmission de connaissances ne pourra se faire et les collègues qui restent devront jongler pour maintenir la Qds à flot.

Evolution de l'organisation du service Infrastructure et câblage et projet BOSS2 (DSD)

Sur le premier sujet on peut souligner le souhait de discussions de la direction avec l'équipe concernée. Toutefois, les fiches de postes sont fournies au CE en séance ce qui aurait dû amener au report du vote. Au

total c'est la suppression de 15 postes à l'agence transverse de déploiement avec une annonce de charge supplémentaire ! Des « automatisations » magiques devraient tout arranger. En attendant les collègues croulent déjà sous le boulot. **Vote : ABS unanime**

Information sur le projet Ambition RH :

#ACdeblabla et #duconcret,pasdesgobelets

Initiative de la DRH centrale pour restaurer la confiance et la cohésion interne entre salariés et redorer l'image externe d'Air France qui serait archaïque, en état de guerre civile permanente et déconnectée, rien que cela !

Accessoirement, appliquer l'agilité à la filière RH. Et bien sûr, améliorer notre performance dans le cadre de Trust Together (combien de suppressions de postes ?)

Pour faire moderne, la DRH s'appuie sur le mot-dièse (#) au lieu du tiret. La vision hiérarchique et pyramidale de la compagnie est réaffirmée et les partenaires sociaux sont priés d'être plus responsables, donc de ne pas appeler à la grève. Rien de concret, rien de nos préoccupations au quotidien.

Rien d'innovant non plus: toujours une vision très hiérarchique là où KLM, via le projet Compass, fait noter les managers par leur équipe. Non que nous soyons fanas de la notation, mais pourquoi pas un peu de bilatéral de temps en temps ?

Rien surtout sur le rôle des instances représentatives. Si le Work Council (WC) de KLM a droit de veto, les CE et CHSCT d'Air France peuvent toujours tenter de s'opposer, la direction passe outre. La grève reste bien le seul moyen d'action des salariés mécontents et voulant peser dans la discussion. Ce n'est pas le vote négatif de son CE qui a sauvé la DGI de l'externalisation mais bien la mobilisation massive de ses salariés. Donc, en attendant gobelets et sets de table vantant l'ambition RH (véridique), un seul mot : #ACdeblabla et #duconcret,pasdesgobelets !

Information et consultation sur la réorganisation de l'entité DL.DV/SI : PDV = sous-traitance

Réorganisation à la hache puisque cette entité, actuellement répartie sur 4 sites de province (MRS, LYS, TLS et QVI), voit disparaître son pôle de MRS et fondre ses effectifs de plus de 50% (moins 6 postes). Les postes de support technique sont fusionnés avec ceux de chargé de déploiement et on retire à cette équipe, les déplacements en région qui seront dorénavant assurés par les entités support d'ORY et CDG (déjà bien à contribution par BOSS2). Les fiches de postes présentées en CE ont été tellement bien préparées que le nom du poste était « ??? ».

A TLS en particulier, suite aux départs PDV et mutation interne, à court terme, c'est un collègue seul qui va faire tourner la boutique ; juste impossible ! Comment absorber la charge de travail, organiser les congés ? On nous promet que le poste vacant sera très rapidement pourvu mais certainement sans recouvrement. Nous demandons que le Chsct de TLS suive ce service.

Par ailleurs, l'activité des techniciens est transférée à la prestation alors que ces postes sont PDV périmètre 1. Totalement contradictoire avec l'esprit du PDV (périmètre 1=postes surnuméraires) et avec les propos précédemment tenus par notre directeur : pas de transfert des périmètres 1 à la sous-traitance.

Enfin, le manager qui était situé à TLS, remonte à Paris avec son poste et sera donc éloigné de l'ensemble de ses équipes.

Ce sujet a suscité une vive discussion, la consultation est donc reportée d'un mois avec consultation préalable du Chsct de Paray au sujet des déplacements incombant dorénavant aux collègues parisiens.

Motion présentée par UNSA, soutenue par Sud Aérien

« La session de CE décide d'organiser au plus tôt une rencontre des représentants du personnel au CE (élu-e-s, RSCE) avec le Work Council de KLM. Cette rencontre aura pour objet un premier dialogue et permettra d'établir les façons d'échanger sur les projets liés au groupe dans le futur. »

L'organisation groupe se met en place à marche forcée et il est certain que le projet ISR (réorganisation DPI/DSD AF/KL) aura des conséquences gigantesques sur nos conditions de travail au quotidien. Il nous semble donc primordial que le CESI ait des discussions régulières avec le WC IT de KLM afin de, au minimum, confronter les informations reçues de la direction : diviser pour mieux régner, c'est vieux comme le monde ! Dans tous les cas, faire l'autruche sera stérile. La motion est rejetée faute de soutien de la part de la majorité.

SUD Aérien au CE DGSI : Sophie Hubert-Rigon et Mathieu Santel Leborgne

SUD Aérien – E-mail : sudaf@wanadoo.fr Site web : sud-aerien.org

Ce tract vous est offert grâce aux cotisations de nos adhérents