



Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix

CE DSGI octobre 2017



Infos générales compagnie : des résultats toujours en croissance mais une qualité opérationnelle dégradée

+4,6% de passagers pour le groupe, +3,8% de trafic, +2,1% de remplissage, recette unitaire en hausse, **tout va bien**. Par contre, le NPS Net Promoting Score (ressenti des clients) est toujours en berne à 18 et le D0 est à 40 soit 10 points de moins en un an, mais A0 (arrivée à l'heure) à 47%. Nos concurrents font bien mieux, bref, c'est pas glorieux. Les causes en sont multiples : PAF (Janaillac a écrit au ministère de l'intérieur et a même tweeté son impatience selon la presse), ATC (Contrôle Aérien), et aussi l'IT cette année (voir infos Dgsi plus bas). En septembre, 650 bagages retardés chaque jour, sur l'année, un coût de traitement des pax en irrégularité de l'ordre de 250 M€. De nouvelles consignes vont être passées dans le cadre de Perfops. Rappelons qu'à force de sous-traitance, de départs PDV mettant les escales parfois en surchauffe, et malgré la digitalisation et l'automatisation qui suivent plutôt qu'elles ne précèdent la suppression des postes, la direction en arrive à dégrader l'exploitation. Quant aux causes externes à Air France (ATC, PAF, infrastructures aéroportuaires), elles impactent très négativement le NPS sans que nous, salariés, ne puissions y faire quoi que ce soit. Et dire que dans ces conditions, certains syndicats ont accepté ce critère dans l'accord d'intéressement !

Loi Diard : Air France définitivement condamné

Nous avons rappelé en séance qu'Air France vient d'être définitivement condamnée par la cour de Cassation pour avoir détourné la loi Diard : celle-ci a été mise en place pour prévenir les passagers en cas de grève, afin de leur éviter de se rendre à l'aéroport inutilement donc dans un but de garantir l'ordre public. Pas pour recomposer les équipages avec des non-grévistes et réaménager le trafic. Les choses sont donc bien claires. En conséquence, on peut se demander pourquoi les équipes d'exploitation de la DSGI demeurent soumises à cette loi. La direction a une interprétation très large et toute personnelle de la loi Diard. Le DRH, sollicité, nous répond que la décision de justice ne concerne que les PNT mais vérifiera la situation avec la DGRH.

Infos DSGI : Septembre n'est pas bon en ce qui concerne les retards avion cause IT et la disponibilité des applications. Nombreux incidents Amadeus et internes. L'année 2017 sera un mauvais crû, décidant la direction à lancer un audit sur les incidents. Le tout externe sera-t-il remis en cause ?

New Deal IT/présentation du TOR (cadre de référence)

Le TOR nous est enfin présenté et on y apprend de belles ! Rappelons qu'il est en préparation depuis août par un groupe de travail composé de la direction, de 4 représentants du CE et de 4 représentants du WorkersCouncil. Les représentants du CE sont 3 CFDT et 1 UNSA, Sud Aérien ayant été d'emblée écarté par la direction sous des prétextes fumeux.

La lecture du TOR nous apprend, dans son préambule, que l'ITC a été mandaté le 5 juillet par le comité de direction pour préparer ce fameux document avec les organisations syndicales **représentatives**. Sud Aérien est représentatif et aurait donc dû faire partie du groupe de travail. Dès le début donc, la direction de la DSGI a sciemment refusé de respecter les règles édictées par ses propres patrons ! Au vu de cette situation, nous ne pouvons être qu'extrêmement circonspects sur la façon dont les choses sont menées et sur le New Deal qui en sortira. La volonté de nous écarter d'office fait montre du peu de respect de notre direction, d'une part envers le personnel que nous représentons mais même envers le propre cadre qui lui est fixé. A notre revendication d'intégrer le groupe de travail pour la suite, Nicolas Nelson reste droit dans ses bottes. Nous lui faisons donc si peur que ça ?

