



Informatique Air France

Une autre voix
Un autre choix



CE DGSi mai 2018

Informations générales compagnie

Résultats d'avril en baisse, impact des 4 jours de grève mais aussi de la grève des mécanos DGI, bien moins médiatique et qui dure depuis plusieurs mois sans que la direction n'ait l'air d'y apporter de réponse ! Rappelons qu'il s'agit d'un conflit pour qu'à formation et expérience équivalentes, les mécanos déjà en place soient payés à la hauteur des nouveaux embauchés. Cette grève a un impact important avec de nombreux affrètements et vols annulés mais la direction laisse pourrir : un bel exemple de non-dialogue social ! Ça vous rappelle quelque chose ? Sur ce sujet comme sur celui des revendications salariales générales, la seule solution est la négociation avec l'intersyndicale, légitime avant et confortée par le résultat du référendum. Il est donc inadmissible que la direction annonce qu'il n'y a plus personne pour négocier et cogite pour trouver la réaction appropriée au « non ». Il faut avancer rapidement maintenant et sortir de ce conflit d'une façon acceptable pour tous.

Infos DGSi :

Ponctualité d'avril pas à l'objectif suite à incident Amadeus.

CDS : La mission d'éclairage demandée par le CESI, payée par la direction (alors que le CESI a un budget dédié aux expertises ...) rendra ses conclusions d'ici 2 mois mais pour le directeur qui nous l'a encore répété, hors le CDS, point de salut ! D'ailleurs, pendant les travaux, la vente continue et les réflexions dans les LDP aussi.

1^{ère} information sur la réorganisation de l'AMO4IT : proposition à revoir de fond en comble !

Une présentation absconse, basée sur un document mal traduit et difficilement compréhensible, a été faite à la session. Il doit être revu pour la commission écopro (pas de date pour l'instant). Ce projet se cale sur la mise en œuvre d'ISR puisque certains agents doivent être transférés dans l'équipe BRM IT créée par ISR.

De 30 personnes, le service se recentrerait sur une équipe de 9 personnes et des activités d'orientations stratégiques, roadmap ... Les AMO transverses et de continuité seraient répartis dans les directions métier (DS principalement, OPS et GSIO). Aucun gain économique, les arguments principaux sont que les AMO ne fonctionnent pas en mode Agile (mais d'où sort cet argument ? bien sûr qu'ils travaillent déjà en mode Agile) et que seules 25% des "applis" métier sont couvertes par l'AMO, les 75% restant étant déjà gérés dans les métiers. Mais en fait d'applis, on parle de produits techniques, de process, gestion du provisioning par ex. Autant dire que pour couvrir les 75% manquant, il faudrait surtout renforcer l'équipe.

Le risque que nous identifions est que les métiers absorbent les AMO et diluent leur rôle dans un quotidien immédiat. Les AMO perdront la vision transverse que leur équipe peut leur apporter aujourd'hui et l'IT serait le seul métier sans AMO : un comble !

Après une réorganisation déjà difficile il y a seulement 2 ans, il serait urgent de laisser les gens travailler sereinement avec peut-être des adaptations à la marge en écoutant les salariés. Pour la direction, tout baigne, les agents ont évolué et ne sont plus en opposition (ce n'est pas exactement ce que nous avons entendu). Mais comme nous rappelle le directeur : "*l'entreprise, c'est pas la démocratie*". Nous en sommes bien conscients mais cette position délibérée d'ignorer les arguments des principaux intéressés est quand même très cynique. Là aussi, nous demandons que les CHSCT concernés se prononcent car il y a, par ailleurs, outre certains problèmes d'anglais, un risque d'isolement de salariés, loin de leur hiérarchie et de leur service, situation qui ne devrait normalement plus se produire depuis 2015.

Point sur projet ISR : ça se précise

Le Works Council a rendu ses demandes (pre advice) au sujet d'ISR le 12 avril dernier. Au CE d'avril, le directeur nous annonçait qu'une synthèse en serait publiée. Ça n'a pas été le cas, seule la réponse de la direction (sous forme d'addendum) a été communiquée. Le pre advice a circulé sous le manteau mais n'est pas communiqué officiellement à la session CE. Nous l'avons demandé afin que chaque élu ait le même niveau d'information.

