



Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix



CE DGSi octobre 2018

Fin du conflit salarial avec signature par une majorité de syndicats, de l'accord légèrement amélioré (4% au titre de l'année 2018 versés en deux fois, mesures pour les plus bas salaires et NAO de 2019 prévues en octobre qui porteront finalement sur l'ensemble de l'année). C'est toujours mieux que l'accord initial signé par les seules CGC et CFDT. Ce mouvement aura surtout démontré la capacité d'une intersyndicale tous métiers (PNT, PNC, PS) à conserver un front uni, sans céder aux manœuvres ou racontars de la direction ou des syndicats initialement signataires.

Informations générales compagnie :

Dans la continuité des mois précédents et dans un marché porteur, l'activité groupe AFKL et AF continue de progresser en termes de passagers, trafic et coefficient de remplissage. La performance opérationnelle s'améliore avec un DO à 42%. Mais les tensions flotte persiste : la réserve opérationnelle d'aéronefs sera augmentée.

L'actualité, c'était aussi l'accord salarial signé depuis. A noter que pour les cadres en PVI (part variable individuelle) dont notamment tous les N2.1 à compter du 1/1/2019, l'augmentation générale de 2% sera commuée en +2% sur l'enveloppe des augmentations individuelles. Là où auparavant, vous aviez l'assurance d'une augmentation, vous n'aurez plus que l'aléatoire de l'AI. Particulièrement injuste en l'occurrence pour les N2.1 puisque cette augmentation est au titre de 2018, alors qu'ils n'étaient pas encore en PVI. **Nous demandons à la direction qu'un plancher de 2% soit accordé d'office pour les N2.1 lors des augmentations individuelles de performance de 2019.**

Informations DGSi :

Immobilier : sujet d'actualité sur tous les sites. A Valbonne, le bâtiment 11 (agence Digital) sera rénové. Un télétravail exceptionnel de 4 à 5 jours (voire 8) sera proposé aux 23 salariés et les sous-traitants seront hébergés dans leurs locaux pendant les travaux.

CDG : le bail du bâtiment Pluton arrivant à échéance le 30/6/2019, les équipes (+JFS actuellement au Dôme) déménageront au 1/7/2019 (sic !) dans le bâtiment Balkai. Le planning reste à faire. Une co-construction des locaux avec le personnel est prévue, le CHSCT RP est partie prenante.

Paray : HOP et PapAF débarquent aux Sheds. Le RDC du restaurant sera transformé en espace de co-working. Le projet MyAstrolab redémarre en 2019.

TLS : un modulaire de 100 places (ou une location sur le terrain voisin qui fut AF autrefois (sic)) sera construit pour la transition vers les MDC (ex Centres de services). La direction ne perd pas son cap !

Les sous-traitants Thalès (pour 8 postes) de l'administration sécurité vont être externalisés (la prose officielle dit « réinternalisés », effectivement, ça n'est qu'une question de point de vue) dans leurs locaux pour un coût nul (mais comment est-ce possible ?). L'opération sera menée sous forme de projet. Nous avons maintes fois interpellé la direction sur cette question en rappelant que sur ce service critique et hautement opérationnel, il est nécessaire de maintenir un esprit de collectif de travail seul à même de garantir la Qds. Le mode projet garantit-il la réversibilité de la solution choisie ? Rien de moins sûr. Par ailleurs, AF prend le risque d'être encore un peu plus captif du contrat Thalès.

New Deal et groupe des représentants du personnel

Le mois dernier, la session avait voté à l'unanimité la demande d'une commission du CE spécifique New Deal. La direction a finalement refusé. Entre temps, des discussions ont eu lieu entre JC Lalanne et le CGE (comité de groupe européen) : il en ressort que la direction maintient son groupe informel New Deal des partenaires sociaux et le CGE sera informé en parallèle.

Depuis le début, Sud Aérien, bien que représentatif, est exclu de ce groupe New Deal, par la seule volonté de la direction. Nous ne pouvons donc que déplorer sa persistance et encourager le CESI à impliquer la commission écopro avant ou après la 1^{ère} session du groupe New Deal prévue fin novembre.

Consultation sur l'installation de caméras supplémentaires à Toulouse

A la demande du projet HCAP, des caméras vont être installées en salles machine afin de surveiller les accès aux baies concernées. L'information aux salariés est prévue (affichage, note de service, et plans de prévention des sous-traitants). A notre question sur les termes de la loi nécessitant cette installation, la direction répond que la loi ne précisait pas les détails à mettre en œuvre, le choix des caméras est donc purement AF et non imposé par la loi. En conséquence, nous nous abstenons sur ce point.

Vote : Pour (6 CFDT), Abstention (1 Sud)

Point sur In Business Computing IBC

L'IBC part du constat de l'existence Shadow IT (informatique cachée) au sein des directions métier, forcément non quantifiée et non maîtrisée et des risques qu'elle pose (LCM, pérennité, sécurité ...). La volonté de la direction IT est de proposer aux métiers une alternative sous forme d'IBC, géré par le métier mais avec validation et accompagnement de l'IT : mise en place d'une gouvernance dont notamment la facturation des environnements mis à dispo par l'IT.

A notre avis, c'est plutôt une démarche positive puisque le but est de révéler et de contrer la Shadow IT. Attention toutefois à ce que cela ne dérive pas vers la mise en place de services informatiques bis dans les métiers.

