



Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix



CE DGSi mai 2016

CE du 17 mai : consultation de la session sur le PDV DGSi

Pour Sud Aérien, ce PDV reste, à ce jour, toujours injustifié. La première raison invoquée au CCE de février par le DRH DGSi était que le PDV ciblait les postes "anciennes technologies". Sur 49 postes, 3 postes seulement sont clairement de ce type, soit 6%.

Puis la direction a ajouté l'ISR comme justification mais le projet ISR lui-même n'en est qu'à sa phase de mise en place (jusqu'en octobre) et son échéance finale est annoncée en 2020. Donc pas de réorganisation à court terme et sans doute pas avant les départs PDV entre octobre 2016 et mars 2017.

Qui alors absorbera la charge de travail ? qui assumera la désorganisation que ces départs vont engendrer ? plusieurs services vont être bouleversés : suppression de 30% des postes à T10, suppression de plus de 20% des postes au pilotage, 2 services soumis à grilles horaires donc à réadapter, suppression de postes à AOS dans un service déjà sous tension avec des postes toujours ouverts, suppression de la moitié des postes à DI.TL/QE, suppression de 3 postes sur 5 à Toulouse à DI.DV/SI, de 2 postes à Marseille ...

D'autres services (ingénierie et développement Top) où il faudra malgré tout maintenir les compétences, introuvables à l'extérieur, tout en assurant la qualité de service car un incident Top coûte toujours très cher.

La direction a fait le travail à l'envers et de façon prématurée.

520 personnes au total sont concernées par ce PDV, 34% en ensemble 1 (suppressions de postes) et 66% en ensemble 2 (périmètre de solidarité). Pas de création de postes possibles en ensemble 2.

Plutôt que des départs, c'est l'outil Temps Partiel Aidé (TPA) qu'il aurait fallu promouvoir. Comme le pointe le rapport des experts auprès du CCE, il permet d'absorber une baisse de charge, tout en conservant les compétences. Les TPA font par ailleurs partie du quota PDV donc 5 postes à 80% = 1 poste à 100% supprimé.

Attention ! Les mesures TPA ne concernent que les salariés des ensembles 1 et 2. Pour les salariés ensemble 3, un actuel TPA ne peut se transformer qu'en temps partiel pour convenance personnelle au taux DGSi (80% uniquement).

Dans les ensembles 1 et 2, les salariés sont éligibles par principe au TPA sauf poste incompatible avec un temps partiel. Toutefois, il est possible que pour absorber la surcharge de travail due aux départs PDV, certains responsables refusent ces TPA. Nous les ferons alors remonter auprès du DRH et du CE.

Bon à savoir : en ensemble 1, les salariés dont le poste est identifié comme supprimé mais qui ne souhaitent pas partir, restent en poste. Pas de prise de tête dans l'immédiat, ni de recherche d'un poste en urgence.

Aujourd'hui, plus que jamais, nous recommandons à chacun de déclarer ses heures supplémentaires, dont ses heures écrêtées car nous nous attendons, dans les services impactés PDV, à une surcharge de travail et il sera intéressant d'évaluer l'ampleur du problème dans les mois à venir.

Votes sur le PDV DGSi :

CFDT : abstention, UNSA : Contre

On s'attendait presque à un vote favorable de la CFDT, étant donnée l'ardeur de ses élus à défendre le principe du PDV à la DGSi, mais finalement, ce vote est en concordance avec son vote au CCE.

