



Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix



CE DGSJ juillet 2018

Informations générales compagnie : un bon mois de juin mais toujours pas de Pdg

Mois de juin satisfaisant avec 150.000 pax/jour, l'activité est soutenue. Les cassandres qui nous prédisaient la fuite de nos clients suite aux grèves en sont pour leurs frais. Sauf que les problèmes d'irrégularité (tension flotte et PN aboutissant à près de 600 annulations de vols) résultent en un D0 à 35% et un NPS à 8. La direction ferait bien de trouver rapidement des solutions efficaces à ce problème essentiel : avant tout, une compagnie aérienne doit faire voler ses passagers en sécurité et en respectant ses horaires.

Nous avons rappelé que, si l'intersyndicale (à laquelle participe Sud Aérien) a choisi de ne pas perturber le programme été, la question salariale reste un point crucial et un accord doit absolument être trouvé pour la rentrée. D'autant plus que, d'après la presse, le salaire du futur patron AFKL devra être multiplié par 4 pour attirer les candidats : un chiffon rouge de plus pour les salariés.

Informations DGSJ : des mesurettees en réponse au malaise

Le projet de réorganisation des AMO IT est reporté pour donner plus de temps au dialogue. N.Nelson nous dit avoir écouté le CE, dont acte. Cependant, cette réorganisation était déjà suspendue du fait du déclenchement d'un RFA chez KLM. Le RFA pour sa part, se poursuit, nous restons donc dubitatifs sur la suite des événements.

La direction annonce des améliorations de la vie quotidienne : casques, salles visio, réservation des salles de CDG : chacun appréciera le niveau de réponse au malaise exprimé lors de la consultation sur les salaires.

A notre demande, la direction va refaire une info sur les règles de traduction en français. Ces derniers temps, beaucoup de documents ne sont présentés qu'en anglais, dont des documents nécessaires à la tenue du poste de travail.

Point sur le projet Daas et organisation BI

Comme demandé par le CE, le RLP revient faire le point sur une année de nombreux changements : implémentation de la stratégie de sourcing avec mise en place d'une prestation (ne dites pas CDS !) ATOS à Bordeaux, fusion des équipes TECC et TASC BI et implémentation du Data as a service.

Le DAas se met en place : info diffusée, data officers nommés dans les métiers, Ldp métiers dans la boucle. A notre inquiétude sur l'impact sur la charge de travail de l'équipe BI, le RLP répond que la demande explose et que son service va encore recruter cette année. Donc pas de crainte sur l'activité BI en général.

La prestation ATOS représentera 13 ETP en septembre soit en deçà de la cible initiale de 20. La mise en place aura duré un an (basculé effective en janvier 2019). Nous constatons que la démarche est plus lente que prévue, il semble que le passage à ce mode de fonctionnement ne soit pas si intuitif, et ne doit pas être sous-estimé. Sur la question de savoir si ATOS sous-traiterait une partie de l'activité AF, le directeur répond que ce n'est normalement pas leur stratégie : nous voilà rassurés

Plus d'internes que prévu ont sauté le pas et travaillent maintenant sur du M1, seules deux personnes sont restées sur du M3, leur souhait a été respecté. Pour les autres, investissement personnel important notamment pour l'apprentissage du java. Reste à voir comment se traduiront ces efforts au moment des AIP.

Nous avons abordé la problématique de la refonte de l'application mainframe ASTRE, notamment pour la partie alimentation du BI. La refonte se faisant sur SAP (appli EMpower), c'est en fait, un problème général de partage des données Sap qui se pose. Un travail est nécessaire sur le sujet.

Restitution du rapport Secafi : mission d'éclairage sur les MDC (managed delivery centers) ex CDS

Un rapport très instructif, vivement critiqué par la direction, et pour cause, il remet en perspective certaines affirmations et apportent des éléments chiffrés :

- pas assez d'étudiants formés en France : faux. 45000 étudiants de bac+2 à bac+5 pour 42000 besoins exprimés (demandes de

main d'œuvre) par an. Le problème est que les recruteurs, dont AF, ne voudraient que du bac+5. Or, comme nous le disons aussi depuis longtemps, un bac+2 ou +3 peut fournir, à coût moindre et pour de nombreuses années, un travail de développeur pour lequel il a été précisément formé. Les sociétés de sous-traitance sont contraintes d'embaucher à niveau plus bas donc au final, le travail est bien fait par des bac+2. De fait, AF se décharge de ces embauches et fait assumer des conditions de travail dégradées par les prestataires (turn over montant à 30% en CDS, du fait de la taylorisation des tâches, et du manque de travail en équipe). C'est bien de choix de modèle social qu'on parle là.

