



Informatique Air France

Une autre voie
Un autre choix

CE DGSi octobre 2016



PDV : combien de suppressions de postes au total ?

Encore plus de départs dans une direction déjà en sous-effectif

En fin de phase 1, on compte donc 113 départs prévus d'ici fin mars 2017. La phase 2 reste toutefois ouverte pour plusieurs macro-activités : exploitation informatique, logistique, autres supports transverses, moyens généraux et permanents syndicaux.

Aux 51 postes initialement prévus d'être supprimés, il n'est finalement pas sûr du tout que d'autres ne s'ajouteront pas.

Bien qu'au CE de septembre, le DRH nous ait annoncé que les postes du périmètre 2 seraient tous remplacés, la direction procède finalement, 3 semaines plus tard, à une analyse "approfondie" et se dit capable de tenir 113 suppressions de postes. En septembre, le DRH nous assurait aussi qu'on irait éventuellement au-delà du quota des 51 départs PDV mais qu'il faudrait tenir compte de la nécessaire continuité de service. Manifestement, ce n'est plus un souci ! Pourtant plus de 110 collègues seront partis d'ici 5 mois sans qu'on sache encore qui va les remplacer, et les perspectives de mobilité interne ne feront que déshabiller Pierre pour habiller Paul.

Désintox : compenser les départs par des embauches, c'est possible

A notre lettre ouverte qui réclamait des embauches supplémentaires, le DRH répond que la loi l'interdit sur le périmètre du PDV. C'est faux, c'est possible mais en donnant une priorité de réembauchage aux partants, ce qui est tout à fait exclu par la direction.

En revanche, rien n'empêche d'embaucher sur le périmètre 3 : par exemple, quand un manager des dev s'en va, son poste ne sera généralement pas supprimé, des promotions doivent avoir lieu et il serait tout à fait possible d'embaucher un développeur. Les 150 embauches annoncées sur 3 ans répondaient à un besoin de réduire le taux de sous-traitance au DEV (qui peut atteindre 80% dans certains LDP), pas à compenser des mouvements internes. Et si les départs sont effectifs, les embauches sont plus incertaines : la direction a déjà réduit de 10% le quota 2016 !

Ouvrir les emplois du périmètre 2 aux autres secteurs de l'entreprise : une nécessité

Dans la logique d'un plan de sauvegarde de l'emploi, les emplois du périmètre 2 dit de solidarité sont une soupape de sécurité au cas où le nombre de départs dans le périmètre 1 (qui correspond à des suppressions de postes planifiées) serait inférieur à celui attendu. L'entreprise a donc obligation de reclasser une partie des agents du périmètre 1 vers la DGSi. C'est faisable comme l'ont prouvé nos collègues qui ont récemment intégré l'informatique après un cursus de type ab initio. Or, la direction ne parle pas de ressaisir cette opportunité qui permettrait à la DGSi de ne pas subir de nouvelles pertes d'emplois, et à des collègues d'autres secteurs d'avoir une porte d'entrée vers la DGSi.

Cela signifie que les sureffectifs identifiés ne seront pas résorbés, ce qui est contraire à l'esprit d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Embauches en cours : déjà un métro de retard

Au 19 octobre, les 50 embauches 2016 ne sont toujours pas effectives, même si le DRH assure que tout sera bouclé en fin d'année. Il faut souhaiter que celles de 2017 se fassent dès le début de l'année car on n'est pas à l'abri d'un retournement de conjoncture qui déciderait la direction générale à tout stopper (les résultats annoncés de 2016 seront inférieurs à 2015, fin de la baisse du prix du pétrole ...).

Et la suite ?

Réorganisation ISR ou pas, un risque non négligeable de désorganisation des équipes existe, certains postes internes seront vraisemblablement remplacés par de la sous-traitance : un bilan économique sans doute très médiocre pour la DGSI. La question qui nous importe est surtout de savoir qui va faire le boulot et si ce PDV va dégrader les conditions de travail de ceux qui restent. Comment le mesurer ? En surveillant localement écrêtages et autres dépassements d'horaires qui sont souvent un bon signe d'une activité trop intense. C'est pour nous un sujet de préoccupation depuis longtemps mais pour la direction, c'est de la rhétorique. Elle refuse de communiquer sur ce sujet effectivement très sensible puisqu'en 2014, il était établi que 80% des salariés badgeant voyaient leurs horaires écrêtés. C'est aussi le cadet des soucis des autres syndicats pour qui il n'y a pas de problème collectif. C'est vrai que 20% des effectifs n'écrête pas ...

GPEC à réactualiser d'urgence

La précédente n'était là que pour dérouler le PDV qui était déjà dans les tuyaux, espérons que la prochaine prépare exhaustivement l'avenir.

Agents de gestion paie, agents des services immobiliers : personnels oubliés

Effectivement rattachés à la DGSI mais n'apparaissant nulle part dans les chiffres PDV qui nous sont présentés, nous avons interrogé le DRH au sujet de leur remplacement : il se renseigne ...

Un PDV pour quoi faire ?

Parce que de nombreux agents souhaitaient partir, les autres organisations syndicales de la DGSI ont soutenu ce PDV, contrairement à nous. A les écouter, il aurait même fallu ouvrir encore plus loin le périmètre éligible.

De nombreux collègues vont quitter l'entreprise. Au-delà des conditions financières qui peuvent sembler intéressantes, cela traduit un ras-le-bol et une démotivation que nous comprenons. Cela confirme également que le report de l'âge de départ à la retraite ne correspond ni à une demande ni des salariés, ni des employeurs, et nuit gravement aux comptes de l'UNEDIC et aux retraités qui voient leur pension diminuer. Quoi qu'il en soit, nous les comprenons et nous les soutenons.

Néanmoins, notre rôle est de veiller à tous ceux qui vont rester, et pour un grand nombre d'années, et à l'avenir de la DGSI en tant qu'informatique interne. Aujourd'hui, on assiste à une filialisation rampante, avec des pans entiers livrés à la sous-traitance dans tous les domaines informatiques. Les suppressions de postes surnuméraires vont accélérer ce processus.

Aujourd'hui, il faut inverser le processus, réclamer des embauches ou des formations pour compenser les départs d'une façon ou d'une autre, même si ce n'est pas directement. Le PDV n'est pas une logique de fonctionnement.

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