



Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix



CE DGSJ avril 2018

Informations générales compagnie

Les résultats de mars montrent un trafic en hausse de 6,1% pour le groupe (+3,5% pour AF/Hop). Le NPS (AF+Hop+Joon) est à 13, rien de bien nouveau sous le soleil, et le D0 à 41%. Dans quelle mesure ce NPS reflète-t-il la désorganisation actuelle de Hop (affrètements, annulations) et le service en vol payant de Joon, en plus de l'impact des conflits sociaux à AF (mécanos DGI, salaires), nous n'en saurons rien car nous n'obtenons qu'un chiffre consolidé groupe AF.

Nous sommes intervenus sur différents points :

- Vote électronique aux élections conseil d'administration : si on faisait une recherche google sur le nom du site « voteelectionca », google retournait pour ce site, le titre « votez CFDT » ! La direction a été incapable de modifier cette anomalie dont elle a été avertie dès le 1^{er} tour. Cela plaide fortement en défaveur du vote électronique et montre toutes les limites de l'implication de la direction sur ce sujet : « c'est pas notre faute, c'est google ». On imagine bien le site commercial AF avec pour titre sous google : « voyagez moins cher avec liligo » ! Inacceptable !
- Dispositif de médiation conventionnelle : ce sujet est apparu lors d'une réunion de service sans avoir été présenté au CE. Le DRH nous répond qu'AF est « champion de France de litiges aux prud'hommes » (sic) et pour y remédier, s'engage dans une démarche avec des médiateurs externes référencés par le ministère. Nous avons demandé une présentation détaillée, c'est bien la moindre des choses que les élus soient informés, et pas par la bande. Mais pas question pour la direction de s'interroger sur ce nombre extravagant de conflits au sein d'AF !
- La part variable individuelle (PVI) ne se négocie pas. Elle est calculée sur la base d'un critère « atteint » pour chacun puis ajustée entre « non atteint » et « dépassé ». En 2019, une large part des cadres de la DGSJ sera soumise à la PVI et n'auront plus droit aux augmentations générales (celles qui font l'objet de moult discussions actuellement) mais uniquement d'un avancement individuel et de cette PVI. Il est donc inquiétant de constater que cette partie échappera à toute négociation et sera à la main (au bon vouloir) de la direction.

Infos DGSJ : New Deal, remise en cause du périmètre « 2/3 1/3 », ISR pour bientôt ?

Ponctualité de mars pas à l'objectif suite à un incident majeur sur le Top, avril ne se présente pas très bien non plus suite incident sur le lien Amadeus.

FlyingBlue : félicitations de la direction.

ISR : le workers council a rendu un « pre-advice » sur le RFA avec des points d'attention (synthèse sur Itconnect ?). L'avis définitif est espéré avant fin mai mais on n'est plus à quelques jours près...

New Deal : les règles principales sont conservées : « OPS follow DEV », « colorisation » et « 2/3 1/3 » ... sauf que cette dernière ne concernera plus que le volume de développements au global. Plus rien sur la charge globale (d'où découlait mécaniquement la répartition « 1/3 2/3 » des OPS et DS) ni sur le domaine commercial. Le projet ISR nous a même été vendu au départ aussi pour améliorer la répartition de charge au global. Si le principe est abandonné, cela va avoir, à n'en pas douter, des répercussions sur la suite de l'ISR. Par ailleurs, le groupe de travail CE/WC est pérennisé comme point de contact et de contrôle du New

Deal et il faut insister pour obtenir que le reporting se fasse aussi au niveau du CESI. Il faut espérer qu'il ne s'agira pas d'un bref résumé mais bien de l'ensemble des éléments car quand nous réclamons le retour sur les groupes d'expression des salariés qui s'étaient tenus sur les centres fin 2017, il nous est refusé au prétexte qu'il a été transmis au groupe de travail (dont Sud Aérien a été exclu d'autorité par la direction dès le début). C'est un peu fort ! Il y a donc à la DSGI, du dialogue social à plusieurs niveaux et une mise à l'écart des gêneurs. Pas nouveau mais complètement assumé par le directeur, et plus grave, pérennisé.

Présentation du projet Centres de services (CDS) : la direction avance coûte que coûte

Alors qu'une « mission d'éclairage » a été demandée par la session du CE le mois dernier sur le sujet, et qu'il a alors été expressément demandé de geler le projet dans l'attente des conclusions, la direction poursuit son petit bonhomme de chemin : chef de projet nommé, équipe core team constituée (on a même les noms !), un planning est mis en place, et les composantes majeures du projet sont identifiées. Clairement, la direction avance au bulldozer ! Elle soutient qu'une consultation du CE n'est pas nécessaire pour une simple réorganisation de la sous-traitance. Mais ce n'est pas de cela qu'il s'agit mais bien de transférer des pans entiers de développement vers les CDS, toutes les réorganisations présentées ces derniers mois portent là-dessus : transfert de l'activité d'internes et/ou d'externes sous-traitants vers une TMA (voire expérimentation dans le cadre du CDS) et réaffectation des internes sur d'autres postes. Le risque est réel pour notre activité globale, pour une délocalisation hors territoire français (risque seulement suspendu au jour d'aujourd'hui) et enfin pour les agents, qui organisent le transfert de leurs compétences à l'extérieur et sont priés de réfléchir à la mise en place des CDS !

Prérogatives airline/groupe : ça manque d'explications !

Sujet qui a déjà occupé deux commissions du CE pendant trois séances, sans qu'on soit arrivé à un résultat satisfaisant.

Sujet qui découle de l'organisation matricielle AF/KL qui va être largement déployée avec ISR : un chef fonctionnel KL mais aussi, un chef hiérarchique AF. Double rattachement pour ne plus savoir où donner de la tête ; qui sera le vrai chef ? Celui qui donne les ordres ou celui qui donne les sous ? On sait maintenant que, dans le cadre d'ISR, les N-4 AF géreront, en plus de leur équipe mixte multi site, de leur budget, de leurs choix techniques et de leur boulot au quotidien, les agents AF de leur « buddy » KL. On leur souhaite bien du courage. C'est sans doute pour leur éviter en plus des entretiens d'évaluation que le DRH refuse d'écrire que tout entretien d'EAP doit se faire en français. Si le salarié ne dit rien, il se fera en anglais le cas échéant. Inacceptable comme nous l'avons rappelé, avec à la clé, référence au jugement du tribunal de grande instance de Nanterre sur le sujet Alcatel rendu le 31 janvier 2018 : « <le tribunal> déclare inopposable aux salariés le dispositif d'évaluation en ce qu'il leur est soumis en langue anglaise ... ». C'est pourtant clair mais le DRH refuse d'en tenir compte ! Ce n'est pas pour rien que Air France est champion de France des litiges prud'hommaux.

Budget DSGI : les coûts de sous-traitance explosent !

Un budget encore en hausse, et c'est une bonne nouvelle. Mais en y regardant de plus près on voit que toutes les hausses ne sont pas équivalentes. Alors que la masse salariale va augmenter de 5.3%, avec de nouveaux embauchés (chouette !), les coûts de sous-traitance bondissent eux de 17% entre le réalisé 2017 et le budget 2018. Et ils dépassent maintenant les frais de personnels internes. Avec l'arrivée des CDS on ne peut que craindre que cet écart se creuse encore.

SUD Aérien au CE DSGI : 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