- le **besoin de recrutements** internes+externes pour AF est de l'ordre de 200/an, soit 70 par site. Il est donc limité et ne semble pas insurmontable
- les coûts de l'IT sont dans la moyenne, la satisfaction de nos utilisateurs très importante, **notre modèle actuel fonctionne donc**
- les internes sont très engagés dans leur travail et maîtrisent le fonctionnel, parfois mieux que les AMO, mais n'ont pas confiance dans leur hiérarchie (enquête fin 2017)
- passer en CDS nécessite d'être sélectif sur ce qu'on externalise : la réflexion doit être aboutie (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui) et ne pas inclure d'applis critiques ou du M1
- le moindre écart au contrat se paie cash
- gérer un contrat de CDS est un vrai travail, différent de celui d'informaticien et nécessite que les services achat mettent en place des indicateurs précis
- le CDS est en fait très proche de la TMA
- rex sur le service tests : quatre ans ont été nécessaires pour faire fonctionner le CDS correctement et ce dernier ne concerne qu'une petite part de l'activité (moins de 10%)
- rex TCS à KLM : plutôt régie de masse que CDS, 2/3 des effectifs ont dû être rapatriés à AMS

Les risques sont de perdre la compétence fonctionnelle ainsi que la compétence technique (développeur), de perdre la fluidité du fonctionnement actuel, d'être trop long à mettre en place par rapport aux besoins à court terme.

Secafi préconise, plutôt que la mise en place de CDS, de concentrer la sous-traitance pour la stabiliser, d'élargir le périmètre de recrutement, de louer des locaux à proximité de nos sites (à Toulouse, il va y avoir des bureaux bientôt construits juste à côté de la Barigoude !).

Réponse du directeur : il nous faut être plus réactif si besoin et seul le CDS le permettra.

A notre avis, le souci de "faire comme les autres" n'est pas étranger à ce choix puisqu'au fil des discussions, N.Nelson réaffirme que nous sommes les seuls à ne pas y être déjà, que notre modèle est dépassé ... Nous voyons nous, dans les CDS, aussi un risque d'offshoring que même des clauses contractuelles ne pourront garantir à 100% (notamment dans un contrat à engagement de résultats). Ce n'est pas le modèle social que nous défendons. C'est d'abord notre taux de sous-traitance qu'il faut réduire, par plus d'embauches internes de niveaux plus variés, tout en explorant la piste Secafi de consolidation de la sous-traitance.

Point avancement projet MDC : pendant les travaux, les affaires continuent !

Ce n'est pas parce que le CE a exprimé fortement son opposition aux CDS, par le vote unanime d'une motion, et qu'une mission Secafi est en cours, que la stratégie est remise en cause ! Comme le dit N.Nelson, la stratégie, c'est lui, et puisqu'il l'a décidé, ça se fera (tout juste amendé à la marge). Nous en concluons qu'en acceptant la mission Secafi, il a seulement gagné du temps : un camouflet pour les élus CE. SUD Aérien proposera des actions communes aux autres organisations syndicales : nous ne pouvons accepter ce passage en force !

ISR plateau 1 : point final

Dernière étape légale de consultation du CE. Encore quelques questions et éclaircissements : les salariés cas 2 et 3 seront reçus d'ici fin août, c'est à cette occasion qu'ils pourront exprimer un souhait de poste si celui proposé ne leur convient pas.

Le plan de formation, ambitieux, s'étale jusqu'en 2020.

Pour les formations en anglais, la direction recherche des formateurs parlant aussi français.

Outre des risques sur les conditions de travail (usage permanent de l'anglais, fonctionnement des équipes mixtes, déplacements accrus, matriciel, ampleur des tâches et responsabilités des N-4), nous pensons que ce projet "big bang" fait aussi, de fait, peser un risque sur la production : risque de désorganisation pendant plusieurs mois, de non-adhésion des collègues, donc de démotivation, de turn over et risque que, les N-4, débordés, n'arrivent pas à faire fonctionner leur équipe. La mise en place est prévue pour novembre, mais dès à présent et par la suite n'hésitez pas à contacter vos élu-e-s SUD Aérien si vous vous trouvez en difficultés.

Vote : contre unanime (5 CFDT, 1 SUD, 1 UNSA), les 3 CHSCT s'étaient aussi prononcés contre

