



CE DGSi juin 2016

Information sur la stratégie de sourcing *

« L'abus de pression est mauvais pour la santé »

*(choix des ressources, donc des personnes internes ou externes ou des solutions opérées, qui contribuent à une activité donnée)

Drôle de conception du travail avec le CE que ce point d'information dont le support papier est fourni en séance, et ses annexes en fin de débat, ce qui fait qu'aucun travail préparatoire n'a été possible par les élus. Le détail des impacts par pôle n'est même pas examiné en session ce qui aboutit au fait que dès le lendemain, on annonce à certaines lignes de produit le transfert de leur activité à une TMA : Pas bon pour le moral ...

Sur le fond, c'est simple : il faut gérer la misère. Constat est fait que seuls 20% des développements sont assurés par des internes. Plutôt que d'embaucher massivement, ce qui semblerait la seule logique possible après des années de déshérence, la direction décide de répertorier les activités selon leur "avantage concurrentiel". L'idée n'est pas nouvelle, notre DIG encore simple responsable de l'architecture nous l'annonçait déjà en 2004 : on allait se concentrer sur les applis à forte valeur ajoutée en achetant des progiciels partout où c'était possible.

Sur la forme, un document dont une bonne partie est tirée de sources Gartner et où on peut lire quelques sentences croquignolesques :

" chaque employé est informé et incité à faire preuve d'initiative au regard de ces évolutions" : comme le remarque un élu, on est en plein dans l'inversion de la norme. **C'est de la responsabilité de l'employeur de veiller à la bonne adaptation du salarié à son poste, d'organiser ses formations et de planifier son évolution, pas l'inverse.**

"Le déroulement de la mise en oeuvre [de cette stratégie] s'appuie sur le dialogue entre employé et responsable". Rappelons à notre direction que la loi travail El Khomri n'est pas encore passée, et que les instances représentatives du personnel ont encore pour fonction de "dialoguer" elles aussi avec la direction et c'est même leur mission principale.

« Diminution du nombre de postes de responsables hiérarchiques avec élargissement de l'étendue des responsabilités individuelles ». On ne sait pas ce qui se cache derrière cette promesse (menace ?) mais sans doute rien de bon.

On ne s'interdit pas l'offshore non plus, ce qui avait toujours été écarté par les directions précédentes. Les tabous tombent. En parallèle, on prévoit de former des gestionnaires de contrats, seule fonction en progression dans l'ensemble des directions de la DGSi.

Autre grande notion développée lors de cette présentation : la polyvalence. On le sentait venir avec la refonte des métiers de l'informatique, on y arrive. Il faudra tout maîtriser : les technos, les sujets architecturaux, combiner des connaissances système et métiers en assurant des tâches actuellement gérées par les Amos, DSA, DPI et DSD...



Chers collègues,

La sourcing stratégie vise à nous transformer en Shiva. Après 20 ans d'industrialisation et donc de spécialisation, il va falloir laisser place à l'interdisciplinarité. Les directeurs sont-ils vraiment persuadés qu'on peut être efficace dans tous les domaines, en ayant une connaissance suffisante de l'ensemble des sujets ? Ou que nous allons tous devenir des acheteurs de solutions les moins chères ? Cela nous laisse bien dubitatifs pour ne pas dire inquiets et sans vouloir être de mauvais augure, gare à la « ressource » humaine, gare à la pression, gare aux burn outs !

Programme ISR : réingénierie des infrastructures

Ce dossier vise comme les précédents des économies financières et la réduction de la masse salariale. Il se double du transfert de charges des OPS vers les DEV (tests de performance notamment, seul exemple qui nous est donné de la délégation de tâches, exemple mal choisi s'il en est car la réalité n'est pas exactement celle-là du moins au jour d'aujourd'hui) dans le cadre de DEVOPS.

Consolidation: Grimper au Top of the zOS again

Démarré il y a 15 mois, ce projet qui devait être bouclé en 3 mois, - pour faire des économies - est le serpent de mer qui mobilise de multiples interlocuteurs pour de multiples réunions et tests (quel coût ? on ne sait pas c'est pas chiffré). Tout ça pour quoi ? Conclure à une impossibilité technique due à des **problèmes de latence réseau synonyme d'écroulement du SI**. On pourrait se dire que nos décideurs auraient la sagesse de s'arrêter là mais non ! Ils ont promis des millions d'économies aux financiers, qui maintenant demandent des comptes, donc on remet une pièce dans le juke box. Alors on imagine n'importe quoi : externaliser les serveurs zos et les serveurs Unix qui hébergent les applications adhérentes. Pourquoi pas la moitié des serveurs de la Barigoude ? Le sujet avait été abordé au CE de février 2016 et Alain Riche avait alors été clair : "ce n'est pas une solution retenue". En juin 2016, ce n'est plus du tout une solution exclue ! Comme quoi, les promesses de nos directions n'engagent vraiment que ceux qui y croient;

