



**Avant l'automne, compte-rendu Sud Aérien des deux CE de l'été, avec des sujets d'importance.**

### **Stratégie de sourcing (\*)**

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

Vision stratégique et non pas plan de mise en œuvre, le directeur s'est voulu rassurant lors de sa venue à Toulouse. Pourtant, le document présenté énonce une déclinaison d'ici 2 à 5 ans et certaines LDP annoncent déjà un départ de l'activité en TMA. Une nouvelle fois la direction nie la valeur de l'expertise fonctionnelle des agents de ces LDP et ça risque d'aller très, très vite.

Comment cela va-t-il fonctionner ? Grand mystère. Le but est de positionner des agents internes sur chaque projet « différenciant ». Va-t-on, à chaque nouveau projet "différenciant", aller débaucher les agents déjà en poste ailleurs ? La direction n'en a aucune idée. C'est une belle idée de technocrate de penser que n'importe qui peut faire n'importe quoi, qu'il suffit de claquer des doigts pour être expert fonctionnel ou technique. Certains se sont beaucoup investis dans une évolution ou une reconversion (Abap, Groupware). Mais si la reconversion s'est faite vers un domaine ne présentant pas un « *fort avantage concurrentiel* » il va falloir remettre ça.

Plonger les agents dans l'incertitude sur leur avenir pas si lointain, ne favorise pas la tranquillité d'esprit et a suscité pas mal d'interrogations. La direction nous répond que ça se fera en douceur, au gré des départs successifs. Cela ne nous rassure qu'à moitié car voir une équipe s'effiloche au fil du temps ne nous semble pas participer à la nécessaire sérénité sur son avenir. Et de toute façon, cela ne règle pas le problème de fond qui est que 63% du DEV est sous-traité sans qu'on voie comment la tendance pourrait s'inverser. Il faudra donc continuer à gérer la misère et cette politique de sourcing ne permettra que de colmater les fuites en urgence.

La direction ne communiquera aucun élément comparatif entre les centres mais pour Toulouse, l'impact risque d'être important car peu de domaines du DEV sont en M1 et plusieurs en M3. On nous assure qu'un poste en M3 ne pèsera pas moins qu'un poste en M1. A nos yeux bien sûr tous les postes sont utiles : mais quelle pérennité la direction peut-elle assurer des postes sur des domaines M3 ?

Pour nous, il n'y a pas qu'un risque social et il ne suffit pas de bien expliquer aux agents le pourquoi du comment, la réalité est qu'on se satisfait de la situation de sous-traitance actuelle et qu'on va l'accompagner au détriment de l'emploi interne.

Quand on constate par ailleurs que Valbonne concentre 44% de la charge de développement (27% à TLS, 28% à Paray) sans que les effectifs internes soient en rapport, donc que cette « surcharge » est absorbée par de la sous-traitance, il y a urgence à revoir (intelligemment) l'équilibre global des centres même si aux dires du syndicat majoritaire, aucun engagement n'a jamais été pris en ce sens.

Se poser la question du sourcing est légitime. Mais pour SUD Aérien le choix est clair : il y a trop d'activité sous-traitée. La politique de sourcing ne peut se faire qu'avec un plan d'embauche massif. Les embauches annoncées sont une bonne nouvelle. Mais au vu des départs simultanés cela ne résoudra pas le problème.

### **LES MOTS CLES**

**M1** : « *domaines présentant un fort avantage concurrentiel* » et qui donc reste majoritairement interne.

**M3** : domaines pour lesquels AF veut acheter sur étagère, et tout filer à la sous-traitance.

**M2** : c'est l'entre-deux, clair comme du jus de cerveau de directeur.

**Polyvalence** : après 20 ans d'industrialisation et de spécialisation, il faudra demain être expert en tout !

**Equipe pluridisciplinaire autonome** : votre mode de travail de demain. Quelle gestion ? Quelles responsabilités ? Comment ne pas travailler en silo ? Comment respecter les règles de l'art ? Mystère...

**Gestion de contrat** : le métier d'avenir, en augmentation dans toutes les directions.

## Réorganisation des services de pilotage TLS et QVI

Comme la direction nous y a bien souvent habitués, on met encore une fois la charrue devant les bœufs : on justifie la suppression de 20% des postes en décalé par une automatisation et une supervision accrues. Or au jour d'aujourd'hui, on ne constate pas 20% de baisse de la charge de travail. C'est même plutôt le phénomène inverse : délégation de tâches de AOS et TOS, nouveaux domaines techniques à prendre en compte (Big Data, Hadoop, Openstack ...), sécurité pour Toulouse. Sur Toulouse, l'activité z/OS nécessite d'avoir en permanence 2 personnes en surveillance, 1 sur le z/OS, l'autre sur le reste. La nuit, l'activité batch reste importante. Bref, aucune justification par rapport à la charge de travail.

Les pilotes, qui tous les jours par leur travail évitent des dysfonctionnements et donc des coûts à la compagnie, ont pu constater qu'ils n'étaient en fait qu'une charge financière pour leur direction. Et l'impact social dans ce projet de réorganisation est très important. Car dorénavant, il ne sera pas possible d'avoir plus d'une personne en congé à la fois ce qui est une sacrée restriction. Et en cas d'arrêt maladie, plus personne en congés ? Ce n'est pas réaliste. Rappelons encore que les pilotes ont déjà été largement mis à contribution sur Transform2015.

