



GPEC Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Exercice sur 3 ans (2017-2019) de présentation à la session des conséquences des orientations stratégiques de l'entreprise sur les évolutions de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ce projet n'inclut pas les conséquences du programme ISR, pas encore présentées au CESI.

Cet exercice peut se concevoir de deux façons :

- Soit un large recueil de l'ensemble de nos besoins en personnels et formations, qui prenne en compte l'activité réelle, c'est à dire réalisée en interne comme externe.
- Soit a minima, c'est-à-dire en projetant les entrées/sorties prévues (départs à la retraite projetés, accords d'embauches en cours)

Devinez quoi ? La direction a choisi la 2^{ème} option. Donc, une GPEC qui nous explique qu'après la centaine de départs PDV au 31/3/2017, la soixantaine de retraites d'ici fin 2019, les embauches prévues (150 de 2016 à 2018 et une nouvelle salve de 50 souhaitées en 2019) couvrent grosso modo les besoins exprimés. En voilà une bonne nouvelle ! Par contre, rien sur une éventuelle volonté de diminuer le taux de sous-traitance, qui n'est pas remis en cause par la direction, rien sur les métiers d'avenir.

Quant aux reconversions envisageables pour nos collègues d'autres directions (cursus développeur ou technicien réseau), elles ne sont pas prévues dans l'immédiat, le Hub, principal pourvoyeur de candidats, ayant déjà du mal à assurer ses propres activités.

Le volume de formation reste, lui, à un niveau élevé.

Vote : Contre (CFDT), Abstention (UNSA)

Examen du Bilan social 2016

***Ignorer un problème
est encore le plus sûr moyen
de le résoudre.***



Pyramide des âges : malgré la vingtaine d'embauches en 2016, la pyramide des âges reste catastrophique. Dans 10-12 ans, la moitié des informaticiens sera à la retraite. Année après année, les élus du CE tirent la sonnette d'alarme. La direction se glorifie que la DGSi représente 25% des embauches d'AF, mais cela ne résout pas le problème. Nous allons irrémédiablement dans le mur, et à moins d'embauches massives et régulières, on ne peut que nourrir les plus grandes craintes sur le futur de la DGSi.

Nombre de salariés en horaires individualisés (HI) : un glissement progressif vers les cadres au forfait (CJT) : Le Bilan Social nous apprend que la DGSi compte parmi ses cadres : 318 RTT, 605 CJT, 192 administratifs (horaires fixes ou émargement) et 75 décalés. En 2 ans, on constate 100 personnes en moins (-18%) bénéficiant d'un système HI. Sachant par ailleurs que 147 cadres sont à temps partiel, donc interdits de CJT, il n'y a que 300 cadres à temps plein sous le régime HI. Nous avons donc légitimement des doutes sur le respect des critères DRH pour le passage au CJT : soit au moins 2 déplacements par semaine, soit poste soumis à aléas de production. Ce que l'on constate c'est que passent en CJT les responsables de pôles qui écrètent un maximum, un moyen simple de nettoyer des statistiques embarrassantes. En session, le DRH nie

évidemment une quelconque volonté de la direction dans ce sens et nous affirme qu'il s'agit d'une évolution vers plus de confiance entre manager et salarié. Dont acte : parmi nos collègues, un certain nombre souhaite passer en CJT, considérant qu'il s'agit d'une caractéristique d'un poste de cadre. Nous pensons que le badgeage est nettement plus protecteur, à condition bien sûr de ne pas écrêter ou de revendiquer les heures sup' réalisées. Toutefois, pour ceux qui sont persuadés des avantages du système CJT (souplesse, plus de régulation de badgeage,), n'hésitez pas à faire appliquer les recommandations du DRH et à réclamer le passage au CJT : vous pourrez ainsi vérifier immédiatement le degré de confiance de votre manager (« Trust Together » dans les actes).

Montants versés à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel : explosion des coûts de sous-traitance : en gros, la sous-traitance, dans ou hors les murs représente 91 M€ soit + 10 M€ en 1 an, +17 M€ en 2 ans soit +23%. Enorme ! On s'en doutait, c'est vérifié. Et avec la politique actuelle de la direction qui s'appuie de plus en plus sur les « start-up », solutions sur étagères et autres solutions dans le Cloud, associé à la baisse structurel des effectifs du de l'âge des agents, la tendance n'est pas prête de s'inverser.

Rémunération : net avantage aux CG3. Alors que l'échelle de salaires entre niveaux est à peu près régulière (+1000 € entre technicien et CG1 et entre CG1 et CG2), le vrai fossé est entre CG2 et CG3 : presque 3000 € de différence. Nos CG3 sont très bien payés ! Par ailleurs, la catégorie CG2 inclus les N2.2 et leur part variable, gonflant d'autant les statistiques, on peut imaginer que le fossé entre N2.1 et CG3 est encore plus profond (3500 ? 4000 ?). Bref, il y a un monde entre nos mondes. Ecart justifié ? Nous vous laissons libres de tout jugement.

Promotions à TLS : la misère. 3 promotions en 2016 (sur un total de 58), 14 sur 71 en 2015, 7 sur 40 en 2014, ... TLS représente très peu des promotions de la DGSI : sans tirer de conclusion hâtive, cet indicateur nous chiffonne et nous interroge.

Vote : Abstention CFDT et UNSA unanime

Intéressement et NPS : la grosse arnaque

Le NPS, Net Promoter Score, est le dernier indicateur à la mode. Il reflète les recommandations positives des clients versus les détracteurs. Le NPS d'AF est désespérément bas et n'atteint pas son objectif de 25 (50 étant la cible finale). Ce sont les clients qui subissent des irrégularités qui sont les plus sévères. Les causes sont variées mais dépendent aussi de causes externes : PIF, matériel ADP ...

Quand le client a une interaction humaine, le score remonte. Le NPS a commencé à se dégrader avec les baisses d'effectifs. Il est donc d'autant plus injuste de l'avoir choisi comme critère pour le calcul de l'intéressement. Evidemment, il rapporte 0. Mais le DRH nous informe qu'il sera conservé dans le nouvel accord intéressement : espérons que cette fois, les syndicats signataires (CGC, CFDT, UNSA) sauront refuser l'arnaque.

Egalité professionnelle : ça va pas dans le bon sens

Si un travail a été fait du côté de l'égalité des rémunérations, la DGSI rencontre un gros problème dans ses recrutements. Les dernières embauches réalisées creusent encore l'écart entre hommes et femmes présents à l'informatique AF avec seulement 14,3% d'embauche féminine à la DGSI en 2016. Le constat est le même du côté des apprentis. La seule explication donnée est que nos métiers intéresseraient moins les femmes. Mais le seul indicateur pertinent, le nombre de CV reçus par sexe, a été supprimé cette année ! Il faut dire qu'en 2015, pour 40% de CV féminin reçus, il y avait eu 12% d'embauches.

Des études ont montré que la mixité des équipes permet, entre autre, d'abaisser la souffrance au travail. Mais pour qu'Air France prenne en compte ce type de remarque il faudrait au préalable qu'elle arrête de diffuser les stéréotypes sexistes dans sa communication, à commencer par ses pubs !

SUD Aérien au CE DGSI : Sophie Hubert-Rigon et Mathieu Santel Leborgne

SUD Aérien – E-mail : sudaf@wanadoo.fr Site web : sud-aerien.org

Ce tract vous est offert grâce aux cotisations de nos adhérents

