



CE DGSi : Entre mépris, flou et approximation ...

Session du C.E DGSi de rentrée : gros ordre du jour bâclé.

- **Perform 2020 :**

Direction et CFDT ont regretté en cœur l'abandon de Transavia Europe et se sont félicité du développement de Transavia France.

La direction a refusé de dire combien d'avions d'Air France allaient quitter la flotte (après que Transavia aura pillé une partie de l'activité d'Air France). Elle annonce 1000 emplois low-costs créés mais pas un mot sur les centaines d'emplois AF que Perform 2020 va supprimer.

Pourtant personne ne peut honnêtement nier que si AF donne des droits de trafic à Transavia et réduit sa flotte cela aura des conséquences négatives sur l'emploi à AF.

La direction a continué de jeter de l'huile sur le feu en rappelant que le coût de la grève imposera un serrage de ceinture supplémentaire. Elle a eu, ensuite, l'hypocrisie de souhaiter un apaisement entre les agents anti-grève et les anti Perform 2020.

Pour SUD Aérien l'abandon de Transavia Europe est une bonne nouvelle.

SUD Aérien a réaffirmé sa volonté de lutter contre Perform 2020.

Nous avons demandé au directeur quelle est sa feuille de route pour Perform 2020 : pas de réponse.

- **Holding : c'est flou.**
- **GPEC : Rien sur le nombre d'emplois, flou quant aux métiers d'avenir**
- **Egalité Hommes/Femmes : le mépris !**

DSD les réorganisations s'enchaînent

Plusieurs réorganisations à DSD étaient présentées à ce CE : pour les Chargés de Projet Technique (CPT), les Responsables Systèmes Opérationnels (RSO) et les équipes de la qualité.

Cette réorg a été faite comme toujours sans consultation des agents. Pour plusieurs équipes cette réorg signifie des changements de périmètres, des activités en plus, sans aucune prévision d'accompagnement, de formation ou d'effectifs supplémentaires.

Encore une fois les réorganisations ne servent qu'à masquer le manque d'effectif en surchargeant les personnels.

Les documents présentés, notamment les fiches de poste, comme souvent, comprenaient un certain nombre d'erreurs. Sur les niveaux de postes par exemple, revus comme par hasard à la baisse ! Ils ont promis que c'étaient des erreurs mais c'est celles-là, erronées, qu'a reçues le CE

Ces équipes de DSD, comme d'autres, se retrouvent maintenant dans des organigrammes combinés AF-KLM, avec deux branches de management (hiérarchique et fonctionnel). Comment sont validés les congés ? Comment sont gérés les EAP ? Quid de e-RH ... Pour le moment le flou absolu demeure.

Sans parler de la contrainte de l'anglais, des déplacements à KLM, qui pour de nombreux agents sont de vraies inquiétudes.

Pas d'inquiétudes pour la direction !!!! D'autant que ces réorganisations lui profitent !!!

Quizz du mois ... l'indemnisation du chômage !

Sachant que toutes les grandes entreprises, dont Air France, ont supprimé des milliers d'emplois à grands coups de PDV ... Qui sont allés gonfler les rangs des chômeurs ... Trouver qui sont les vrais responsables de la montée du chômage ???

Cursus diplômant à DSD

La mobilité dans cette direction était historiquement assurée par l'arrivée de techniciens, notamment au déploiement, qui ensuite, après des évolutions de carrière pour devenir cadre, allaient irriguer les différentes directions de l'informatique. Le trop long gel des embauches à la DGSi a complètement stoppé cette dynamique. Et ce n'est pas faute d'avoir averti la direction !

Il semble que pour une fois on ait été entendu. Des cursus diplômant (DUT) vont se mettre en place en vue de former des techniciens déploiement et maintenance. Ce cursus va être ouvert pour une quinzaine d'agent AF externe à la DGSi. Les cours auront lieu sur le site de PVP.

Cette formation sera également ouverte aux agents de la DGSi. Pourquoi pas. Mais si aujourd'hui des agents techniques, effectuant de fait déjà les missions correspondant à un niveau DUT, participent à ces formations, il est clair que cela doit leur profiter en terme de carrière ! Se former pendant un an est un effort qui doit être récompensé par une évolution de carrière, de niveau et de rémunération !

Egalité professionnelle hommes femmes :

Le mépris !

Notre élue a rappelé à la direction les obligations prévues par le code du travail en matière d'égalité Femmes-Hommes. La direction, qui est hors des clous sur ce sujet, a méprisé la demande SUD, aidée en cela par les railleries machistes d'élus CFDT. Si la réunion avait été filmée certains comportements auraient été différents. Le compte rendu de la commission « égalité F-H » n'a même pas été lu.

