



*E. Odier était absent (déjà en PDV ?). C'est JC Lalanne et P. Plissonnier qui s'y sont collés. Fidèles à leur réputation de comptables, nos directeurs ont abordé les actualités Air France KLM uniquement sous l'angle économique avec les résultats du premier semestre ... sans toutefois pouvoir nous donner des chiffres .. « réservés au conseil d'administration ». Refus par exemple de donner les provisions pour le PDV. Parallèlement, aucune mention de l'ouverture du nouveau satellite S4 au terminal 2<sup>E</sup> de CDG censé modifier en profondeur le fonctionnement du hub de CDG .... Ce genre d'information est sans doute secondaire, à moins que la raison soit le coût du nouveau salon Affaire à 13 millions d'euros: c'est symptomatique de notre modèle de société (et d'entreprise) : flatter les plus riches et écraser les faibles.*

## Transform 2015 et GPEC

(Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences)

**C'est flou, c'est creux,  
on ne sait pas où on va ...  
Mais on y va !**

Au-delà des 112 suppressions d'emplois prévues au PDV DGSJ, c'est l'absence de vision à moyen terme qui est tout à fait frappante.

On ne connaît d'ailleurs pas les postes qui seront réellement supprimés. Il a fallu insister lourdement pour que ce point soit véritablement traité, la direction tentant de passer en force avec l'appui de la CFDT.

SUD Aérien dénonce la méthode : « **on supprime 112 postes et on voit ce qu'on peut faire avec ceux qui restent** ».

Pour SUD Aérien, c'est le plan industriel qui doit être le point de départ de la vision, pas la politique RH ! La CFDT approuve par contre la démarche direction et revendique le maintien d'un chiffre global par direction, le risque d'une trop grande précision et de transparence risquerait, selon eux, « *de ne pas garder de marge de manœuvre* ». En fait, l'opacité va surtout leur servir à cogérer la DGSJ pour défendre leurs propres positions.

### Vive les petits arrangements entre amis ...

Par ailleurs, la direction annonce un plancher de 35% de sous-traitance, sans aucune justification sur ce chiffre. SUD Aérien revendique des internalisations dans certains domaines largement sous-traités (SAP par exemple).

**En l'absence de vision industrielle, comment les gestionnaires ont-ils trouvé 112 postes Pédévables ?** SUD aérien apporte une réponse : 1500 salariés de la DGSJ x 15 jours de travail en plus générés par les accords de "travailler plus pour gagner moins" / 200 jours travaillés par an en moyenne. **Résultat = 112,5 !**

## Transform 2015 et PDV



Transform c'est donc **5000 emplois** de moins à AF, 120 à la DGSJ, plus de jours travaillés et moins de salaire (blocage des salaires, des avancements, des promotions, refonte des grilles de salaire, de la prime d'ancienneté).

C'est le PDV qui génère ces suppressions d'emplois.

Celui-ci est financé par les gains sur les salariés d'AF qui **restent** (cf ci-dessus, remarquons les 368 M€ provisionnés dans les comptes AF) et par la collectivité (assurance chômage), pour ceux qui devront attendre avant la retraite.

Le PDV concerne les salariés nés à partir du 01/01/1949.

Son objectif est clairement de faire partir les plus anciens aux plus hauts salaires et garder les plus jeunes aux plus bas salaires qui seront par la suite ... moins promus, moins avancés, plus productifs ...

C'est tout bénéf pour AF qui charge les comptes sur un temps très court avec le PDV : affichage de résultats en demi-teinte malgré la progression du chiffre d'affaire et de tous les indicateurs opérationnels, et qui accroît la pénibilité des salariés qui restent tout en les payant moins.

