

INFO CE DGSI - décembre 2018

par Sud Aérien

Avant de revenir sur le dernier CE de décembre, nous espérons que vous avez passé de bonnes fêtes de fin d'année et nous vous souhaitons le meilleur pour 2019 ! L'an dernier, c'est au mois de janvier, quelques jours après ses vœux, que le directeur de la DGSI avait annoncé son projet de délocalisation d'une partie des développements en Inde. S'il a fini par suspendre ce projet, les centres de services qui se profilent n'augurent rien de bon, et il serait bon que la parole de Benjamin Smith soit entendue (et appliquée), lui qui s'est clairement exprimé en session de CCE: "*Je travaille ici avec des collègues qui sont dans l'outsourcing, mais je sais aussi que l'outsourcing ne crée pas la même loyauté, la même fidélité et qu'il n'y a pas forcément le même attachement à la compagnie. Voilà ma vision personnelle sur la sous-traitance*".



Entre satisfaction de voir arriver une femme à la plus haute fonction d'Air France (directrice générale) et interrogation de voir persister la fonction de présidente non exécutive du groupe AFKL : aux manettes, on l'aura compris, c'est Ben Smith. Alors pourquoi conserver le poste de AM Couderc pour ne présider que le conseil d'administration ? On nous répond que c'est le modèle anglo-saxon. Dommage, on est en France. On peut en tous cas légitimement s'interroger sur l'utilité d'un tel poste qui n'existait pas il y a moins d'un an et qui était annoncé alors comme temporaire. De même que l'impact forcément négatif sur la productivité de notre équipe dirigeante.

Informations générales compagnie : Agilité comme couche supplémentaire

La nouvelle gouvernance se met donc en place avec la nomination de Anne Rigail au poste de directrice générale. Outre des objectifs habituels (amélioration de la sécurité des vols et des personnes, de la performance opérationnelle, et autre modernisation des cabines), elle devra aussi revoir un modèle qualifié de trop administratif pesant sur les coûts et le positionnement de l'agilité dont on nous dit qu'elle n'a souvent été que l'adjonction d'une couche supplémentaire ! Efficaces ces nouvelles méthodes ...

Informations DGSI

Budget IT finalisé, en hausse toute pour la 4ème année consécutive notamment sur la part innovation (+23% pour AF, +15% pour AFKL).

De nombreux points ont ensuite été abordés par les élus. Pêle-mêle :

- Le **passage en part variable individualisé pour les N2.1** au 1/1/2019 et le fait qu'ils ne bénéficieront donc pas de l'augmentation générale de 2%. **Nous persistons à demander une augmentation plancher de 2% lors des augmentations individuelles pour cette population**, pour compenser cet effet dilatoire.
- Anglais : nous avons produit en séance un document examiné en CHSCT Paray qui recense les effectifs par niveau d'anglais (selon les tests réalisés). Nous demandons que

ce document soit aussi étudié en CE et dans les autres CHSCT car il pose quelques questions.

- Niveau d'embauche des jeunes diplômés et statut jeune cadre vs CIAF : nous avons déjà évoqué ce sujet lors des paritaires 2018 : où est la liste des écoles avec le niveau d'embauche correspondant ? (puisqu'à priori, elle existe et elle serait publique). C'est un sujet qui peut générer un vrai **sentiment d'injustice** et qui nécessite la publication de règles claires (ou alors il n'y a pas de règle et qu'on le dise)
- **Prime de Noël dite Macron** : nous avons posé la question, le DRH ne sait pas (!)
- **Défiscalisation des heures sup** (autre idée macronnienne) : alors là, la confusion règne ! Le DRH soutient que les interventions non planifiées ne seraient pas des heures sup ...

Projet MDC (Managed Delivery Center, ex CDS) : nous voulons plus de détails

Un document dense, distribué en séance, qu'il ne nous a donc pas été permis d'étudier au préalable. Même s'il est vrai que la consultation ne se fera qu'en janvier, après une commission écopro et emploi-formation le 18 janvier, le travail est forcément entravé puisqu'il est impossible de lire un document (impression minimale en plus) dans tous ses détails notamment sur les équipes « first movers ». Sans aller jusqu'à dire que la direction se moque des élus, elle ne nous facilite en tous cas pas le travail.

Un business case global est présenté à la session, qui occasionne un débat fourni. Pour nous, pas de querelle sur la véracité ou l'aspect « magique » des chiffres, ce que nous sommes en droit d'exiger, ce sont des chiffres : détail des coûts et gains attendus par poste et par an, en n'oubliant pas d'intégrer la perte de productivité temporaire le temps de la transition. Nous demandons aussi le modèle de contrat-cadre pour comprendre précisément ce qui sera attendu du fournisseur (qui ne le serait pas d'une TMA par ex.).

Au-delà de l'aspect coûts, nous voyons apparaître à présent l'impact sur les internes : **141 agents AF (45 à QVI, 39 à Paray et 57 à TLS) vont devoir laisser leur activité actuelle à un MDC** pour être réaffecté sur une activité M1/M2. Le but est de ramener le taux de sous-traitance des applis « prioritaires » de 70 à 50%.

