



## La liquidation continue !

### Au bal des faux-culs on pratique la danse du ventre !

Le 26 septembre les différents impacts du plan Transform via son petit frère, tout aussi néfaste, Transform IT, étaient à l'ordre du jour de la session du CESI : réorganisations à DSD, DSA et PDV. Il y a eu un vote unanime "contre" de l'ensemble des organisations syndicales sur les réorganisations DSA et DSD. Normal, ces réorgs comportent de nombreuses suppressions de postes.

Normal? Que SUD et l'UNSA votent contre c'est cohérent avec leur refus de signer l'accord Transform. Mais que dire du vote "contre" de FO et de la CFDT... Ces syndicats ont signé, sans lutter, Transform qui mettait à bas 60 ans d'acquis sociaux. Mieux, elles ont même défendu ce plan, disant qu'il était indispensable... Et elles refusent maintenant d'assumer cette signature en votant contre Transform IT qui en est la conséquence !?

SUD Aérien avait dit et redit que Transform est une attaque sans précédent contre les salariés AF... Nous sommes maintenant au cœur du sujet... La CFDT et FO sacrifient le salarié en central mais caressent l'électeur dans le sens du poil en local... Elles veulent se refaire une virginité et donner l'illusion de syndicats qui "savent dire non"... Mais dans ce cas pourquoi avoir signé Transform? Pourquoi avoir accepté d'accélérer le mouvement en outrepassant ce qui est prévu par la loi? D'autant que leurs élus savent très bien que le vote en CE n'est que consultatif et ne bloque pas les rouages... Qu'ils ne disent pas qu'ils ne "savaient pas"... Tout était prévu, écrit dans Transform.

#### Réorganisation DSA.

**Transform 2015, c'est une baisse très forte de la masse salariale et la mise en place de règles qui bloquent sa progression future. A DSA ce sont des suppressions et déqualifications de postes et des perspectives de carrière nulles à 3 ans et minables ensuite. Sur 127 postes de management environ 50 seront supprimés d'ici fin 2013.**

Le volume d'activité d'une ligne de produit sera de 200 mhi/an minimum avec une moyenne autour de 350 mhi/an. Les RP auront à encadrer des équipes plus importantes (de 7 à 12 personnes) et deviendront des **chefs de pôles**. La direction supprime l'emploi de « **responsable de produit** » et le remplace par un nouvel emploi déqualifié car sans rôle hiérarchique de « **chargé de produit** » (environ 25 postes).

Pour atténuer le légitime mécontentement de ceux qui vont perdre leur rôle de manager hiérarchique, la direction crée une **filière expert** plafonné en C5. Ces postes seront attribués sur proposition de la hiérarchie. Le parcours du combattant pour passer en C4 (assessment) est maintenu. La logique du tout progiciel et des cabinets d'intégration externe ne fait pas la part belle à l'expertise interne. De plus, une fois expert, l'évolution reste le management, cela se traduit par des délais de promotion plus longs et donc une masse salariale qui augmente peu.

**Sur les 429 postes de « la valetaille » non-managers une vingtaine de postes seront supprimés d'ici fin 2013.**

Que restera-t-il de l'informatique Air France à terme ?

#### Le déploiement est mort ! Vive Inuit !

Lors de cette session CE, le projet de réorganisation de DIDV a été présenté. Malgré un vote unanimement contre des élus, la direction va vouloir mettre en place cette réorg. Au menu 19 postes supprimés soit 10% des effectifs. 2 ans après TAF et sa baisse de 15% ça fait beaucoup ! La direction propose de réinternaliser à la marge des bouts d'activités. Mais pas question de revenir sur le fond de TAF qui a donné la part belle à la sous-traitance qui gère elle-même les projets.

Alors quel avenir pour le déploiement ? Pour une fois un début de réponse : « *On ne peut pas cacher le fait que les évolutions technologiques vont poser la question de l'avenir de l'activité* » nous dit Lalanne. En clair avec Inuit (projet de refonte du poste de travail) et le reste on espère bien se débarrasser de tout le département. Comment croire pourtant qu'il n'y aura plus besoin demain de techniciens pour gérer l'infrastructure, d'administrateurs pour gérer les configurations, de gestionnaires de projet, de chargés de déploiement pour la relation avec les métiers ? Sauf que l'on se dirige vers une solution tout en un : un prestataire unique pour les études, le déploiement de la solution et son exploitation ...