Nouvel accord QVT 2018-2021 : « charge de travail et CJTR », « share plex et télétravail », « souffrance et CHSCT » : cherchez l'erreur

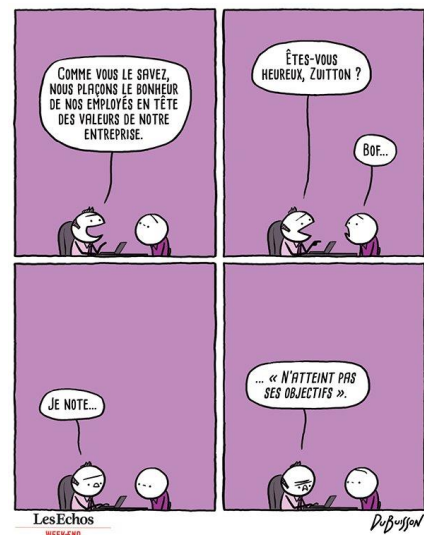
Réaffirmation du réseau de conseillers QVT et des groupes locaux GPE GPL. On apprend par la même occasion que le GPE ne s'est pas réuni depuis un an. C'est bien le problème de tous ces groupes à la main de la direction : aucune obligation légale de fonctionnement au contraire du CHSCT qui lui, se réunit trimestriellement avec des représentants du personnel et est pourvu de vrais pouvoirs d'enquête. Aucune articulation de ces groupes locaux avec les CHSCT, qui est pourtant le seul organe légal.

La direction met l'accent sur la responsabilisation individuelle pour prévenir la souffrance au travail : à chacun d'alerter quand il sent qu'il perd pied ! Il faut croire que nos spécialistes n'ont jamais rencontré de collègue en perdition : impossible alors d'alerter qui que ce soit car le salarié en souffrance culpabilise de ne pas être à la hauteur. Tout au contraire d'un problème individuel, c'est le manager ou les collègues qui vont constater et qui doivent alerter le CHSCT. Rappel : un cas de souffrance au travail doit déclencher un accident de travail. Un entretien qui tourne mal et un collègue qui s'écroule moralement (pleurs, état de choc, prostration, panique), c'est direction l'infirmerie immédiatement pour se mettre à l'abri.

Autre rappel : l'entreprise a, vis-à-vis de la santé de ses salariés, une obligation de résultat et doit empêcher ou limiter les risques identifiés.

CJTR : il s'agit d'un CJT à taux réduit. Attention ! Ce n'est pas un temps partiel au sens Urssaf, donc pas éligible aux aides CAF dans le cas d'un temps partiel parental. Les postes éligibles sont ceux qui font plus de 2 déplacements par semaine, ou les postes opérationnels (gestion d'aléas, situations d'urgence) donc principalement les collègues qui font de l'exploitation. Plus de mesure de la journée de travail donc attention aux débordements éventuels, les déplacements ne donnent plus lieu à compensation, une mesure à bien étudier avant de s'y engager. Il est d'ailleurs paradoxal d'avoir, dans le même accord, le CJTR et un point d'attention sur la charge de travail. Si la charge de travail est forte, le CJTR est à fuir ! Vous risquez de travailler plein temps en étant payé 80%.

Télétravail : mise en place du télétravail occasionnel à 2 jours/semaine et du télétravail exceptionnel. Si le télétravail est une mesure favorable aux salariés (pas des bouchons (donc bonne pour la planète), la direction, confrontée à ses problèmes de locaux, en profite pour réfléchir au « share flex » ou « plus d'agents que de bureaux ». On résume : openspaces, bruit, regard permanent des autres → mal-être au travail, besoin de s'isoler → demande de télétravail → constat que de nombreux bureaux sont vides → share-flex → plus de bureau personnel, sentiment de dépossession → mal-être au travail ... Et il y en a qui vont encore trouver le moyen d'applaudir !



ISR : de nombreux manquements dans la mise en œuvre

La direction : « **toutes les nominations sont faites** » : ah bon ? « oui, enfin, **quelques postes restent à pourvoir** ». Donc on va démarrer une telle organisation avec des N-4 manquants ? ben oui

La direction : « **ATGPEM, ATGPEM, ATGPEM** » : donc si on applique l'ATGPEM, les DP sont informés tout le long du processus (c'est mieux pour faire un travail de terrain en local). « **non, car on applique l'ATGPEM mais on aurait tout aussi bien pu s'en passer (pas de sureffectif). KLM avait HPO, il nous fallait aussi un cadre** » (sinon quoi ? on passait pour des gens pas structurés ?).

La direction « **on (C.Maillard en RP, les chefs d'établissement en province) a rencontré tous les cas 2 et 3** » : en fait, en creusant un peu, non : C.Maillard n'a pas vu les Télécoms notamment et à Toulouse nous n'avons connaissance d'aucun entretien de la chef d'établissement avec les cas2.

La direction : « **on fait une offre de poste alternative pour les cas2 et 3 qui le souhaitent** » : non, à part pour ceux qui avaient discuté avec C.Maillard, pour de nombreux autres, ça a été : 1 poste ou la mobilité. Selon la direction, 5 à 10 cas ont été problématiques, un salarié va même quitter la DGSi à cette occasion : un gâchis alors qu'on manque de bras !

Au-delà des effets d'annonce, se profile la réalité (en pire) de ce que nous craignons et avons exprimé lors du vote en CE : un risque sur les conditions de travail mais aussi un risque sur l'opérationnel : une transition douloureuse, épuisante et à haut risque. Question subsidiaire : il aurait été intéressant d'avoir un **budget GEO** spécifique pour ISR afin de connaître le coût réel (en temps passé) de cette aventure : refusé. C'est le contraire qui nous aurait surpris !

SUD Aérien au CE DGSi : Sophie Hubert-Rigon, Eric Grandjean (ce mois-ci)

SUD Aérien – E-mail : dgsi@sud-aerien.org Site web : sud-aerien.org