



Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix



CE DGSJ septembre 2018

Dernière minute : départs de Franck Terner et Gilles Gâteau, reprise de la fonction par Benjamin Smith et sa garde rapprochée qui rencontrent actuellement les organisations syndicales et l'intersyndicale dans son ensemble, il faut donc espérer qu'un accord satisfaisant soit trouvé sur les revendications salariales (5,1% pour tout le monde), mettant ainsi fin au conflit toujours en cours.

Informations générales compagnie : les passagers sont bien (toujours) là

Les indicateurs d'activité sont au vert, que ce soit **augmentation du nombre de passagers, PKT, du remplissage pour le groupe AF**, malgré des irrégularités nombreuses qui ont pour conséquence le NPS et le D0 en dessous de l'objectif. Pas de chance, ce sont les indicateurs utilisés pour calculer l'intéressement, pas les autres ... On se demande pourquoi on fait tant d'effort parfois. Et pour en rajouter une louche, on a le droit au couplet sur les montant des réclamations (165 millions), histoire de culpabiliser les grévistes ... car bien sûr, la direction n'a aucune, mais vraiment aucune responsabilité dans les grèves du printemps !

La direction ne commente pas **l'arrivée de Benjamin Smith**, nous avons quand même fait remarquer sa tentative d'éteindre la polémique sur sa rémunération en annonçant qu'il investirait la moitié de sa part fixe (450k€) en action, et qu'il serait bien inopportun que son action soit pilotée par le cours de la bourse. Nous attendons en lui un spécialiste du transport aérien et pas un financier, avec tout de même en préalable la résolution rapide des conflits salariaux en cours !

Accord pilotes KL : nous sommes revenus sur l'accord salarial pilotes chez KLM (+4% augmentation, +4% congés) qui nous semble assez en ligne avec les revendications de l'intersyndicale (actuellement +5,1% d'augmentation pour tout le monde) et qui a été possible sans que le conseil d'administration n'y mette un veto.

Vol de données bancaires chez **British Airways** : pour la direction, il ne peut pas nous arriver la même mésaventure qu'à [British Airways, qui s'est fait pirater 360.000 numéros de cartes](#) bancaires récemment. Notamment grâce à la mise en œuvre du standard PCIDSS qui déporte la gestion des paiements par carte bancaire vers une tierce partie (Amadeus pour AF). Reste que parmi les nombreux sites externes déployés au nom d'Air France, certains ont un niveau de sécurité moindre que celui garanti sur ceux hébergés sur nos plateformes sécurisées.

Informations DGSJ : du bien, du pas bien, du franchement pas bien

Là encore, les indicateurs clé sont majoritairement à l'objectif, sauf le taux d'incident suite à changement. Le budget 2019 est en cours d'élaboration, les besoins exprimés dépasseront de nouveau notre capacité à produire, notamment dans les innovations métier. Ils seront priorisés selon 4 axes : amélioration de la performance opérationnelle, fluidité du parcours client, facilitation du recovery (aléa) et génération de recette.

Les recrutements internes sont en cours pour le cursus développeur, 30 personnes sont présélectionnées et seuls 15 seront prises, réparties sur les 3 sites. Il manque encore des tuteurs, la direction reconnaît que ce rôle n'est pas suffisamment valorisé alors qu'il est essentiel. Quoi qu'il en soit, la direction devrait faire son maximum pour que ce (bon) dispositif puisse profiter à tout candidat qui en aurait les capacités et ne pas se limiter au chiffre de 15 « élus ».

ISR: les lettres d'affectation pour les cas1, et de proposition pour les cas2 et 3, ont été remises. Les process ATGPEM et HPO font qu'on n'a pas encore tous les retours, les annonces des nominations ont donc été partielles. Nous sommes intervenus pour exprimer que le démarrage est laborieux : communication incompréhensible laissant entendre que des postes N-4 étaient vacants, pas d'offre alternative de poste pour les cas2 comme dit au CE (la lettre des cas2 indique une proposition de poste réservé ou le passage en mobilité ! le choix est vite fait), nomination de N-5 qui ne s'y attendaient pas avec risque de perturbations de l'équipe (sentiment de déclasser des N-6), offre de formation à adapter (nous demandons à ce que 'working with the Dutch' qui s'adresse à tout le monde, soit aussi assuré sur les sites de province). Post CE, on nous annonce qu'on est sorti d'ATGPEM qui n'aura duré que l'espace d'un été : bref, entre les promesses et la réalité, il y a quand même un léger décalage.