CE du 17 mai (suite)

Extraits choisis du PV du CCE du 29/04/2016, paroles d'experts :

« Ce qu'on observe, et c'est un peu le mal d'Air France, c'est que l'on fait un PDV et ensuite on s'adapte, souvent a posteriori. »

« Pour nous, les actions de productivité doivent précéder et non pas suivre les ajustements d'effectifs. Il faut d'abord faire le travail de recherche d'efficacité et ensuite ajuster les effectifs »

« Le PDV, comme il est mené aujourd'hui chez Air France, diffuse un message négatif et une inquiétude et n'incite pas à préparer de manière sereine les évolutions l'organisation et risque même, à certains endroits, d'être contre-productif en dégradant les conditions de travail. Donc, c'est une manière de réduire les effectifs qui prend le problème à l'envers. »

« Il apparaît très clairement, que les dispositifs de type «temps partiel aidé» sont d'un point de vue économique plus intéressants pour l'entreprise puisqu'en fait un temps partiel aidé jusqu'à une durée de quasiment cinq ans est plus intéressant économiquement pour l'entreprise et, évidemment, c'est aussi plus intéressant d'un point de vue RH et compétences puisque quelqu'un qui est en temps partiel aidé reste salarié de l'entreprise et ses compétences restent dans l'entreprise. Donc, il en ressort que c'est un dispositif particulièrement pertinent comparé à un départ pur et simple. »

... on n'aurait pas mieux dit !

CE du 25 mai

Quelques infos générales

Transavia en croissance, offre + 50%, +1,25% sur le remplissage mais recette unitaire en baisse, pour l'instant leur cher low cost plombe les comptes du groupe...

Le Bus Direct remplace le car Air France : depuis le 12 mai, c'est le nouveau nom des cars gérés par Aerolis. Finie la pub ambulante dans les rues de Paris, il n'y aura désormais plus d'identification de la marque AF. Gains financiers vs stratégie commerciale ...

Rappelons que ce service était autrefois interne AF avec un bus confortable qui prolongeait le voyage. Les GP ont encore un droit d'accès gratuit jusqu'à fin 2018 mais ensuite ? C'est la logique commerciale qui risque de prévaloir.

Quelques infos DGSI

Un point d'attention mentionné par le directeur : la DGSI n'est pas capable d'accompagner les besoins métier, on décroche de la cible ! A coup d'attritions permanentes, de restriction de budget, on le sentait venir, nous y sommes.

1er juin : remise officielle des diplômes aux techniciens réseau et programmeurs en présence du DGRH Gilles Gateau. Félicitations aux collègues !

Aux questions de la session sur l'évolution de carrière de ces nouveaux diplômés, le DRH répond qu'un assessment cadre est prévu dans les 2-3 ans.

Navettes Paray /Orly : la DGSI n'a pas été consultée sur les changements de fréquences, suite à notre courrier, le directeur a déclenché un processus d'escalade pour revenir sur cette décision.

Bilan social 2015

Sous-traitance : après une forte augmentation en 2014, le nombre de sous-traitants s'est stabilisé à un niveau anormalement élevé de 65 % et le budget aurait lui augmenté de 7 millions. Air France, soit disant en difficulté, reste le champion des vaches à lait pour SSII !

CJT : + 24 salariés en CJT. Les responsables de pôle notamment sont passés en CJT. Postes à autonomie ou volonté de masquer les écrêtages ? Rappelons les critères de passage en CJT :

- cadres se déplaçant (dans leur cadre de leur activité professionnelle) au moins deux fois par semaine en moyenne hors de leur site d'affectation
- cadres opérationnels ou fonctionnels dont les responsabilités impliquent intrinsèquement la gestion d'aléas, de contraintes et de situations d'urgence ou non programmables ne permettant pas une prédétermination des horaires de travail

Embauches femmes : en dégringolade flagrante : la DGSI n'embauche plus de femmes sans qu'on sache exactement où se situe le problème car il semble qu'on reçoive toujours beaucoup de CV femmes. En tous cas, un point d'alerte certain pour les années à venir.

Promotions : sur 5 ans, net avantage à la RP : 270 promotions, 109 à Valbonne, 71 à Toulouse.

Situation de l'emploi à TLS : avec 0 embauche en 2014 et 2015, le plan d'embauches prévoit 14 embauches en 2016 à TLS (22 à Paray, 21 à QVI). Attention à l'équilibre des centres !

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

SUD Aérien – E-mail : sudaf@wanadoo.fr Site web : sud-aerien.org

Ce tract vous est offert grâce aux cotisations de nos adhérents