



Informatique Air France

Une autre voix  
Un autre choix

CE DGSJ juillet 2017



Gros sujet de ce CE, les tensions fortes entre les informatiques AF et KL et les tentatives de la direction pour désamorcer le conflit. Situation ubuesque, puisque c'est le directeur de l'IT AF (et pas le directeur groupe) qui propose de réunir tous les acteurs (syndicats et directions) sans en avoir les prérogatives. Et si Sud Aérien est le seul syndicat AF à prendre position en acceptant de participer à ce débat, la direction l'exclut d'office en utilisant des critères inédits de participation à ce groupe de travail.

### Groupe de travail CESI AF/WorkersCouncil KLM : Sud Aérien exclu d'autorité

Pour résumer l'enchaînement des derniers événements :

- le Workers Council de KLM, soutenu par sa direction, conditionne la validation du projet ISR (réorganisation DPI et DSD AF et KL) à une remise à plat des postulats qui ont fondé l'informatique combinée: colorisation, répartition de charge 2/3 1/3, Ops follow Dev
- une réunion au sommet avec notamment les grands patrons Janaillac, Elbers, Ternier + Lalanne (IT groupe), Nelson (IT AF) et Elich (IT KLM) a lieu le 5 juillet. Le projet ISR est déclaré d'importance vitale et les conditions posées par KLM validées : une proposition de New Deal for IT doit être élaborée et soumise à ces mêmes patrons !
- au CE du 20 juillet, Nicolas Nelson propose aux élus la mise en place d'un groupe de travail conjoint CE/WorkersCouncil dont l'objectif sera de faire des propositions pour ce New Deal. Ce groupe de travail doit être composé de 4 élus de chaque compagnie et la direction a déjà décidé que ce sera côté AF : 3 CFDT + 1 UNSA. Exit donc Sud Aérien pourtant représentatif, présent au CESI avec un élu et participant déjà activement aux discussions. Notons par ailleurs qu'en droit français, la négociation n'est pas du ressort du CE, mais des délégués syndicaux, et les syndicats représentatifs y ont leur place.

Ce groupe de travail est une totale nouveauté, non prévue par les réglementations et peu dans les usages à Air France. Il est loin d'être sûr que son fonctionnement sera fructueux mais il nous semble indispensable d'y répondre.

Toutefois, il aurait été légitime que la direction y invite l'ensemble des syndicats représentatifs dont Sud Aérien. Nous avons proposé en séance à la direction de porter à 5 le nombre de participants de chaque compagnie de façon à nous associer, mais nous avons essuyé un refus catégorique : diantre ! nous ne savions pas que nous faisons si peur à notre direction, qui se cache derrière d'obscures excuses inventées par elle et répondant à ses objectifs de nous éloigner. Dehors les gêneurs ! On ne sait pas ce qui sortira de ce groupe de travail mais il est déjà né sous de sombres auspices : une volonté affichée de cogestion montre ses limites quand on choisit ses interlocuteurs.

Sur le fond, les instances de KLM justifient leur demande pour répondre à un besoin de proximité accrue avec les métiers. Mais ce ne sont pas les règles qui posent problème, ce sont plutôt les tentatives permanentes pour les contourner. La situation actuelle révèle surtout l'incapacité du directeur groupe : incapable de faire respecter les règles de répartition précédente, incapable de faire avancer le projet de refonte des métiers AMO, qui aurait pu éviter l'argumentaire de KLM autour de la prise en compte de la proximité métier. Dans ces conditions, à quoi bon établir de nouvelles règles si personne n'est capable de les faire respecter ?

### Informations générales compagnie : de bons résultats en perspective

Tant au niveau du remplissage que de la recette unitaire, les voyants sont au vert et le premier semestre devrait se conclure avec des résultats positifs. Seul bémol, des difficultés d'approvisionnement sur des pièces moteurs de General Electric font gonfler la facture de la maintenance.

Concernant l'exploitation, de nombreux problèmes subsistent qui affectent les indicateurs de performance D0 (départ à l'heure) et NPS (satisfaction client). Mais sans surprise, ce sont principalement des facteurs extérieurs à la compagnie, notamment les infrastructures aéroportuaires qui sont en cause. Espérons que [l'intervention de Janaillac](#) auprès des pouvoirs publics portera ses fruits, même s'il sera difficile d'apporter des solutions à court terme. Quoi qu'il en soit, les syndicats signataires du dernier accord d'intéressement/participation (CFDT/CGC/UNSA) ont accepté de garder comme critère de versement des mêmes indicateurs sur lesquels nous n'avons pas toute la capacité d'agir !

Deux accords ont été signés avec les navigants, l'un avec les pilotes validant la création de la compagnie Joon, dont on peut dire que le nom n'a pas enthousiasmé les foules, et avec les PNC sur leurs conditions d'exercice (cf notre [expression](#) sur cet accord).

