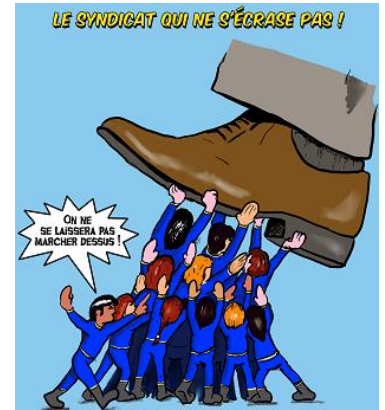




Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix

CE DGSi janvier 2019



En guise de tract pour les élections CSE, nous avons choisi de vous communiquer notre dernier tract compte-rendu de CE. En effet, vous êtes encore nombreux à ne pas le recevoir (si vous le souhaitez, vous pouvez vous abonner à notre envoi électronique, voir bas de page) et cela nous semble une bonne façon de nous présenter et de présenter notre positionnement.

Elections CSE : Heures d'information syndicales Sud Aérien sur tous les centres

Dans le cadre des élections, venez nous rencontrer, venez discuter, venez-vous informer :

- **Valbonne** le jeudi 7 février, rdv 11h salle Vésubie au rez-de-chaussée du bâtiment 2
- **Paray** le 12 février, rdv 11h dans le hall principal Astrolab
- **CDG** le 12 février, rdv à 15h à Pluton
- **Toulouse** le 15 février, rdv 10h30 dans le hall Bravo

Projet MDC (Managed Delivery Center, ex CDS) : notre motion de demande d'expertise économique votée à l'unanimité, le processus est lancé

Le sujet ne faisait pas partie de l'ordre du jour, mais il constitue le sujet d'actualité majeur de la DGSi.

Le projet MDC d'externalisation hors site des développements est intrinsèquement un danger pour la DGSi: **l'abandon de pans entiers de domaines métiers** (35% dans le projet actuel) à la sous-traitance en dehors des murs signifie que cette activité nous échappera: **perte de maîtrise technico-fonctionnelle sur les applications parfois critiques**, de nombreuses **suppressions de postes internes** (141 déjà chiffrés), **et aussi externes** puisque des collègues sous-traitants qui parfois travaillent depuis plus de 10 ans pour Air France seront "remerciés". Mais pour la direction, ni leur sort, ni les liens que nous avons pu tisser avec eux importe: **la déshumanisation du travail** où nous sommes réduits à des ressources et des mois hommes est en marche. Et au-delà du projet actuel d'externalisation en France, on peut soupçonner que le véritable projet de la direction est de délocaliser l'emploi en Inde : c'est même ce qui avait été annoncé en janvier 2018 avant un rétropédalage temporaire devant le tollé suscité. Qu'à cela ne tienne, la direction ne la joue-t-elle pas en deux temps ? **Une fois que l'activité sera externalisée hors site, il ne sera pas difficile de la délocaliser !** Les représentants du personnel ne pourront aller contrôler les pratiques effectives et les sous-traitances en cascade.

Il est donc impératif de combattre ce projet par tous les moyens !

Pour justifier son projet, la direction a d'abord mis en avant le risque de raréfaction et d'augmentation des coûts de main d'œuvre informatique et la problématique des locaux. Une mission d'éclairage (demandée par les élus mais payée par la direction) en juin dernier a préconisé **des solutions alternatives que la direction s'est empressée d'enterrer**: mise en place de relations privilégiées avec certaines SSI pour faire diminuer les coûts, location de bureaux près des sites, embauche à bac+3. Depuis la fin 2018, la direction a mis en avant des gains économiques importants pour la mise en place des MDC, tout en continuant à affirmer que là n'était pas la problématique. C'est qu'il s'agit aussi de convaincre la direction centrale d'Air France et pour cela, rien de tel qu'un ROI alléchant. Mais les chiffres présentés en commission économie et production mi-janvier souffrent de nombreuses questions, notamment autour d'une hypothétique baisse du Taux Journalier Moyen (TJM) qui représente la grande majorité des gains annoncés. **A l'initiative de Sud Aérien, une motion a été votée à l'unanimité pour que le CE mandate une expertise totalement indépendante (payée par le CE) afin de faire la lumière sur ces chiffres.** Par ailleurs, la direction a également dû accepter que les CHSCT soient consultés pour étudier l'impact du projet sur les conditions de travail.