Sur le contenu du document, tout reste encore très énigmatique, la volonté de renforcer la proximité avec les métiers étant à notre avis, non étayée par des raisons claires (aucune explication d'un éventuel dysfonctionnement actuel, et conflit potentiel avec New Ways of Working). Des formulations par ailleurs ambiguës (« à l'avenir, les plates-formes et les services informatiques seront développés sans adhérence particulière avec les Datacenters »), toute la difficulté de comprendre pleinement la subtilité d'échanges en anglais, la seule chose qui apparaisse clairement est la remise en question de la répartition de la charge de travail entre AF et KL. C'est bien là le nerf de la guerre et l'enjeu principal. Et cela va se jouer maintenant.

Ambiance déglingue au CE

Les noms d'oiseau ont encore volé pendant la séance, un élu CFDT interrompant violemment le représentant UNSA en langage brut de fonderie. Au CE, chacun a droit à la parole et les tentatives d'intimidation doivent être exclues. Malheureusement certains sont coutumiers du fait, d'anciens élus Sud Aérien avaient aussi dû le subir. Nous désapprouvons ce comportement.

Info sur l'implémentation Data As A service

Suite de la réorganisation de l'activité BI. On peut souligner l'effort d'information du CE par le responsable de ligne de produit puisque nous en sommes à la 4^{ème} présentation. Cette fois, c'est la mise en place d'une UDP plate-forme de données unifiées constituée de plusieurs datalakes (BigData) et de l'actuel Datawarehouse (BI). Le changement principal est que les développements BigData ont vocation à se faire dans les lignes de produit et plus dans l'équipe BI qui n'interviendra plus que sur délégation ou pour des développements transverses. L'activité BI se maintiendra un peu mais sans croissance (et même en déclin) puisque d'une charge 2017 de 880MHI, on estime à 2/3 ans, une décroissance à 750MHI dont 350 pour le BI traditionnel qui sera essentiellement assuré par ATOS (moins les quelques internes qui voudront rester sur l'activité). Le BigData représentera de l'ordre de 300MHI et la gestion des données (DataOffice), 100MHI. Par contre, pas d'estimation de la charge qui sera créée dans les LDP. On peut donc s'attendre à une baisse de charge sur Toulouse au profit des LDP surtout de QVI, point qu'il faudra évaluer précisément pour rééquilibrer l'activité des sites.

Encore beaucoup d'interrogations sur l'organisation des AMO métiers (opérationnels/décisionnels), le process de travail avec ATOS, la formation des LDP... mais en attendant, toute une activité de développement qui part à Bordeaux chez Atos et même en Inde pour la part KLM.

Point sur les mainframes : projet Mohikan, Top, OS2200

Mohikan est le projet global concernant les environnements z/OS AF et KL. Son périmètre couvre les aspects techniques, contractuels et humains. Un contrat d'externalisation des serveurs a été signé au printemps 2017 avec IBM, les serveurs étant localisés à terme en Belgique. Le processus de déménagement a commencé pour KLM avec un objectif à fin 2018. Par contre, côté AF, il faut d'abord résoudre les problèmes de latence dans les échanges entre applications Unix et bases de données mainframe avant d'envisager un déménagement. Le chef de projet nous assure que des solutions techniques sont déjà identifiées et qu'on est dans les temps pour un déménagement à fin 2020. Côté personnel, on jongle entre les départs PDV, les postes remplacés ou pas, les souhaits de mobilité... La direction est confiante jusqu'à 2023.

L'arrêt du TOP est maintenant prévu pour fin 2018 (lancée en 2004 !) avec l'expiration des contrats Unisys en cours. Il y a toutefois certains projets de remplacement sur le chemin critique et on a même appelé d'anciens experts Top pour permettre les départs PDV !

Quant à l'OS2200, on n'est pas prêt d'en voir le bout ! 2021 annoncé avec risque de dérive.

Consultation sur la fusion T10/X10

La direction a fait des efforts sur les grilles et met les moyens sur les locaux et la formation, en conséquence, un accord a été trouvé avec les salariés, mobilisés depuis longtemps pour préserver leur activité et condition de travail. Le planning de formation est ambitieux mais il restera une activité purement T10 dans chaque équipe, donc de l'activité pour tous. Reste à suivre la mise en œuvre. A horizon de 5 ans, la direction prévoit l'ajustement des effectifs en fonction de l'évolution de la charge, qui part de plus en plus vers la sous-traitance. C'est donc un sujet qu'il faudra surveiller.

Vote : POUR (2 Unsa), ABS (6 CFDT)