On n'a toujours pas de business case mais on évoque maintenant l'âge des équipes système zos. Il faut dire qu'**on a bien organisé la non-relève**. Bref, du grand n'importe quoi, générateur là encore de stress et de démotivation pour les personnels, dans une ambiance électrique avec des agents qui ne veulent plus aller aux réunions, ou qui se font réprimander parce qu'ils ne sont pas dans la doxa, un climat détestable.

Réorganisation des équipes de pilotage TLS/QVI

Réduction de 20% des postes, soit 5 équipes de 4 au lieu de 5 équipes de 5. Les suppressions de postes se feront au gré des départs non contraints. Constate-t-on une baisse d'activité ? pas vraiment, du moins pas dans l'immédiat. Et dans ces équipes en décalé, la grosse difficulté est de gérer les absences, congés, maladie ... Comment se passera l'organisation compliquée des grilles horaires ? sur le terrain, on constate pas de dialogue ni de consensus, encore une fois, avec les équipes concernées, donc un projet qui va se faire aux forceps contre la volonté des agents concernés.

Projet d'optimisation des équipes T10 et X10

Projet moins imminent, la consultation du CE se fera au 4^{ème} trimestre 2016 mais qui consiste à **supprimer 25% des postes** (4 sur 16) à T10 puis à fusionner T10 et X10 dans un deuxième temps. Là encore de gros problèmes organisationnels qui nécessitent un travail approfondi avec les équipes.

Projet d'optimisation de l'organisation de l'agence DI.IA

Impréparation complète de ce point qui arrive en CE sans les éléments indispensables à une consultation (organisation cible précise non décrite). La consultation a été reportée en septembre, le responsable de l'agence pourra en profiter pour écouter ses équipes, discuter avec elles et préparer un projet cohérent et consensuel.

En l'état, le projet est le suivant :

- projet ASTRID, remplacement de ATOM/DCA, 14 M d'euros, sera développé en interne à QVI
- pour ce faire, on transfère le projet TIMEO (remplacement de Roster et WebRoster), 250 MHI à Paray dans un pôle "gestion des ressources"
- création d'un pôle "connectivité avion et doc PN à TLS regroupant d'une part les outils de communication avec l'avion (Acars, Dalia), d'autre part, la documentation PN (EFB, Pilotpad ...) à l'exception du CabinPad qui reste à Paray.

Il était effectivement question de regrouper les produits de documentation PN mais plutôt à Paray où un poste de chargé de produit EFB connectivité avait été créé en 2016. Rien ne laissait prévoir un tel revirement, l'annonce à l'équipe de Paray a donc été brutale sans leur laisser entrevoir leur avenir. Quelle sera l'activité, quels seront les postes, quel sera l'accompagnement pour ceux qui voudraient suivre à TLS ? Impréparation totale.

A qui ce travail va-t-il être transféré ? Car à DI.NH, tous le monde est sous pression. On ne va quand même pas sous-traiter ? Pas si sûr, car aucune garantie ne nous est apportée en CE. En sus, la direction monte le service en

SPACE PRESSION en OPEN BAR



et pense qu'on agit malgré tout entre professionnels responsables. Nous y voyons nous une attitude peu responsable qui consiste à pondre un projet illogique.

La seule vraie justification est que TLS va subir une baisse de charge sur l'activité DWH et qu'il faut donc y ramener de la charge dare-dare. Nous sommes favorables à un rééquilibrage de l'activité des sites mais en cohérence avec l'activité de nos collègues. Pourquoi déshabiller une équipe qui marche bien, très pointue techniquement et fonctionnellement et qui donne toute satisfaction ?

Quelle incohérence avec le Plan Industriel ! présenté fin 2015, aucune annonce de ce type n'y figure.

Quelle incohérence avec la GPEC ! présentée en janvier. Celle-ci permet de voir où un salarié peut aller et il paraît impensable de tout bouleverser 6 mois plus tard.

Quelle incohérence avec la QVT et la prévention de la souffrance au travail ; on pourrait faire mieux... entre professionnels.

SUD Aérien au CE DGSi : Sophie Hubert-Rigon et Pascal Duvert

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

Ce tract vous est offert grâce aux cotisations de nos adhérents