



Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix



CE DSGI février 2018

Succès de la journée de revendication sur les salaires et de retour à la bonne fortune : il est temps que la direction ré-ouvre les négociations salariales !

Résultats 2017 : les meilleurs depuis la création du groupe AFKL !

Quasiment tous les indicateurs sont au vert : activité soutenue, résultats en hausse, indicateurs économiques excellents. Même le DO (départs à l'heure) est presque à l'objectif de 50% (!). Le NPS par contre reste scotché au plancher (à 16 sur janvier).

Mais au sein du groupe AF, HOP fait face à une dégradation importante de sa régularité avec plus de la moitié de ses vols annulés, une recette unitaire en baisse, une perte financière en hausse, etc ... Un plan de redressement est dans les cartons avec, entre autres, des embauches soutenues de PNT mais on ne peut que déplorer la gestion hasardeuse dont la non anticipation de la tension sur le métier de pilote. En déclenchant un PDV pilotes alors qu'un accord en cours permettait aux PNT de se faire muter chez AF, la direction n'a pas su anticiper cette situation critique. Les détails du plan de redressement ne nous ont pas été communiqués mais il ne faudrait pas maintenant que ce soit les salariés qui trinquent ...

Digitalisation du bulletin de paie et mise à disposition d'un coffre-fort numérique

Encouragé par le Code du Travail depuis le 1/1/2017, la digitalisation du bulletin de paie est mise en œuvre par Air France par défaut : charge au salarié qui n'en voudrait pas de le faire savoir ... en allant créer son espace CFN ! Certains arguments présentés sont peu convaincants :

- "écologique car zéro papier" : faux puisqu'un rapport de l'ADEME pointe qu'au-delà de un an et demi, le stockage papier est plus écologique
- réduction des coûts : sur la base de 80% de salariés qui acceptent le CFN, la direction estime l'économie à 170 K€. Pas de quoi changer la face du monde !

Le CFN est gratuit pour l'utilisateur, AF a payé le projet initial puis paiera un droit de timbre à chaque dépôt de document.

Par ailleurs, des questions se posent :

- localisation du serveur Peopledoc à Londres donc bientôt hors UE : la direction répond qu'en effet, Peopledoc cherche à relocaliser ce serveur à l'intérieur de l'Union européenne
- doutes sur le fournisseur Peopledoc : boîte créée il y a 10 ans, quelle est sa pérennité ? La pérennité du mécanisme (uniquement les documents officiels déposés par AF donc le bulletin de paie) est assurée par la Caisse des dépôts et consignations. Des copies seront accessibles via l'espace personnel CPA Compte Personnel d'Activité (ex CPF). Dans ce cas, et puisque nous disposons ainsi d'un service public pérenne et fiable, pourquoi alors les avoir préalablement dupliqués chez un tiers privé ? Il faut croire qu'il fallait favoriser avant tout la « startup nation ».

Stratégie de sous-traitance au DEV: délocalisation suspendue mais CDS réaffirmés

Après l'émotion suscitée par l'annonce au CE de janvier, de la mise en place de Centres de services (CDS) dont une partie en Inde, le directeur annonçait mardi 13 février la suspension de la délocalisation offshore. Mais il maintient une stratégie de sous-traitance par les CDS avec des expérimentations dès 2018 sur le Cargo et la production PN (20 ETP dont une partie de la TMA actuellement basée à la Croix du Sud à Toulouse) et la e-convergence. Même des activités M1 sont concernées, puisque actuellement sous-traitées !

Pour le fonctionnement en Agile distribué, il va aller se renseigner (il est temps !). Dans son discours, affleure l'idée que la délocalisation en Inde n'est vraiment que mise entre parenthèses et que, en fonction de la conjoncture, l'idée reviendra très rapidement sur le tapis.

Bref, rien de franchement rassurant. La mobilisation intersyndicale et ses actions associées (intervention en CCE, rappel d'un protocole de fin de sortie de conflit de 2009, question écrite au gouvernement, courrier aux élus locaux, aux députés, aux ministres, communiqué de presse relayé par France3 ...) ont fait très temporairement reculer la direction. Il est donc indispensable de maintenir la pression notamment sur la mise en place des CDS qui sont des portes ouvertes à la délocalisation et à l'accroissement de la sous-traitance. Même si l'activité est contractualisée en France, les arguments présentés (hausse du coût de la sous-traitance, difficulté à trouver des informaticiens) sont réaffirmés et risquent de servir à nouveau de prétexte. La mise en place de CDS est en soi problématique pour notre activité, pour nos conditions de travail et nos relations avec les collègues prestataires. L'UNSA propose donc la motion suivante, préparée en intersyndicale UNSA-SUD-CGT-FO :

La session du CE DGSJ réunie le 21 février 2018, après avoir pris connaissance des écrits du Directeur de la DGSJ en date du 13 février 2018, constate la suspension du projet de délocalisation en Inde d'une partie des activités de DEV sous-traitées mais pas son abandon. Rappelons que cette demande majeure est au cœur de la motion unanimement votée par les élus et représentants du personnel lors de session du mois de Janvier et de l'expression commune d'une très large intersyndicale DGSJ.