Devant cette résistance, le directeur de la DGSi reste droit dans ses bottes et maintient que le projet se fera coûte que coûte, et sans retard. Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour empêcher la réalisation de ce projet néfaste. En dernier recours, la **mobilisation des personnels fera pencher la balance**, comme pour cela avait été le cas pour le projet de filialisation de la DGI.

Informations générales compagnie

Indicateurs AFKL : progression en nombre de pax, les résultats financiers seront présentés ultérieurement. Par contre les résultats d'exploitation ne sont pas à l'objectif (DO à 39% et NPS à 12) suivis logiquement par une explosion des demandes de compensations clients.

La grande nouvelle de ce début d'année, c'est bien sûr l'arrêt de **Joon** suite à l'accord PNC, dont les salariés seront intégrés à Air France. Nous nous réjouissons de la réinternalisation de cette activité.

Afin de renforcer la **compétitivité des aéroports français**, le parlement a voté une baisse des taxes de 6% pour les passagers en correspondance, ce qui représente une économie de 60 M€ pour la part Air France.

Ben Smith a rencontré les cadres sup de KLM lundi 28, N.Nelson ignore la teneur des échanges.

Concernant l'accord salarial 2019 pour les cadres au forfait, notre demande d'une **mesure plancher de 2%** pour compenser l'augmentation générale de début d'année, **n'a été que partiellement entendue** puisqu'elle ne concernera que les agents avancés. Donc pas de prise en compte de l'inflation pour les autres !

Info CCE : En séance, le secrétaire du CE, aussi secrétaire général adjoint du CCE, est revenu sur le vote négatif des élus du CCE autres que CFDT (donc FO/UNSA/SUD AERIEN) au sujet de la vente du camping de Gassin, en accusant les élus en question de manœuvres électorales. Renseignement pris, les élus ont considéré que le prix était sous évalué et qu'il n'y avait pas urgence absolue à traiter ce sujet en toute fin de mandat : au prochain bureau de s'emparer du sujet.

Informations DGSi :

Tous les **indicateurs** 2018 DGSi sont au vert.

Incident majeur à Toulouse : le PRA a été déclenché à chaud et a été efficace pour rétablir la situation. N.Nelson a salué la mobilisation et l'engagement des équipes (eh oui ! c'est plus facile de mobiliser des internes et des équipes localisées au même endroit), le rôle joué par les BRM, et la confiance des métiers.

Embauches : N.Nelson nous a réaffirmé que les embauches n'étaient pas gelées et qu'elles se poursuivaient au rythme de 2018. Toutefois le volume global n'a pas été fixé. A l'IT cela nous semble contradictoire avec les propos tenus par Ben Smith au CCE de novembre sur la loyauté et l'implication des internes par rapport à la sous-traitance : si on embauche à la DGSi, c'est bien pour desserrer l'étau de la sous-traitance (jusqu'à 80% dans certaines Ldp) et compenser la courbe des âges désastreuse, donc pas d'hésitation !

Externalisation de sous-traitants OPS à TLS et QVI : c'est le cas de l'équipe Thalès d'administration sécurité à TLS et de la maintenance Adhesion à QVI qui ont quitté les locaux Air France. Aux questions des élus, N.Nelson répond que ça ne préfigure pas de CDS aux OPS. En effet, mais à notre avis, ça ne facilite pas le travail au global (notamment pour l'admin sécurité, nous nous sommes déjà exprimés sur le sujet).