**Le « marché de dupes » est vraiment pour ceux qui vont rester !**

Retrouvez le détail du PDV (projet du 26 juillet) sur notre site : <http://www.sud-aerien.org/IMG/pdf/PDV2.pdf>

**Info DGSI : C'est flou, c'est creux,  
on ne sait pas où on va ...  
Mais on y va ! Bis**

➤ **Karma**

Pourquoi la DGSI paie-t-elle une équipe entière de consultants de Cap Gemini pour assurer le rôle de PMO ? Au coût exorbitant de la prestation (1200 euros par jour pour chacun des consultants) s'ajoute le fait que c'est normalement le métier (le commercial) qui assume cette fonction. Notre fin stratège (et ancien consultant de Cap Gemini) Jean-Christophe Lalanne, lui, n'y trouve rien à redire.

➤ **Amadeus**

Les incidents continuent de se multiplier chez Amadeus et les informaticiens Air France sont plus que jamais pris entre le marteau et l'enclume, face à des utilisateurs insatisfaits et sans possibilité d'agir.

Les véritables responsables de cette situation, l'équipe dirigeante actuelle de la DGSI, sont parfaitement impuissants, Air France est aujourd'hui soumis au bon vouloir d'Amadeus. Et avec la mise en place du DCS Amadeus (système de gestion des départs = 1 Md€), les impacts ne vont pas se limiter au commercial mais impacter toute la chaîne opérationnelle. Qu'on se rassure des pénalités financières devraient être exigées !

➤ **CARGOBUS : étude de faisabilité**

1. Air France a payé Accenture™ pour que celui-ci réalise une cartographie des processus du métier Cargo.
2. Air France a short-listé le produit racheté par Accenture™ pour répondre à la refonte du SI cargo car celui-ci répondait le mieux à la cartographie Accenture™ établie.
3. Air France a choisi Accenture™ pour l'intégration du produit Accenture™ répondant à la cartographie Accenture™ dans le SI AF car d'après l'éditeur, cette société était la mieux placée pour intégrer le produit.
4. Et pour l'aspect financier : un montage financier Accenture™, permet de tout avoir tout de suite sans rien payer maintenant : c'est le « paiement à l'usage ».

En même temps que l'étude de faisabilité Cargobus était lancée avec l'accord du GEC (Comité Exécutif du Groupe)

...  
KLM lançait une étude « One Airway Bill » pour KL et MP (Martinair) ... Avec l'accord du GEC qui demande leurs conclusions pour fin août pour un budget de 175K€.

**Y-a-t-il un pilote dans l'avion de la Combinazione ?**

Nos Directeurs ont affirmé que OAB ne se ferait que si c'était compatible avec CARGOBUS... A suivre ...

➤ **Réorganisation du centre de compétence TEST**

Il s'agit de centraliser les activités de test fonctionnel dans une entité, alors qu'ils étaient auparavant répartis dans les agences. Au-delà des beaux discours (professionnalisation du métier avec « **une certification** »

... acquise en 3 jours ! ) :

- pas de logique « industrielle », c'est une problématique budgétaire (baisse du budget commercial) qui dicte la réorganisation.

*SUD Aérien précise que cette activité demande une connaissance approfondie du fonctionnel et qu'il est dangereux de vouloir la banaliser.*

- il s'agit de déclasser les postes en maintenant un flou artistique sur le contenu (aucune fiche de poste pour les trois métiers cités « Test manager », « Test coordinateur » et « Test analyste », et nous apprenons en séance qu'il existe des Test analystes junior (non cadre) et sénior (cadre).

*Exigeons des fiches de postes détaillées et la revalorisation des postes.*

➤ **Modification contrat HelpDesk**

Même prestataire (Fujitsu) mais fin du 24/24. C'est T10 (interne air France) qui assure le service entre 22h et 6h. Par ailleurs, A10 aura un périmètre d'intervention plus élargi.

SUD Aérien revendique la prise en compte du travail en plus pour les collègues de A10.

La direction répond ... RIEN !

➤ **Web task force**

Un audit de Cap Gemini (encore eux !) a montré que l'architecture technique est fiable, en revanche la perception client est moyenne et se dégrade. Donc une web task force va se mettre en place conjointement DGSI et Commercial.

**Le chiffre du Mois : 60**

**Sur 120 managers DSA ...  
il n'en restera que 60 !**

Pour amuser la galerie, la Direction ressort le serpent de mer de la **filière d'expertise DSA !**