En conséquence la session réaffirme sa demande d'ABANDON de tout projet de DELOCALISATION.

En parallèle, la session demande l'abandon de la mise en place de Centres de services hors site Air France.

La session demande à être consultée sur le point 'Stratégie de sous-traitance des développements DSA'.

Enfin, la session demande la mise en place d'un vaste projet de recrutements pluriannuel, permettant une baisse significative des prestations externes sur sites et hors sites. Ce plan de recrutement doit viser des embauches aux niveaux Bac + 2 et ingénieurs.

Malheureusement, et étonnamment, les élus et RS CFDT s'abstiennent. En fait pas si étonnant si on en croit le discours tenu au CCE le 31 janvier par le secrétaire CFDT du CESI : « Mais nous avons accepté à la CFDT DGSJ de regarder le modèle et de le faire évoluer quand des types de sous-traitance permettaient d'aller vers ce que l'on appelle des centres de services car si nous ne sommes pas capables de répondre à la demande de nos métiers, nous ne servons plus à grand-chose ». Réponse de F.Terner : « J'ai d'ailleurs noté, vous l'avez dit et je vous en remercie, que sur le modèle de centre de service, il y avait un consensus. »

Le syndicat majoritaire, dans sa dernière publication affirme aux salariés que le modèle de centre de service « sans aucun justificatif économique réel ni vision partagée de nos futurs DEV » « ne permettra plus de garantir la même satisfaction des clients, la même expertise fonctionnelle par nos développeurs, le déploiement de l'agilité, et exclut de fait les développeurs internes des activités de développement ». Il tient donc un double discours et ouvre un boulevard à la direction.

GPEC 2018-2020 : une vision biaisée

Première présentation qui sera suivie d'une commission emploi formation vraisemblablement en mai, à l'issue de l'expertise commanditée par le CCE.

La GPEC DGSI mentionne un besoin de CDI en hausse de 200 postes à l'échéance 2020. Elle devra être complétée par des informations précises sur les RDDDL (retraites/démissions/décès/licenciements) prévus par année. Oralement le DRH nous annonce des RDDDL de l'ordre de 20 à 30 par an, l'âge moyen de départ à la retraite étant de 63,5 ans.

Les embauches prévues sont de : 110 pour 2018, 90 pour 2019 et 80 en 2020.

L'exercice GPEC présenté se contente donc de chiffrer le nombre d'internes en 2020 en fonction des départs prévus et arrivées souhaitées. Le besoin global correspondant à l'activité réelle reste invisible. Pourtant ce serait le meilleur moyen de plaider sa cause auprès de la DG pour plus d'embauches et mettre ainsi en lumière la réalité de la sous-traitance.

Le détail des besoins exprimés en embauche externe en 2018 est le suivant :

Expression de besoin par emploi

DIR	Emploi Nomenclature IT	Site					TOTAL	
		CDG	PVP	RP	TLS	TLS / VLB		VLB
DEV	Agile Coach / Supports métiers	2					1	3
	Architecte de domaine fonctionnel		3				2	5
	Architecte de domaine technique						1	1
	Chargé de produits				1		1	2
	Chargé de projet Informatique	1	10		1		6	18
	Chargé de projet informatique junior		14		2		3	19
	Concepteur Développeur		3		16		24	43
	Expert technico fonctionnel			1	1			2
	Responsable de pôle			1				1
	Support métiers SI				3			3
	Test Manager						2	2
	Vendeur manager			2				2
	Architecte de domaine					1	1	2
	Expert technique				1			1
	Intégrateur de logiciel			1				1
Concepteur paramètre technico fonctionnel			1				1	
Total DEV		3	36		25	1	41	106
DSD	Chargé de projet informatique junior			9				9
	Ingénieur systèmes			4			2	6
Total DSD				13			2	15
GSTO	Architecte d'entreprise	1						1
Total GSTO		1						1
OPS	Analyste ou ingénieur d'exploitation				1		4	5
	Analyste ou ingénieur systèmes				3			3
	Chargé de domaine d'exploitation		1					1
	Ingénieur systèmes				1		1	2
Total OPS			1		5		5	11
TOTAL		4	37	13	30	1	48	133
			54					

→ Surbook + 23

Total Surbook + 23

OBJECTIF 2018
110
RECRUTEMENTS

On constate que Toulouse reste le parent pauvre avec 22% des embauches (36% pour Valbonne, 40% pour la RP).