## Assistance : on y va les yeux fermés !

Le projet présenté par la direction est pour le moins imprécis. Pour C10 elle présente une réorganisation dans le cas le « plus défavorable ». Pour T10, les équipes en décalés vont perdre 25% d'effectifs, mais pas de présentation des nouvelles grilles ni des activités réinternalisées que T10 va prendre en compte. Pour K10 c'est le plus grand flou sur la disparition de l'activité « fichier ». Pour ces raisons, notamment, SUD Aérien a refusé de prendre part au vote.

Mais cela n'empêchera pas la direction de passer son projet. Au final 8% d'effectif en moins.

## B comme BARRE-TOI !

Une constante dans les réorganisations : ce sont les agents en catégorie B qui sont les plus touchés. En proportion sur l'effectif le nombre de postes visés par le PDV est double pour les catégories B (cadre 6%, technicien 12%). Si les techniciens présents passent cadres tant mieux. Mais n'oublions pas la pérennité de notre activité. L'informatique aura toujours besoin de techniciens et une société comme Air France se doit de proposer des postes aux jeunes en Bac+2, avec des possibilités d'évolution de carrière. Pour la survie de la DGSI l'embauche de jeunes technicien-nes est indispensable !



## Air France System ?

Certains se réjouissent déjà de la création du Pôle Régional France et du départ d'Odier en son sein pour gérer son projet informatique. La DGSI récupérerait la gestion des informatiques des filiales et cela « pérenniserait notre activité ».

Attention au conte de fées ! Nous devons tout d'abord être solidaires de nos collègues des filiales : nous sommes contre les suppressions de postes à AF comme dans les filiales. Ensuite une informatique groupe qui fait payer ses prestations aux compagnies ... ça vous rappelle pas un modèle ? La filiale LH System de Lufthansa dont elle est en train de se débarrasser !

## Et ceux qui restent ?

La direction nous a présenté le PDV. Certaines et certains d'entre nous espèrent ainsi partir un peu en avance pour une retraite bien méritée. Mais quel avenir pour ceux qui restent ? Et à court terme, comment va être traité le cas des agents dont le poste est supprimé ? La direction nous dit que cela sera fait dans les meilleures conditions, grâce à l'accompagnement des managers et des RH ... Aie, aie, aie ! On peut craindre le pire. On entend déjà les : « Il faut que tu te trouves un poste ». Aucun suivi spécifique n'est prévu, alors si vous êtes concernés, n'hésitez pas à venir nous voir.

## Le départ d'E.Odier.

E.Odier a annoncé son départ pour le Pôle Régional France (PRF). Chacun peut faire le bilan de tout ce qui aura été fermé, supprimé, perdu, externalisé, liquidé ...

Son remplaçant a tout de suite annoncé la couleur : « Les temps sont durs » ! Sauf pour lui qui a sans doute eu une promo ! Non ?



Yes I Can !!!

Du côté des élus CFDT ce fut du grand n'importe quoi : ils lui ont chanté la chanson « merci patron ». **Pire encore** P.Veuilleux le secrétaire du CE, élu CFDT, l'a remercié de ne pas avoir supprimé de centre, oui vous avez bien lu. Les anciens de Vilgénis apprécieront ...

Valbonne semble un peu mieux épargné. Dans le PDV c'est clairement Paris qui trinque en nombre d'emploi et Toulouse en qualité d'emploi.

## Le double effet Kiss cool

La direction ne sachant ni combien ni où seront les départs volontaires prévoit d'ajuster ses projets tout au long de 2013. **Elle envisage même, si ce premier PDV ne suffisait pas, d'en refaire un autre fin 2014.**

**Ils n'ont aucune limite ! Voici venue l'ère des PDV itératifs !**