## Informations générales DGSI

Les indicateurs de performance de l'informatique sont conformes aux objectifs sur le mois dernier (mais pas sur le premier semestre).

Le budget innovation est réajusté avec +18 millions d'euros

A noter, une baisse de la facture IT Amadeus (à distinguer de la partie commerciale) de l'ordre de 10%, ce qui représente 7 millions d'euros d'économie annuelle. On peut s'en réjouir, mais cela reste inférieur à la réduction de 20% de frais d'infrastructures demandés à AFKL au travers de l'ISR !

Boost démarrera majoritairement avec des outils informatiques AFKL, sauf dans le domaine RH. Pour ce qui concerne la gestion PN, la pérennité de la solution interne n'est pas assurée. Pour 2017, 3.6 millions d'euros seront dépensés et 2.2 en 2018. La moitié de ce budget sera alloué pour les tests. Le planning est très tendu comme on l'imagine !

Suite à notre demande, nous avons eu une explication sur l'augmentation faramineuse des coûts Unysis en 2016 (12 millions d'euros) : les frais concernent maintenant AF et KL (qui est ensuite refacturé) et incluent désormais du hardware et pas seulement de la prestation. Par contre, toujours pas d'explication concernant les coûts Inuit qui sont largement supérieurs au prévisionnel. On lâche pas l'affaire !

## ISR : suppressions de postes à tous les étages

Nouvelle présentation liée à l'ISR, projet de réorganisation groupe de DPI et DSD. Pour rappel, ce projet doit permettre d'économiser 56 millions d'euros par an, à mettre en lien avec les 40 millions d'économie annoncés suite à l'accord Boost avec les PNT... mais dont la réalité ne sera peut-être pas au rendez-vous si la « production balance », la répartition d'activité, avec KLM n'est pas rééquilibrée.

Il s'agit de l'ébauche du document complet (Request For Approval) qui sera soumis au workers council de KLM, et dont nous aurons une copie en anglais dès qu'elle leur sera présentée (avant une traduction française bien sûr). La réorganisation se décline en 3 « plateaux » : fusion des équipes avec suppression de poste de manager (niveau N-4), alignement des processus avec réduction de coûts (et de personnel !), automatisation (pour supprimer des postes). Donc des suppressions de postes et des équipes mixtes AFKL avec toutes les difficultés inhérentes (langue, règles RH ...) qui sont déjà bien connues puisque les agents de DSD les subissent déjà.

En terme quantitatif, ce sont pas moins de 237 équivalents plein temps qui doivent être supprimés en 4 ans (79 déjà réalisés) dans le périmètre concerné (AFKL). Il en reste une centaine à identifier. Certes la pyramide des âges est telle que des départs « naturels » sont prévisibles, mais l'adéquation entre les profils des agents avec les postes n'est pas garanti.

En terme de responsabilités, la répartition des postes de manager va se jouer au couteau. La direction évoque la colorisation (AF ou KL) des postes alors que ce principe a toujours été démenti. Il s'agirait d'un processus temporaire le temps de la mise en place de l'organisation mais nul doute que les grandes manœuvres ont déjà commencé !

## Fermeture du magasin DSD à Paray

Suite à la restitution du bâtiment 87 à Paray, la direction a étudié trois solutions de remplacement. Malheureusement, seul le critère financier a pesé, car tous les scénarii permettaient des économies supérieures à 10%, sans compter une proposition faite par les élus de transférer l'activité dans le hangar G1XL n'a pu véritablement être étudiée. Sur le papier, l'externalisation est la meilleure solution. Reste à vérifier que cela sera conforme, car dans tous les domaines, la réalité est bien différentes des prévisionnels. Sans compter que la complexité accrue pour les agents du déploiement en contact fréquents avec le magasin.

A noter également que le CHSCT de Paray s'était prononcé contre ce projet.

Cet exemple est symptomatique de la politique sociale d'Air France. S'il est vrai que l'accompagnement des agents existe, il n'empêche que l'avis des représentants du personnel est quantité négligeable. On est loin du « dialogue plus constructif », qui fait partie de la vitrine de l'« ambition RH » (pompeusement renommée depuis « expérience salariée »)

VOTE CONTRE UNANIME (6 CFDT ; 2UNSA)

**SUD Aérien au CE DGSI : Sophie Hubert-Rigon, Christophe Pesard et Mathieu Santel Leborgne**  
SUD Aérien – E-mail : [dgsi@sud-aerien.org](mailto:dgsi@sud-aerien.org) Site web : [sud-aerien.org](http://sud-aerien.org)  
Ce tract vous est offert grâce aux cotisations de nos adhérents