Malgré une commission éco-pro et deux CHSCT, l'impréparation de la direction reste flagrante, toutes nos questions sont restées sans réponse en séance : combien de personnes au minimum en salle ? peut-on tourner à 2, à 1 ? sur une semaine de vacances de jour uniquement, peut-on avoir 2 personnes en congés puisque les administratifs seront là ? les administratifs sont-ils appelés à faire des nuits en renfort si nécessaire (maladie par exemple) ? mais dans le cas de Toulouse, les administratifs n'auront pas l'expérience du travail de nuit (batches), donc comment cela tournera ?

Le plus étonnant est qu'un tel projet, dont la seule justification est économique, ait reçu un avis favorable des deux CHSCT concernés ; avec des réserves, soit, mais un avis favorable quand même. Le syndicat majoritaire ne va pas jusqu'à voter pour en CE mais s'abstient, au contraire de sa position en CHSCT, tout en nous affirmant que parler d'économies "n'est pas un gros mot". Nous ne disons pas le contraire, mais si cela passe avant la garantie de la qualité de service et de la qualité de vie au travail des agents, c'est inadmissible.

**Vote ABS : CFDT, Contre : UNSA**

## Cargobus ou la valse des millions

Dérive importante prévue sur les coûts sur un budget déjà extrêmement important, c'est un euphémisme ... Ce surcoût est justifié par une complexité plus grande que prévue : ben oui, c'est toujours comme ça avec les progiciels, ils nous promettent la lune, et puis finalement, il faut atterrir.

La nouvelle la plus intéressante étant quand même que l'implémentation de la fonctionnalité de « handler » (gestion des gares) dans Cargobus n'est pas une priorité pour le métier et qu'il faut donc garder CargoAL à KLM, Pelican et son OS220 à QVI au moins jusqu'en 2020 et aussi le Top dont on utilise en l'occurrence, le serveur d'impression. Rappelons qu'il y a quelques mois, on nous annonçait une sortie du Top et de l'OS2200 d'ici 3 ans et qu'on a bâti un plan de PDV en fonction, notamment pour les ingénieurs système. On apprend maintenant qu'on connaît cette situation depuis 1 an, qu'on va avoir un problème d'ici 2018 car l'équipe de 4 personnes va se réduire et qu'on ne trouve pas de ressources sur le marché ! Mais rassurons-nous, Unisys nous assistera quoi qu'il arrive.

## Restauration : péréquation inter CE

Le CE de cette fin août avait pour objet principal, une information sur la restauration. Depuis quelques mois, des discussions inter-CE sont en cours pour une renégociation du protocole péréquation de la restauration. Cette négociation s'est conclue par un accord entre 6 CE, le CESI étant le seul à ne pas le signer. Le CESI est le seul CE d'Air France à avoir complètement délégué la gestion de ses restaurants à la direction. Il continue toutefois à toucher directement le budget alloué à cette activité ainsi qu'une part miroir du même montant. En même temps la direction subventionne directement nos repas lorsque nous déjeunons dans un restaurant des sites de PVP, TLS et QVI. Cela revient à dire que nos repas sont subventionnés 2 fois.

Jusqu'alors, il reversait la part restauration ainsi que 30% de la part miroir au pot commun inter-CE. En ne signant pas le protocole 2016, il sort de ce fait du mécanisme et conserve entièrement parts restauration et miroir. A contrario, les autres CE ont décidé d'appliquer un droit d'entrée de type extérieur, pour les agents de l'informatique venant déjeuner dans leur restaurant.

Un accord a toutefois été trouvé avec le CE Pileco pour utiliser le restaurant du Siège sans surcoût. Mais partout ailleurs, qui va maintenant payer ? Si le salarié est en déplacement, ou pour les collègues de CDG les soirs et week-ends, la direction assure qu'il ne supportera pas ce surcoût. Encore heureux ! Par contre, les agents de Paray ne peuvent plus déjeuner à l'escale ou à la DGI puisqu'ils disposent de la cantine de Paray. Ce qui a provoqué un certain émoi à Paray, cette cantine étant sans doute celle qui suscite le plus de mécontentements, les questions DP en étant le reflet régulier.

Comment va se faire la prise en charge en cas d'OD ? Discussions bureau du CE / direction toujours en cours, les agents sont priés de conserver leurs tickets de cantine en attendant.

Et pour la suite ? L'avenir est plutôt incertain. Le CESI va-t-il conserver entièrement son budget restauration ? Pour en faire quoi ? Il faut savoir que d'autres négociations inter CE sont en cours, concernant cette fois les budgets ASC (activités sociales et culturelles) et plus généralement l'avenir du CCE. Le fait d'avoir refusé de signer le protocole restauration aura-t-il un impact pour le CESI sur ces discussions ? Rien n'est impossible et les mois à venir seront sans doute l'objet d'intenses négociations.

**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)

Ce tract vous est offert grâce aux cotisations de nos adhérents