Déménagement de l'admin sécu TLS : nous avons à nouveau évoqué ce sujet, à notre avis crucial pour l'exploitation. Ce serait prendre un bien grand risque que d'envoyer tout ou partie de l'administration sécurité hors de la Barigoude et cela ne peut pas être une réponse à la saturation des locaux. Après avoir ajouté 200 postes de travail à Bravo, en faisant fi de toutes les recommandations INRS sur la taille minimum de l'espace alloué à chacun pour de bonnes conditions de travail (10m2 approx.), après avoir sacrifié le bâtiment ECHO et rendu la réserve foncière de la Barigoude, de tels arrangements ne seront de toute façon qu'éphémères : étant donné l'augmentation de la demande en informatique, nous allons avoir rapidement besoin de beaucoup plus de place ... ce qui nous amène à ...

... Immobilier DGSI : la pénurie à tous les niveaux. Que ce soit Paray avec l'arrivée de HOP, Valbonne, qui ajoute des locaux modulaires et encore des locaux modulaires ou la Barigoude qui lorgne sur la Croix du Sud, et même Roissy avec son projet Pégase mal ficelé, tous les sites DGSI sont dans un manque criant de locaux. Et ce n'est pas le (mauvais) projet CDS qui changera radicalement et immédiatement la donne puisque, dans tous les cas, on parle d'expérimentation à petite échelle et s'étalant dans le temps. En parallèle, la demande métier explose (encore +20% estimé sur les prochaines années), il faut donc, comme le préconise le rapport Secafi, réfléchir sérieusement à un plan immobilier. Ce que la direction admet à peine, reportant la discussion à après l'implémentation de CDS.

Externalisation hors site des dev (CDS) : malgré les demandes une nouvelle fois exprimées, la direction réfute le rapport SECAFI et refuse toute consultation des élus sur ce sujet pour le moment. On aura le droit de s'exprimer quand tout sera bouclé, mais il sera trop tard. Le monologue social se poursuit.

Perspectives Astre/Sigma : 20 ans de TMA, quel bilan financier ?

Ces deux applications de la maintenance sont en fin de vie, et sont gérées en TMA aux sheds à Paray depuis 20 ans, dans un domaine colorisé KLM. Pour Sigma, la migration de la flotte A320 d'Air France vers Maintenix devrait se terminer au printemps 2018, et il restera encore à définir et implémenter l'archivage des données avant de décommissionner l'appli (objectif fin 2019). Pour ASTRE, la situation est beaucoup plus complexe, de par l'architecture de l'appli, qui imbrique les domaines finance, logistique et réparation et s'interface beaucoup avec le reste du SI. La migration vers Empower (SAP HANA) est donc complexe, et les difficultés rencontrées par l'intégrateur externe IBM sont nombreuses. Le scénario actuel n'envisage pas un arrêt de l'application avant 2021. Un des risques majeurs est dû au fait qu'il y a beaucoup de Shadow IT autour d'ASTRE, et que par définition, ces applis et processus ne sont pas cartographiés. A cette occasion, la direction a annoncé qu'elle ferait prochainement un point sur son projet de cadrage du shadow IT et de l'IBC. Une attention particulière est aussi portée sur les nombreux rapports BI produits, les questions sont nombreuses à ce sujet.

La direction annonce que ces fins d'applications n'auront pas d'impact sur les activités OPS (pilotage, ZOS ...) et minimise les impacts sociaux qui sont reportés sur les entreprises sous-traitantes.

New Deal : contre-proposition des élus

Un point d'avancement nous est fait : gouvernance, indicateurs, sounding board ... mais aussi 'plateforme informelle des partenaires sociaux permettant d'échanger sur la situation'. Informelle : tel est bien le mot qui fâche. Donc un groupe créé par la direction, sans pouvoir, sans moyens, ne respectant pas les règles de représentativité. Les élus dans leur ensemble ont refusé ce groupe et à la place, ont voté à l'unanimité les deux motions suivantes, afin que les discussions soient menées dans le cadre institutionnel prévu : comité de groupe européen pour les échanges transfrontaliers entre compagnie et CE DGSI pour les impacts économiques et sociaux sur notre périmètre Air France.

Suite à la consultation du CE.SI sur le projet New Deal, la session du CE DGSI réunie le 26 septembre 2018 décide la création d'une commission de suivi du New Deal au sein du CE. Cette commission, permettra d'allier proximité et réactivité, elle serait convoquée régulièrement et plus particulièrement dès que des problèmes sur des projets communs avec KLM seraient levés.

Deux autres remarques :

- nous proposons que cette commission puisse être constituée d'un président et de 2 vice-présidents et de commissaires, permettant un partage des responsabilités entre les trois syndicats représentatifs de la DGSI ;

- cette commission alimentera les débats du groupe de travail IT au sein du Comité de groupe Européen.

