



Informatique Air France

Une autre voix  
Un autre choix



CE DGSi janvier 2016

Un CE DGSi vite bâclé, qui comprenait à son ordre du jour un point bien important : la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC). Voir l'article ci-dessous.

Sinon la CFDT et l'UNSA se congratulent, auto satisfaits d'avoir signé l'ATGPEM censé préserver l'emploi jusqu'en 2018 (on ne liste pas toutes les restrictions à cette soi-disant préservation, ce serait trop long ...). L'ATGPEM amène surtout des mobilités géographiques et professionnelles forcées. La direction nous annonce qu'il n'y aura pas de mobilité géographique forcée à la DGSi. Par contre, dans le reste de l'entreprise ... La direction annonce que les résultats seront positifs en 2015 (on le savait déjà), mais bien évidemment des efforts sont toujours à faire par les salariéEs (qui restent) dans un marché « très concurrentiel ». Bref comme toujours même quand ça va bien, ça va pas bien ....

### Une GPEC incomplète et déjà obsolète

**Une GPEC dérivée de la GPEC centrale**, présentée au CCE d'octobre, sur les bases d'un potentiel plan B chiffrant 2900 suppressions de postes au total. La DGSi, bonne élève, est partie à la recherche de 51 postes, et les petits chefs ayant bien travaillé, ces 51 postes ont été identifiés. Problème : depuis octobre, la situation en central a évolué, le plan B est officiellement écarté et il n'est plus question "que de" 1000 suppressions de postes. La DGSi en profite-t-elle pour revoir proportionnellement à la baisse ses propres chiffres (c-a-d 17 suppressions de postes) ? Absolument pas, la DGSi fait du zèle ! Pourtant, la direction est toujours en sous-effectifs et doit faire face à des demandes métier croissantes. Où est la logique ? pas de réponse.

#### Une GPEC incomplète

La Gestion prévisionnelle des emplois et compétences devrait nous permettre de visualiser les métiers et secteurs d'activité en attrition à court et moyen terme, mais aussi les secteurs en croissance. La GPEC présentée nous liste très précisément, par localisation, les postes/métiers qui doivent disparaître, si précisément qu'on peut parfois mettre un nom derrière le poste. Les secteurs en croissance sont vaguement évoqués mais aucun détail quant aux postes/métiers en demande. Associée à la courbe des âges, la GPEC devrait permettre de déterminer :

- les besoins de formation et reconversion
- les besoins d'embauches
- et finalement, les postes en sureffectifs

L'exercice ne porte en fait que sur le dernier point.

#### Une GPEC qui prépare le PDV

C'est en fait le seul objectif de cette GPEC : identifier les agents à qui on va faire une proposition de PDV. Le DRH reconnaît qu'il a été question du PDV bien trop tôt et qu'il a suscité beaucoup d'espoirs de salariéEs fatigués et/ou démotivés.

Par ailleurs, on n'en connaît ni les conditions précises ni les contraintes qu'il fera peser, notamment sur les possibilités de recrutement.

Un plan d'embauches serait à l'étude mais la direction a la consigne de ne laisser filtrer aucun chiffre, ce qui n'est pas du meilleur augure.

**Donc pour le moment la seule chose certaine, c'est encore et toujours des suppressions de postes, alors que depuis 4 ans la DGSi annonce un sous-effectif. Encore une fois, tant mieux pour ceux qui partent dans de bonnes conditions. Mais pour les autres ? SUD Aérien revendique un plan d'embauche massif, à commencer par les apprentiEs et sous-traitantEs.**

Pour toutes ces raisons, la GPEC présentée n'est pas acceptable en l'état et nous en demandons le report afin que la direction en précise les aspects manquants. Toutefois la majorité s'abstient (CFDT : abstention, UNSA ne prend pas part au vote), elle est donc entérinée en l'état.

Pas beaucoup de réponses aux questions de la session sur :

**Athena** : l'idée d'une Joint Venture (JV) avec Thalès est abandonnée pour cause de frameworks techniques incompatibles et de modes de fonctionnement différents. La direction est en train d'analyser précisément les causes de cet échec. Le super modèle de JV proposé ne serait finalement pas si génial que ça ? Toutefois, les besoins métier demeurent et Air France va sans doute continuer le projet seul. Tous les contacts ne sont pas rompus avec Thalès, notamment pour une commercialisation éventuelle. A notre question sur les coûts engagés, il est répondu que ce qui a déjà été fait sera réutilisé.

**Consolidation zos** : dossier non encore remonté à la direction, les offres des fournisseurs externes sont en cours de dépouillement. Il y a notamment à voir le problème (le coût) des licences des produits tiers dans les différentes configurations envisagées

**Inuit collaboration** : nous demandons régulièrement un point sur les problèmes de réseaux, de sécurité. Le directeur nous promet une présentation en mars, avec le chef de projet pour répondre à toutes nos questions techniques

**EAP en anglais** : position assez étonnante du DRH qui malgré le rappel à la loi de l'inspectrice du travail d'Orly, valide les EAP en anglais avec le responsable fonctionnel KL. Et qui demande aux agents en difficulté de se signaler pour un accompagnement. De notre côté, nous encourageons tous les agents concernés à demander systématiquement cette assistance qui devrait être de fait. Le DRH s'étonne que la question de l'anglais soit un problème à la DGSI, notamment chez les cadres alors que ce n'est pas le cas dans d'autres secteurs. La réponse tient à notre avis à l'organisation groupe de la DGSI avec des chefs fonctionnels KL à bas niveau. L'évaluation passe par des aspects culturels qui peuvent poser problème. C'est pour cela qu'un responsable hiérarchique Air France a été systématiquement désigné dans l'organisation groupe : qu'il joue son rôle lors des EAP !

**Licenciement de sous-traitants SITA** : suite à la perte de marché au profit d'Unisys, SITA licencie des salariés qui ont parfois travaillé plus de 10 ans pour Air France. Voilà la réalité de la sous-traitance : Air France se targue de ne procéder à aucun licenciement en interne, mais se lave les mains de ce genre de situation. Nous avons souhaité faire voter une motion pour embaucher ces collègues, malheureusement, nous n'avons pas reçu le soutien des élus du CE.



### MyLearning : les Shadoks à l'œuvre

Les cadres reçoivent régulièrement des propositions de « formation » via MyLearning qui, si vous les suivez, iront créditer votre compte formations réalisées. Par exemple, il nous a été proposé dernièrement « Insuffler de l'énergie à son équipe ». En voilà un programme ambitieux ! Toutefois, un peu trop planplan à notre goût et nous vous proposons plutôt une alternative CHADOCienne :

**C**onditionner les touches du clavier en pistons générateurs de courant basse tension pour insuffler de l'énergie au ventilateur de bureau

**H**ameçonner un cerf volant couplé à un moulinet de canne à pêche pour contribuer à baisse de la hausse de température tout en produisant du courant

**A**nticiper en insufflant un vent de colère contre des éoliennes pour les faire tourner plus régulièrement

**D**écider de brancher des lunettes photo voltaïques sur le port USB du clavier de l'ordinateur pour rétro éclairer l'écran du PC

**O**pter pour le remplacement des fauteuils moelleux de bureau par des vélos d'appartement pour générer de l'énergie positive en pédalant harmonieusement

**C**hanter le changement des lanternes en vessies afin de rétablir la situation et récupérer nos jours envolés d'avant Transform.

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

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