



Le CESI se tenait pendant le procès dit « de la chemise arrachée ». L'occasion pour nous, de rappeler notre soutien aux inculpés et d'exiger leur réintégration.

Réorganisation (et non optimisation comme présenté par la direction) de l'agence D.I.A

Présentation finale de cette réorganisation. Pas de nouvel argument solide, quelques précisions sur les niveaux de postes, mais le projet reste identique à lui-même. A Paray qui perd un pôle de développement innovant, on conseille d'aller faire du SAP, activité par ailleurs identifiée comme M3 dans le Sourcing Strategy, quel paradoxe ! La session dans son ensemble constate une déshérence du DEV à Paray. Où va aller se nicher l'emploi intéressant et pérenne ? On aurait pu s'attendre à ce que les conditions, pour les agents qui suivront leur poste à Toulouse, soient un tant soit peu améliorées, mais non, c'est le standard, rien de plus. On aurait pu en profiter pour réinternaliser de l'activité, mais le directeur de l'agence trouve le taux actuel de 50% déjà bien satisfaisant.

Pour Sud Aérien, cette affaire a été menée sans vraie justification, sans recherche aucune du consensus, avec des annonces brutales pour les agents : la seule bonne attitude, et même si Toulouse y gagne de l'activité, est de voter contre. La session pourtant va émettre un vote majoritairement d'abstention qui ménage chèvre et chou de façon incompréhensible. Les élus Sud seront vigilants sur ce qui sera proposé aux agents qui perdent leur poste.

Vote : CFDT : ABS, UNSA : CONTRE

Point PDV

Au jour du CE, les informations données étaient : 7 dossiers retraite ou projet professionnel d'ores et déjà entérinés, une centaine de dossiers déposés pour, 51 postes supprimés. Le DRH annonce qu'on ira sans doute au-delà des 51. On constate aussi une sur souscription des managers, c'est sauve qui peut à bord.

Après avoir bien dégoûté tout le monde à coups de réorganisations permanentes, et annoncé ISR, une externalisation des métiers du z/OS, un regroupement DPI/DSD AF/KL, on ne va pas s'étonner du résultat. Oui, les gens sont désabusés, effrayés par ce qui les attend, et se réfugient dans le PDV. Tant mieux pour les heureux candidats, et courage à ceux qui vont rester : on en voit l'application immédiate avec la réorganisation des pilotages (baisse du nombre de postes en décalé), celle prévue pour T10/X10. Il y aura tout ce qui viendra derrière, les prestations externes pour

remplacer le support système z/OS qui partira, l'intensification du travail, la pluridisciplinarité annoncée, on peut craindre le pire pour les agents. Plus que jamais, restons vigilants sur nos conditions de travail, déclarons nos heures sup' et nos écrêtages, impliquons les CHSCT quand la situation dérape, faisons respecter nos horaires de travail et serrons nous les coudes ! Le burn-out n'existe pas que dans la littérature.

Depuis le CE: le discours du DRH en session était en décalage avec les faits : pour compenser une sous-souscription dans les autres secteurs, tous les dossiers DGSi ont été acceptés (117 soit 8% de l'effectif). Nous revendiquons auprès de la Direction un plan d'embauche ambitieux pour compenser ces 70 départs supplémentaires.



Dysfonctionnements Flightwind

Nous avons interpellé le directeur sur Flightwind : ces derniers jours ont été éprouvants pour les utilisateurs et l'équipe projet. Des pannes à répétition, des lenteurs inexplicables, le directeur accompagné de P.Mordrel a rencontré Lufhansa Systems la semaine dernière, une Task Force se met en place. En attendant les utilisateurs galèrent ! En fait, ce logiciel tourne toujours sur AIX alors que le contrat d'achat prévoyait un portage sur une version récente de Linux. D'après les infos qui nous sont parvenues depuis le CE, le calendrier "urgent" des correctifs sera mis en oeuvre ... au mois de janvier prochain. Comme quoi, l'urgence est une notion relative pour nos fournisseurs.

ISR : point sur la consolidation des z/OS

Ne parlons plus de consolidation car celle-ci semble s'éloigner de jour en jour. Après 18 mois de tergiversations, alors qu'une décision immédiate aurait généré des gains substantiels dès 2015, une décision devrait être prise d'ici le mois prochain. Un report de la prise de décision qui semble incompréhensible, avec de nouvelles études demandées au DEV, une obstination de la direction sur ce sujet qui frôle le dogmatisme : il faut justifier de pouvoir externaliser les z/OS. Une équipe projet où KLM est sur représentée, qui n'écoute pas les arguments des experts Air France : comment se faire entendre quand en face, la décision d'externaliser semble déjà prise suite aux promesses faites à la direction générale ?

On est maintenant au pied du mur avec des serveurs qui n'ont pas été renouvelés en temps et en heure, avec une charge qui a doublé en un an, (car, quoiqu'on en dise, les applications mainframe sont des applications de référence pour moult applis clientes), avec des tensions sur la CPU, avec donc un vrai risque par rapport à la QdS. Le directeur nous assure que, malgré l'arrêt du contrat CBU, on saurait tenir un PRA éventuel, croisons les doigts !

Au-delà de l'aspect purement production, l'avenir de certaines suites applicatives reposant sur des architectures mixtes z/OS/linux pose question. Entre des études demandées à la hâte pour chiffrer la réécriture des applis ou pour recourir à du replatforming (Metaware), les équipes de terrain sont en surcharge avec l'impression elles aussi, de ne pas être entendues aussi bien sur l'aspect technique que sur les enjeux en terme de qualité de service. En ces temps de « Trust together », il est quand même paradoxal de voir un tel manque de confiance de la part du management dans ses propres équipes.

Nous avons demandé que le Business case (analyse de rentabilité) soit présenté au CE : le directeur s'y engage et promet d'être transparent. Mais il faudra à tout le moins que la session soit associée par un vote au choix qui sera fait.

Restauration : toujours pas de compromis

Evolution des discussions depuis un mois : le bureau du CESI propose maintenant de reverser au pot commun, la part restauration ainsi que 27,5% de la part miroir, proposition faite aux autres CE. Le bureau l'annonce en séance et demande concomitamment modification de l'ordre du jour pour donner mandat au secrétaire de signer un accord en ce sens. Evidemment, nous sommes pris de court et n'avons pas les éléments complets pour donner un avis. Après moult coups de fil dans l'urgence, il n'y aura pas unanimité pour modifier l'ODJ. Sur la forme, on ne peut que déplorer une grande confusion : pourquoi ne pas avoir mis le point à l'ODJ en temps et en heure ? A défaut, pourquoi ne pas avoir au moins prévenu les élus avant la session, de façon à permettre à chacun d'avoir les éléments pour prendre position ? Cela sent l'improvisation la plus complète et permet au syndicat majoritaire d'accuser les minoritaires de le bloquer ... tout en prouvant à la direction sa bonne volonté.

Sur le fond, l'objectif maintenant est de trouver un compromis acceptable pour l'ensemble des CE. La proposition de CESI de reverser 27.5% semble être acceptée par les autres, qui rappelons le, cotisent à un niveau supérieur. Nous demandons donc maintenant au bureau du CESI de faire le maximum pour qu'un accord soit trouvé sur cette base.

Pour les agents en OD ou dans l'obligation d'utiliser des restaurants non DGSI, et qui, depuis début août, avancent les frais de prise en charge, bureau et direction se renvoient la balle. La meilleure solution sera de trouver un accord entre CE. Que chacun garde donc ses tickets de cantine et attende la fin du cafouillage...

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