Puis :

Bien avant le démarrage du projet New Deal for IT il y a un an, les élus du CESI ont partagé l'intérêt d'échanger avec les représentants du WC IT.

Depuis le lancement du projet New Deal for IT, les élus du CESI ont demandé que ces échanges se structurent dans le cadre du Comité de Groupe Européen (CGE), l'instance officielle mise en place par le Groupe, validée par les présidents successifs du Groupe JC Spinetta, A.De Jugnac, et JM Janailac pour permettre les échanges entre représentants des personnels AF et KL, comme cela est fait pour d'autres métiers du Groupe : Pour les élus du CESI, la DGSI ne saurait échapper aux instances officielles de représentation des salariés qui seules peuvent garantir la juste représentation, actuelle et future, des personnels, et l'équilibre des débats entre les représentants AF et KLM.

Devant le refus de la Direction de valider la création d'un Groupe de travail IT, le CGE étudie actuellement la possibilité d'une délégation temporaire au CE DGSI de cette responsabilité avec un reporting régulier au CGE.

Dans cette attente, les élus demandent que le suivi des projets New Deal et ISR se fassent dans le cadre du CE SI et dénonceront toute entrave à son fonctionnement.

Comme toujours, la direction ne semble pas chaude pour modifier ses plans. Nous serons attentifs à la décision qui sera prise finalement.

Par ailleurs, les exceptions de développement déjà présentées posent question sur leur traitement : sur 3 exceptions, 1 est en faveur d'Air France pour 40 MH, les 2 autres en faveur de KLM pour respectivement 125 MH sur 3 ans et 40 MH/an (durée non précisée). La balance commence déjà à peser d'un côté : comment va se faire le rééquilibrage, à quelle fréquence, par quelles actions ? Le directeur nous répond que les prochains développements seront décidés en fonction de cette situation, reste à vérifier dans les actes. Rappelons que la cible (jamais encore atteinte) au DEV est de 2/3 1/3 et qu'il n'y a plus de cible sur la charge globale IT donc rien pour OPS et DS, pour lesquels on se contentera de prendre une photo et de vérifier que ça ne dérive pas trop au fil du temps.

Amélioration de la vie quotidienne : vous voulez changer la moquette ? C'est le moment !

En réponse au référendum raté de Janaillac, la direction nous a sorti, plutôt qu'une réponse concrète sur les salaires, le recueil des irritants de la vie quotidienne. Forcément, va y avoir des déçus ! Peinture, dalles de moquette, casques et petits matériels, ça sent l'effet d'aubaine à plein nez, ce dont convient le directeur. On a une enveloppe, on va l'utiliser, pourquoi pas, mais qu'on ne fasse pas l'insulte aux salariés de leur dire que c'est la réponse au référendum.

Une décision qui satisfera de nombreux collègues : pour les déplacements TLS/QVI, il sera possible de prendre un vol Easyjet, selon les tarifs. Une facilité dans l'organisation, même si, on est bien d'accord, c'est aberrant de devoir faire cela. Alors prenons-le autrement : à 40 € le billet, le transporteur ne fait sûrement pas de bénéfice ...

Une info intéressante lors de la discussion : le constat par la direction que les managers s'autocensurent et ne font pas remonter les demandes qui pourraient d'ailleurs pour certaines, se traiter en local. Eh oui ! Avec le poids de la pyramide hiérarchique d'Air France, on a fabriqué des managers qui n'osent pas, voire pour certains, qui se sont tellement imprégnés du discours officiel, qu'ils en sont devenus insensibles à toute demande de bon sens.

Consultation sur l'actualisation du budget 2018 du CESI : distribution du reliquat

Nous avons voté **Pour** cette actualisation en suggérant au bureau du CE d'introduire une condition de quotient familial dans la distribution du Relicado. Nous ne sommes pas, a priori, fans de ce type de redistribution (nous lui préférons le financement d'actions en commun) mais le reliquat de fin d'année est une réalité des budgets des CE. Ce reliquat est principalement le fruit des accords CE/CCE sur la péréquation des restaurants, au détriment du budget du CCE (-4M€) et donc des agents Air France (augmentation des prix des colos par ex). Le CE SI bénéficie par ailleurs de quelques avantages supplémentaires du fait qu'il ne gère aucun restaurant (part miroir utilisée partiellement en activités sociales), et autres budgets supplémentaires alloués il y a longtemps par la direction ...

Vote : Pour (6 CFDT+ 1 Sud), ABS (1 UNSA)

SUD Aérien au CE DGSI : Sophie Hubert-Rigon, Christophe Pesard

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