



Rapports annuels d'activité 2016 des médecins du travail

Au fil des années, nous constatons que les rapports des médecins, à côté de la prévention des troubles musculo squelettiques, interventions ergonomiques et suivi particulier des travailleurs handicapés, font une large part maintenant aux difficultés professionnelles et risques psychosociaux. Cette réalité est ainsi exposée clairement dans les rapports présentés au CE.

à QVI et TLS : Dr Préau

Les questionnaires DESSP proposés aux agents lors des visites médicales montrent un taux de personnels présentant un stress élevé aux environs de 13% soit, si on extrapole à l'échelle du site, de l'ordre de 50 personnes qui seraient donc potentiellement en souffrance.

Ce chiffre n'est pas anodin et doit être pris au sérieux par la direction. D'autant plus quand les motifs principaux de stress sont au premier rang, la charge quantitative de travail, les limites temporelles, l'intensité du travail nous dit le Dr Préau. La direction ne peut pas s'exonérer d'engager des actions sur le sujet quand en parallèle, on sait que la grande majorité des agents écrit. Quant aux cadres au forfait, bien malin qui pourra vérifier leur charge de travail, aucun indicateur ne le permet. Les actions engagées sur la maîtrise de l'anglais semblent porter leurs fruits, comme quoi, une politique volontariste peut être efficace.

En matière de santé au travail, rappelons que l'employeur est tenu à une obligation de résultats. Un tel rapport devrait donc immédiatement déclencher la recherche des causes précises de ces facteurs de risque (organisation matricielle ? fonctionnement de l'Agilité ? polyvalence ?) et les CHSCT devraient logiquement suivre le sujet.

à Paray : Dr Rak

Le Dr Rak nous décrit un service infirmier sous-doté qui fait qu'à peine 1/3 des agents de Paray ont passé une visite systématique en 2016. La visite étant obligatoire tous les 2 ans (en attendant la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail, merci El Khomry ! qui fera qu'un salarié ne verra un médecin de façon systématique que tous les 5 ans), un certain nombre de collègues n'est donc pas à jour. Cette responsabilité incombant là encore à l'employeur, nous avons interpellé le DRH qui nous assure que les moyens seront mis en œuvre. Dont acte. Toutefois, en attendant de régulariser la situation, Air France ne satisfait pas la réglementation.

Le rapport pointe la responsabilité des changements de rattachement hiérarchique dans la difficulté des agents.

Par ailleurs, le Dr Rak est le médecin de deux secteurs : informatique et PN Orly. Nous rappelons à la direction que cette situation est absolument contraire à l'agrément unique octroyé par la Direccte qui limite à un le nombre de secteurs suivi par un médecin.

Rapport annuel d'activité 2016 DGSi

Nous déplorons que la commission économie et production qui prend un certain temps à examiner les rapports d'activité volumineux de chaque direction, ne donne lieu à aucun compte-rendu. Il y eut pourtant

des questions de commissaires et des propositions importantes de la direction. Un compte-rendu est donc déjà une base de travail.

DEV : le rapport montre une activité en hausse et une hausse qui impacte principalement Valbonne. En effet, au fil du temps, du fait de la répartition des activités par domaine fonctionnel, on en est arrivé au point où QVI représente 40% de la charge de DEV et la tendance est à l'augmentation. Le directeur des Dev exprime en commission que le déséquilibre de charge entre centres devient "criant". Cela engendre par ailleurs, un taux de sous-traitance d'autant plus élevé à QVI. Le directeur des DEV est prêt à discuter le point avec les organisations syndicales, nous répondons favorablement à son invitation.

DSD : un budget fournisseurs extérieurs qui s'affole. Incompréhension pour ce budget qui en un an, passe de 13 à 44 M€ avec 12M€ pour Unisys qui a repris le Help Desk. Or, ce poste représentait 1,5 M€ en 2015 (Fujitsu) et Unisys est sensé nous économiser 3 M€ par an (AF + KL). De même, une ligne Microsoft Ireland apparaît (hébergement Inuit) pour 6,6M€ alors que les coûts annuels (running costs) devraient être de 1,4M€. Il y a comme un problème, soit d'imputation, soit de périmètre mais aucun responsable n'ayant fait le déplacement, le directeur est bien en peine pour nous répondre et va se renseigner.

DPI : une explosion du même budget sur le dernier trimestre 2016, là aussi, sans réponse en séance.

Réorganisation du BI à Toulouse

Sur ce sujet au moins, la direction n'est pas économe en information/consultation au CE. Sur les sujets sensibles, notamment en lien avec la stratégie de sourcing définie en mars dernier, toujours pas de chiffrage quantitatif sur les activités catégorisées M3 devant être externalisées. En revanche, la direction réaffirme que les agents pourront rester quoi qu'il arrive sur leur activité.

Pour le moment, l'impact social est faible, avec quand même une suppression d'un poste de RLP, qui s'ajoute à d'autres suppressions de postes récentes à ce niveau de responsabilité. Attention à permettre les évolutions de carrière !

Sur ce sujet, nous avons déploré ne pas voir apparaître dans l'organisation une équipe chargée de définir les modèles de données, garantissant l'homogénéité entre les différents domaines.

La question qui se pose, avant l'annonce de la gouvernance du Big Data à la rentrée, c'est l'équilibre d'activité entre les centres informatiques. Si tout le BI était centralisé à Toulouse, les technologies autour du Big Data seront mises en œuvre dans les lignes de produit, et le support assuré par TECC SE (DINB). Cela risque d'accentuer le déséquilibre d'activité vers Valbonne car les domaines commerciaux et aéroportuaires récupéreront une grande part d'activité aujourd'hui réalisée à Toulouse

Vote : Abstention unanime

Infos DGSi

API Offer : le directeur assume sa décision de ne pas respecter la règle de « qui développe, exploite » : l'API Offer, bien que développée à QVI, sera donc exploitée à AMS. Il s'excuse de ne pas avoir présenté le point au CE mais la complexité de l'implantation à Valbonne aurait été trop grande. Il nous assure que que cela ne se reproduira pas sur les projets NDC et Flying Blue. A vrai dire, c'est encore une exception à la règle, qu'on égrène régulièrement lors des sessions de CE (cf Mashery/CloudFoundry), on en devient presque blasé. Les règles que la direction fixe elle-même ne sont pas respectées et malgré l'agitation des élus majoritaires, rien de bien concret ne se dégage.

Remplacement FlightWinds : malgré les affirmations du directeur GroupDev en commission le 21 juin, c'est l'offre EWAS de la société GTD qui est quasi retenue. Pas de proposition en interne. La direction métier se précipite tête baissée sur une offre externe dans le cloud, alors qu'une refonte globale du poste du dispatch est prévue et aurait mérité une réflexion globale. Espérons qu'ils ne regretteront pas leur choix comme ils regrettent aujourd'hui la mauvaise qualité de FW.

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