On remarque des postes de chargé de projet informatique : à notre question, le directeur répond que ces postes ne trouvent pas preneur en interne. Surprenant !

Le taux d'embauche de femmes reste préoccupant (moins de 20%) et en dessous des 30% d'emplois actuels. Nous attendons toujours les éléments chiffrés sur le taux de CV reçus par rapport au taux d'embauche. Il est nécessaire de vérifier qu'il n'y a pas de mauvaise pratique dans le recrutement.

Le niveau des embauches est également problématiques puisque seuls des recrutements BAC+5 sont envisagés. Cela revient encore une fois à assumer qu'une majeure partie des rôles de production (développeurs, techniciens) va être sous-traitée. Et quelle perspective de carrière offrir à tous ces jeunes sortis d'école ? La direction annonce un changement de politique vis-à-vis des stagiaires et apprentis : leurs périodes d'apprentissage seraient vu comme des « pré-embauche ». C'est une bonne nouvelle ... et un retour à des bonnes pratiques qu'Air France avait il y a 10 ans !

Au global, cette GPEC se contente d'ajuster les effectifs en fonction des embauches « promises » pour une modeste augmentation des postes internes. Mais elle consolide surtout la situation de sous-traitance à outrance que nous subissons. Situation qu'on retrouve un peu partout dans les différents secteurs de l'entreprise où le recours à la sous-traitance est **un mode de fonctionnement normal**. Peu importe qu'économiquement, ce ne soit pas toujours viable, peu importe que parfois c'est totalement contre-productif en termes de performance opérationnelle, l'important est de réduire (ou de limiter la croissance dans le cas de la DGSI) les effectifs internes et de s'appuyer largement sur de la sous-traitance. C'est le credo de nos dirigeants : hors la réduction de la masse salariale, point de salut !

Cargobus et projet de réorganisation de la Ldp : combien coûtent les LTA ?

Un bilan flatteur du projet Cargobus est présenté à la session : le métier est pleinement satisfait et le coût du projet est tenu.

Malheureusement les éléments avancés sont partiels : nous ne disposons pas du coût global mais d'une comparaison réalisée 2017/prévision 2016. Lors de sa présentation initiale au CE en 2012, ce projet devait durer 3 ans et présentait un ROI de moins de 2 ans. Qu'en est-il effectivement ? De même on ne nous fournit pas le coût des redevances LTA : plutôt que de payer une licence d'exploitation, la proposition du fournisseur Accenture en 2011 était de payer le produit à l'utilisation, sur la base des LTA (lettre de transport aérien) produites. Un mode de financement original dont il conviendrait maintenant de vérifier qu'il est bien plus économique. Le directeur considère que puisque les financiers valident régulièrement le budget du projet, le CE n'a pas à s'en mêler. C'est oublier un peu vite le rôle d'acteur économique que doit assurer le CE car ces choix, au final, font peser un risque sur le budget et donc sur l'activité de l'établissement.

CHSCT Toulouse : Enquête sur l'aménagement des bureaux : Doit mieux faire !

Suite aux nombreux réaménagements de bureaux, SUD Aérien a souhaité qu'une enquête CHSCT soit menée auprès des personnels touchés afin de connaître leur ressenti dans un but d'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT a finalement délégué cette enquête à la direction qui via un courrier aux managers n+2 proposait aux agents de s'exprimer via un rendez-vous avec le service médical. Résultat : 4 entretiens menés et aucun des 4 agents entendus n'occupent un bureau de plus de 2 personnes ! L'information n'a de plus pas été relayée à tous les agents concernés. A faire une enquête sur les conditions de travail par la direction, via plusieurs intermédiaires et uniquement basée sur des prises de rendez-vous, les risques étaient cumulés pour avoir une faible participation ! SUD Aérien propose que cette enquête soit refaite en écrivant directement aux salariés, via une interview en ligne et une possibilité d'échange avec le service médical si besoin : proposition retoquée en CHSCT, la même formule sera employée pour une nouvelle enquête dans 6 mois avec un envoi direct aux salariés ; si on ne voulait pas de retour, on n'aurait pas procédé autrement ! Nous encourageons donc tout.es les salarié.es à répondre à cette enquête dès qu'elle sera relancée.

Accord sur le financement de l'ASAF

Un accord sur le financement de l'ASAF est en bonne voie, entre CE, CCE et ASAF. Chaque CE financera ses actifs et leurs ayants droits (190 euros par personne avec une limite annuelle de 520 adhérents pour la DGSI) et les retraités via une aide à la restructuration de l'Asaf.

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

SUD Aérien – E-mail : dgsi@sud-aerien.org Site web : sud-aerien.org

Ce tract vous est offert grâce aux cotisations de nos adhérents