



# Informatique Air France

Une autre voix  
Un autre choix



CSEE DSGI juin 2019

## Informations générales compagnie : et encore une transformation à venir ...

L'activité est toujours en croissance (+3%) avec un coefficient de remplissage à 85,8%, les recettes ancillaires sont en progression de 48% et les résultats opérationnels très bons (NPS à 29 et DO à 47,8% avec des records au Hub).

Toutefois la direction annonce une recette en-deçà des attentes.

Suite à l'audit McKinsey, une « transformation » est prévue à AF (encore une !) avec simplification (silos, transverse), optimisation des fonctions support .... Un plan d'actions sera construit pour chaque direction. On a l'impression d'avoir déjà entendu la musique, mais que reste-il à optimiser à AF avec tous ces plans successifs ?

A l'IT cela se traduit par des chantiers de gouvernance du budget d'innovation (alors ? on fait trop ou pas assez d'innovation ???), une refonte des relations IT/métiers (chantier IT/AMO remis sur la table) et nos incontournables ISR et MDC auquel on ajoute le petit dernier : Groupdev 3-5-8. Pour la partie IT/AMO, il paraît que c'est la suite de New Ways of Working qui a montré tout son intérêt selon la direction.

Mise à jour du chapitre « sanctions » du règlement intérieur : loin d'un simple toilettage remplaçant anciens délégués du personnel par les nouvelles fonctions, c'est à une refonte complète que l'on assiste avec élagage sérieux des droits de défense du salarié sanctionné. Les représentants du personnel ne seront prévenus qu'en cas de sanction de niveau 2 et le conseil de discipline ne se réunira plus qu'en cas de licenciement.

Quand on sait l'impact ravageur de l'annonce d'une sanction même de niveau 1 sur un salarié, l'isolement dans lequel celui-ci peut se trouver enfermé, son incompréhension face à l'arbitraire, on ne peut que craindre les dégâts que cela risque d'engendrer.

## Infos DSGI

Indicateurs de mai à l'objectif sauf le « First Time Right » encore défaillant sans que la direction n'en ait les causes.

Budget d'innovation : La purge sera moins sévère que prévue : -9M€ au lieu des -15 à -20M€ avancés début mai : les besoins métier (EMPower, NDC) ne permettront pas de descendre plus.

Réorganisation Ldp maintenance : fusion des Ldp DI.NL et DI.NG suite baisse de charge (fin déploiement Maintenix), un poste de RLP est supprimé. Ces deux lignes de produit faisaient quand même 400 MHI de sous-traitance en 2017, on peut acter la baisse de charge mais la session alerte le directeur sur le risque de surcharge. A ses yeux, pas de problème puisque le RLP restant ne se plaint pas ...

Baïkal : le déménagement se fera le 10 juillet, un mail est en préparation. Sauf que les intéressés n'étaient toujours pas au courant.

## Ajustement ISR : ajout de postes N-5. Mieux vaut tard que jamais

Les élus du CE avaient pourtant alerté la direction l'année dernière : la charge de travail qui allait reposer sur les épaules des N-4 serait trop importante et les agents en pâtiraient forcément. C'est bien ce qui s'est passé : perturbations dans les équipes, retours de terrain mauvais, ISR vécu difficilement ... On ne peut que reconnaître à la direction qu'elle prend une bonne décision en créant ces postes (qui peuvent correspondre à des postes N-4 qui avaient été supprimés). Les anciens titulaires seront-ils ré-intégrés (s'ils le souhaitent) ? Ils peuvent postuler et ont toutes leurs chances puisque expérimentés, selon C.Maillard qui ne s'avance toutefois pas au-delà. Si cela n'était finalement pas le cas, que les anciens titulaires préviennent les élus, nous ne manquerons pas de le faire remonter.

Malgré tout, nous ne pouvons que regretter l'immense gâchis pendant ces 8 mois, que d'énergie perdue et de risques de démotivation ... A noter que d'autres ajustements sont prévus à DS d'ici fin 2019.

**Vote : Pour unanime : 15 CFDT, 4 UNSA-FO, 1 SUD**

## Groupdev 3-5-8 : rapide présentation

La vision du futur de Groupdev par Pascal Mordrel (le plan d'actions viendra plus tard). Beaucoup de choses mais faute de temps, la discussion n'a pu s'établir. On peut noter : quelle valeur créée (indicateurs à mettre en place) ?, révision de la stratégie de sourcing (en descendant à la product team), on vise 65% d'externes (vs 70% aujourd'hui), 10% du temps des internes consacré à l'innovation (y compris formation) selon un portefeuille d'innovations, 10 jours de formation effective par salarié, hiérarchie limitée à 2 niveaux (les product teams s'auto-gèrent) mais aussi « low code » (plus besoin d'être développeur pour coder), augmentation de la productivité de 20% en 5 ans (comment ?), compatibilité des applis au Cloud, transfert des produits à une product team transverse ... On a entendu quelques mots agréables à l'oreille (confiance dans les salariés, responsabilisation, IT academy) mais aussi des sujets d'inquiétude donc discussion à poursuivre.

## Consultation sur les CDS 2<sup>ème</sup> lot : la direction force tête baissée

La direction nous avait dit tout le mal qu'elle pensait du rapport Secafi et avait fait fi de l'opposition unanime des élus. En attendant que B.Smith réponde à l'invitation du CSE, pas d'atermoiement sur ce dossier, la direction a décidé de foncer et présente le lot 2 (second movers).