Le chiffre est particulièrement élevé à TLS (30% des effectifs DEV ? puisqu'il faut exclure les périmètres non concernés comme Tecc/Se). Même si ces agents ne changeront pas forcément de métier, ils subiront un changement d'activité non souhaité. Et un tiers des effectifs, ça n'est pas l'épaisseur du trait. **Quelles lignes de produit toulousaines pourront fournir des postes à 57 internes ?**

Dans un premier temps, les 16 « first movers » concernent 7 internes (6 à QVI et 1 à Paray) avec notamment un projet pressé (Cargo operation) qui devra toutefois attendre la consultation du CE pour commencer.

Le débat en CE est houleux : de notre côté nous persistons à penser que ce projet présente un risque pour l'avenir de notre direction, et aussi plus généralement pour les emplois de demain : les métiers qualifiés de l'informatique doivent constituer une perspective pour nos jeunes ! Le rapport Secafi est ignoré (payé par la direction – le péché originel – qui peut maintenant s'en targuer pour ne pas le considérer comme un rapport d'expertise), rapport qui donnait des alternatives aux CDS. C'est en effet, un vrai choix stratégique de la direction. Mais celle-ci doit donner aux élus tous les éléments de justification (financiers, organisationnels, impacts sur les conditions de travail) afin qu'ils puissent rendre un avis motivé et surtout alerter les salariés. Aujourd'hui nous sommes toujours en alerte sur ce dossier et l'impact qu'on voit se profiler sur les internes concernés ne peut que nous inquiéter un peu plus.

Réorganisation de l'AMO IT : nos contre-propositions balayées d'un revers de la main

Après une information lors du CE de novembre sur le projet de réorganisation de l'AMO IT,

sur laquelle nous avons émis des remarques et proposé des pistes d'amélioration, la direction revient avec le projet de réorganisation inchangé pour la consultation du CE DGSI. Comme nous l'avions mentionné lors du CE du mois de novembre, nous rappelons que ce projet de réorganisation de l'AMO IT comporte plusieurs risques : il **éclate les activités d'AMO**, met **fin à la vision transverse que l'AMO IT** apportait à notre système d'information et **créé des situations d'isolement** de certains salariés. Nous avons néanmoins soumis des contre-propositions à la direction afin de redonner un peu de cohérence et prendre en compte la réalité du terrain :

- **AMO domaine collaboratif** : plutôt qu'un rattachement à une équipe technique pilotée à Amsterdam par DS, nous proposons de rattacher l'AMO collaboratif, soit à l'équipe Solutions collaborative DI.IW pour éviter l'isolement des agents et coller à une organisation qui fonctionne, soit à l'entité BMR IT déjà représentée sur Toulouse.
- **AMO domaine SM9** : ce domaine a été rattaché à l'équipe « Assurance qualité » de BRM IT (quelle cohérence ?), nous proposons un rattachement à l'équipe des process manager de BRM IT qui travaille sur les processus ITIL, Agile, Lean. Ces deux propositions sont balayées d'un revers de la main par la direction qui, malgré nos efforts d'être constructif, ne souhaite pas changer de cap, cela motivera notre vote contre ce projet.

Concernant la réponse faite lors du CE du mois de Novembre par la direction sur les **effets collatéraux possibles du rattachement de l'AMO collaboratif à l'entité DS sur l'équipe Collaborative DI.IW.DV de Toulouse** : « *en réponse à la question du collaboratif, avec ISR et l'orientation service, DS se positionne comme fournisseur sur le collaboratif [...] l'idée discutée avec Ekbel Bouzgarou est que DS soit positionné en tant que fournisseur de services directement pour les métiers. Cela n'empêche pas l'utilisation du DEV. Celui-ci devient une Factory qui livre en complément* », nous sommes revenus pour alerter sur l'impact de cette décision.

Nous avons rappelé que DI.IW fournis également des services collaboratifs directement aux métiers AF et KLM, depuis fort longtemps (Assistance, consulting et mise en place de solutions collaboratives à partir des briques O365 ou via du développement) et comme l'a justement mentionné notre directeur informatique, les services de DI.IW sont connus et reconnus par les métiers.

A nos alertes et interrogations, notre directeur informatique n'a pas répondu sur l'incohérence de ce double positionnement et le risque sous-jacent, il a précisé que les missions de l'équipe solutions collaboratives de Toulouse restent inchangées et sur le même périmètre. Bien que cette réponse nous conforte, il n'en reste pas moins qu'elle n'est pas cohérente avec le choix de positionner DS en tant que fournisseur de services collaboratifs directement aux métiers. Double discours ? A qui vont s'adresser les métiers à présent pour leurs besoins collaboratifs ? A DS, à DI.IW ? Quel sera le développement futur de DS collaboratif dans cette nouvelle situation, entrera-t-il en concurrence avec les activités collaboratives de Toulouse ? Changer un modèle qui fonctionne pour entrer coûte que coûte dans le moule ISR montre soit de l'ignorance de la réalité du terrain, soit une volonté délibérée de réduire drastiquement une activité toulousaine. Suite à nos premières alertes, des discussions ont débuté entre DS et DEV pour clarifier la situation... Sud Aérien restera vigilant dans la durée sur ce sujet.

VOTE DE LA SESSION : ABS (6 CFDT), CONTRE (1 UNSA+1 SUD)

L'équipe Sud aérien au CE : Sophie Hubert-Rigon, Ivan Jacquemard

Retrouvez-toutes nos infos sur <http://www.sud-aerien.org>

Contact : dgsi@sud-aerien.org