Année après année, le même constat est fait en commission égalité professionnelle H/F : plus on monte dans la hiérarchie, plus le pourcentage de femmes diminue.

Autre aspect primordial : les temps partiels, en grande majorité des femmes, ont du mal à accéder aux promotions.

Enfin, on constate que les temps partiels aidés profitent principalement aux hommes.

Pour favoriser l'égalité professionnelle, la loi impose aux directions la réalisation d'un **bilan des actions entreprises avec indicateurs chiffrés**.

Las, celui qui nous est présenté en commission est bien timide (aucun indicateur chiffré) et ne reprend même pas la principale action volontariste menée en 2013 : l'attribution de 5 points à certaines femmes CG2 (sur quels critères ? Aucune réponse).

Un plan d'actions pour l'année à venir doit aussi être présenté. La loi est assez précise sur la question : "**objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.**"

Nous sommes bien loin de cela puisque le plan d'actions proposé se contente de décliner les vœux pieux de la Direction Centrale sans réel objectif de progression (« lutter contre les stéréotypes, rappeler aux managers leurs obligations légales... »). Tout cela n'est pas très volontariste. On aurait aimé avoir un vrai objectif de progression, par ex. : l'année prochaine, nous aurons 30% de femmes CG3, ce qui, après tout, ne représente qu'un effectif de 4 femmes supplémentaires, ce n'est quand même pas insurmontable à trouver sur un effectif de 182 femmes CG2.

Et pourquoi pas même promouvoir des femmes en temps partiel ? Voilà qui serait visible.

Enfin, ajoutons que, malgré nos protestations, ce point n'a pas fait l'objet d'une présentation en CE mais a été voté précipitamment sans même la lecture du compte rendu de la commission : on voit l'importance qu'attachent à ce point nos collègues majoritaires du CE.



Entre ce que dit la loi et ce que fait la DGSJ ... Y'a comme un certain penchant !



Lettre ouverte à A.RICHE

Monsieur le directeur,

Lors de la session du CE du 30 septembre 2014 vous avez, à la demande des élu-e-s, évoqué le plan Perform 2020.

Votre intervention sur ce sujet s'est limitée à deux points.

- Le premier a été de présenter Perform 2020 comme un projet de développement.
Vous nous avez alors indiqué que des prises de contact allaient se faire dans ce sens avec les filiales du groupe, et que la commercialisation serait relancée.
- Le second, que vous étiez en charge de Perform 2020 pour l'IT, que vous deviez en tracer la feuille de route et que rien n'avait été lancé.

Pourtant dans "IT Common News" une communication d'Edwin Borst du 9 octobre présente les choses de façon très différente !

Première contradiction entre vos propos et cette communication : alors que vous vous êtes présenté comme responsable de Perform 2020 pour l'IT, vous n'êtes même pas cité dans l'article de Mr Borst.

Deuxième contradiction : le plan est préparé depuis l'été.

Troisième contradiction : les objectifs de Perform 2020. Vous avez parlé en CE aux élu-e-s d'un projet de développement.

M Borst communique pour présenter un énième plan de réduction des coûts.

C'est le seul objectif de Perform 2020 pour M Borst.

Après Transform 2015, Perform 2020 revient mettre couche sur la sempiternelle réduction des coûts en culpabilisant les personnels.

Aucune stratégie d'entreprise ne se dessine.

Monsieur le directeur une session de CE n'est pas une mascarade. Vous devez aux élu-e-s une information honnête et précise. Nous vous demandons donc de clarifier rapidement la réalité de la déclinaison IT de Perform 2020, autant sur ses objectifs que sur sa mise en œuvre.

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Sur la gestion prévisionnelle des emplois : aucun chiffre n'est annoncé. Flou complet.

Sur les compétences :

Des métiers en croissance pour les internes : développeurs sur les technologies mobiles, concepteurs Java, experts technico-fonctionnel, analyste RO

*Des métiers internes en décroissance sur des domaines technologiques : technologies Legacy (TOP, ZOS, OS2200) et C++
Des métiers dont le profil de compétences est amené à évoluer : chefs de projet (scrum master), chargés de produit (pilotage sous-traitance), développeurs BI (impact BigData...)*

Des métiers qui se renforcent sur des domaines fonctionnels identifiés comme prioritaires pour le sourcing interne (Concepteurs/développeurs Java, chargés de projet, analystes métiers, chargés de produit progiciel/intégrateurs ...)

Ca ressemble à une énumération à la Prévert ou à « je viens de lire le monde informatique ». La GPEC DSA a été faite avec le cabinet Solucom (on peut pas le faire en interne ?). On attend avec impatience la prochaine version qui doit être liée au plan industriel ... On l'espère avec moins de lieux communs (qui pour certains font rire) et plus de données chiffrées !