Sauf que, sans contrat cadre ni KPI en place, sans retour d'expérience sur le lot 1, avec le BI qu'il faut réussir à faire rentrer dans le contrat MDC (et vu le temps que cela prend, ça n'a pas l'air facile, il faut croire que les promesses qui nous avaient été faites par le RLP se sont révélées un peu hasardeuses), la direction met la charrue avant les bœufs ! Nous sommes résolument contre le principe des CDS/MDC mais on pourrait s'attendre à ce que la direction, puisqu'elle passe outre l'avis des élus, le fasse proprement, dans l'ordre et sans précipitation excessive. C'est tout l'inverse qu'on constate : manifestement il faut avoir montré qu'on avançait, peu importe les conditions. Les RLP sont donc mis sous pression, on force bille en tête ... gare à la réception.

**Vote : Contre unanime : 15 CDFT, 4 UNSA-FO, 1 SUD**

## Consultation sur la politique sociale de la DGSi : examen du Bilan Social 2018

**Effectifs** : La pyramide des âges reste plus que fragile (dans 10-12 ans, la moitié des informaticiens sera à la retraite). Malgré une politique ambitieuse, les embauches compensent juste l'effet PDV et les départs naturels puisque le solde s'établit à +48 (pour plus de 100 embauches) En 12 ans, on a perdu 17% des effectifs. Quand en parallèle, la charge de travail explose du fait de la demande métier, c'est forcément la sous-traitance qui en profite ...

**Explosion des coûts de sous-traitance** : +23%, plus de 139 M€ (dont 103M€ pour le DEV +20%). Chaque année, la charge de travail supplémentaire est absorbée uniquement par la sous-traitance.

**Rémunération** : net avantage aux CG3. Alors que l'échelle de salaires entre niveaux est à peu près régulière (+1000 € entre technicien et CG1 et entre CG1 et CG2), le vrai fossé est entre CG2 et CG3 : presque 3000 € de différence. Nos CG3 sont très bien payés ! Par ailleurs, la catégorie CG2 inclut les N2.2 et leur part variable, gonflant d'autant les statistiques, on peut imaginer que le fossé entre N2.1 et CG3 est encore plus profond (3500 ? 4000 ?). Bref, il y a un monde entre nos mondes. Ecart justifié ? Nous vous laissons libres de tout jugement.

**Egalité professionnelle homme/femme** : après une année 2017 satisfaisante en termes d'embauches, c'est la douche froide en 2018, moins de 20% des embauchés sont des embauchées malgré un taux de CV reçus « normal » ! Que se passe-t-il ? Si la direction ne fait pas preuve d'une réelle volonté, le risque est de baisser la garde et de masculiniser encore un peu plus le métier d'informaticien à AF

**Egalité professionnelle homme/femme** : année après année, la commission fait le constat que 1/ ce sont les femmes qui sont principalement à temps partiel, 2/ les femmes attendent plus longtemps entre 2 promotions. Notre mauvais esprit fait un rapprochement immédiat et demande donc au DRH quelles actions il entreprend pour ne pas défavoriser les femmes en temps partiel. Réponse : le temps partiel est un choix et certains postes ne sont pas compatibles avec le temps partiel. Bref, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes ! Donc on fait des rapports parce que la loi nous y oblige, mais de là à tenter de réussir l'égalité homme/femme, faudrait pas pousser non plus. C'est bien beau de mettre des petits foulards de couleur et de faire des photos de promotion, mais ce qu'on attend, c'est un plan d'actions de la direction pour une réelle égalité des chances.

Constatant l'insuffisance des recrutements au regard de l'accroissement de la charge de travail, nous votons contre le bilan social, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

## Information sur la GPEC 2019-2021

La consultation est reportée à l'automne. Toutefois, la Gpec présentée nous interpelle :

- Grosse baisse sur les effectifs attendus à fin 2020 (par rapport à la Gpec 2018). -144 postes soit 10% des effectifs. Pas d'explication
- Recrutement de managers ! A notre étonnement puisque la DGSi ne manque sûrement pas de candidats managers, filière habituelle de promotion, la direction confirme sa volonté d'embaucher des managers expérimentés ( !). Va y avoir de la déception dans les rangs ...
- Pour accompagner le PDV prévu dans les escales, nous suggérons de relancer un cursus développeurs pour accueillir quelques collègues : la direction considère qu'il est trop tôt (cursus précédent toujours en cours)

## Consultation sur le document Papripact : incomplet à nos yeux

Le Papripact est le document qui égrène les actions prises pour couvrir ou limiter les risques professionnels listés au Document Unique (DU). Malgré l'avis de la commission, nous votons contre car il y manque la couverture de risques tels que travail sur écran, amplitude et fréquence des OD, équipes mixtes, manque de manager local ...

**Vote : Pour 15 CFDT, 4 UNSA-FO. Contre : 1 Sud Aérien**

**SUD Aérien au CSE DGSi : Sophie Hubert-Rigon , Christophe Pesard, Joëlle Verdini**

*SUD Aérien – E-mail : [dgsi@sud-aerien.org](mailto:dgsi@sud-aerien.org) Site web : [sud-aerien.org](http://sud-aerien.org)*