EAP/AIP à la DGSi : nous sommes intervenus sur le « quota » de 15% de dépassés prôné par le DRH. Celui-ci nous répond qu'il ne s'agit que d'une recommandation émise par la DGRH et que ce n'est donc pas de son fait ... Pour nous il est inadmissible de déterminer à l'avance l'évaluation chiffrée des salariés. L'EAP ne servirait-elle qu'à justifier l'augmentation déjà décidée ?

Service gestion paie à TLS : nous sommes intervenus pour demander pourquoi un poste y avait été supprimé sans que le CE n'en soit informé. C.Chicher se renseigne ...

Time2meet : nouvel outil pour les EAP et les objectifs pour tout le groupe AFKL sauf pour l'IT ! Raison : le matriciel n'y est pas pris en compte. Nous demandons si nous sommes la seule direction dans ce cas ? La réponse est oui ! Nous sommes la seule direction qui ait poussé le matriciel à ce point. Autant dire qu'on sert de cobayes ...



Immobilier : bâtiment **Baïkal** (CDG) : un projet toujours flou, au grand dam des équipes sur place qui voient les échéances se rapprocher. Par ailleurs, premier projet à mettre en œuvre le flex sharing ou office pour les télétravailleurs alors que des études récentes ont montré sa nocivité .

<https://www.lci.fr/open-space/apres-l-open-space-et-le-bruit-voici-le-flex-office-et-les-sans-bureaux-fixes-ces-amenagements-rendent-ils-fous-salaries-2106707.html>

Où est la QVT dans tout cela ?

ISR : demande de suivi des indicateurs en CHSCT

Nous sommes intervenus en séance pour demander que les CHSCT commencent à suivre ces indicateurs promis par la direction. Déplacements répétés, réunions toutes en anglais, matriciel à gogo, N-4 sur tous les fronts, comment a démarré ISR ?

ITSM et plateau 2 de l'ISR

Sur le projet majeur ITSM, l'outil a maintenant été choisi et le CE n'a toujours pas été informé. Or, il y aura sans doute des répercussions sur l'organisation du travail (process, procédures, alignement AFKL, rôles ...). Nous avons donc demandé une présentation de ITSM et du plateau 2 en CE.

Dialogue (anti)social : Un accord sur les représentants de proximité a été signé par CFDT et UNSA à la DGSi. Même si nous reconnaissons que l'accord a repris bon nombre de nos demandes, il nous était impossible de le signer, puisqu'il entérine de fait la disparition des délégués du personnel et leurs prérogatives bien supérieures à celles des représentants de proximité.

Information sur le New Deal IT

La direction a présenté une mise à jour des échanges du new deal IT incluant le social partner board et le sounding board. Deux instances mises en place pour échanger entre AF / KL et entre les personnels et le management, composés de membres désignés volontaires par la direction et dont SUD aérien a été exclus d'office dès le départ. Nous avons rappelé que le CE avait voté une motion pour que les travaux du Social Partner Board soient partagés et préparés en commission écopro. Pour l'instant, rien !

Les membres du CE ont rappelé qu'ils sont les seuls avec les DP et CHST à être légitimes pour représenter les salariés et ce même si la teneur critique de leur propos n'a pas la faveur de la direction.

Sur l'équilibrage de charge IT AF/KL, la direction a rappelé que le 1/3 2/3 ne s'applique que pour le DEV. A ce sujet 3 exceptions sont déjà entérinées par la direction. Le mécanisme de rééquilibrage éventuel n'interviendra qu'après communication du plan industriel prévu au printemps. Un peu tardif à notre goût, le déséquilibre est déjà bien installé, pourquoi tarder à le résorber ? OPS et DS sont uniquement en phase d'observation et de best effort.

SUD Aérien au CE DGSI : Sophie Hubert-Rigon, Eric Grandjean
SUD Aérien – E-mail : dgsi@sud-aerien.org Site web : sud-aerien.org
Pour s'abonner, envoyez un mail à info-dgsi-subscribe@sud-aerien.org