Un des points d'achoppement majeur pour le Works council est, outre la mise en place de KPI (indicateurs), l'abandon de l'organisation en product teams (en opposition au modèle AF de support en 3 niveaux). La product team regroupe tous les niveaux d'expertise autour d'un produit qu'elle prend en charge jusqu'à sa fin. Sans doute plus coûteux en effectifs, ce mode d'organisation n'est pas validé par la direction qui lui substitue la Virtual Team, en gros la même chose mais sans vocation à persister. La virtual team a une date de fin puis est censé basculer ou en mode projet ou en support par niveaux (finalité). La direction propose donc un entre-deux, qui semble convenir à KLM, mais dont on a du mal à comprendre comment il va fonctionner. Quant aux indicateurs, la direction valide le principe mais sans les décrire. Il s'agit donc de la prochaine bataille : qui définira ces indicateurs et qui les suivra.

Un comité de suivi ISR serait mis en place, composé du même groupe de travail New Deal dont, rappelons-le, nous avons été exclus d'autorité. Encore une fois, rappelons à notre direction que l'instance légale est le CE et que, si comité de suivi il doit y avoir (sur le modèle d'une commission du CE par ex.), il doit refléter l'ensemble des élus du CE et pas ce qui arrange la direction.

Le planning ISR annonce une mise en œuvre en novembre 2018 après consultation du CE en juillet (sous réserve de la validation officielle du Work Council le 5 juin). Des CHSCT se tiendront début juillet, nous aurons alors le détail précis des mouvements et changements attendus par agent. Tenez-vous prêt pour vous exprimer auprès de vos élus CE et des membres des CHSCT, notamment sur les aspects risques sur les conditions de travail : équipes matricielles, manager KL, équipe mixte, usage de l'anglais... Tout ce qui s'apparente à un risque pour vous ou vos collègues doit être répertorié. Si un vote négatif du CE ne fait jamais réagir la direction, elle ne peut par contre s'affranchir d'un avis négatif des CHSCT et ignorer les risques cités, car elle a une obligation de résultats sur les conditions de travail et la sécurité au quotidien de ses salariés.

On peut donc penser qu'après des mois de tergiversations le projet ISR voit le jour. Mais pour nous les problématiques posées ne sont toujours pas résolues. Des agents voient leurs postes supprimés et n'acceptent pas les postes proposés par la direction. Et des agents vont se retrouver dans des organisations mixtes, complexes, demandant de bons niveaux d'anglais. Alors que pour beaucoup les dernières réorganisations n'ont toujours pas été digérées ! Mais le management par le changement (ou le chaos !) est très en vogue dans les entreprises.

Point sur projet New Deal : confirmation de l'abandon du « 2/3 1/3 »

En gros, les règles existantes jusqu'à présent, évolueront de la façon suivante :

- les clusters de dev sont revus et affinés : application blocks cartography
- la colorisation est maintenue mais avec flexibilité en fonction des demandes métier (ça se faisait déjà plus ou moins)
- ops follow dev : on garde en l'état en attendant SDDC. Toutes les exceptions se règlent en ITC après avis de divers comités. Les actions de "repair" trop brutales seront transformées en une préparation de l'avenir plutôt qu'un rééquilibrage immédiat.
- la répartition de charge 2/3 1/3 est conservée mais uniquement pour le dev global et sur les applications communes. Ce critère est abandonné pour le dev commercial et pour le global IT. Lui est substitué une notion d'« équité » au niveau de chaque département OPS, DS, CIO office et services centraux. Bref, du grand n'importe quoi ! Si le 2/3 1/3 n'a jusqu'à présent, jamais été respecté, il donnait au moins un cap. Là, plus de règles, l'équité étant une notion bien peu mesurable en l'état.

Le suivi des règles sera assuré notamment par le groupe de travail WC/CE (le fameux dont Sud a été exclu d'office par la direction) et qui, en 10 mois, n'a jamais rapporté directement au CE. D'ailleurs, de l'aveu même du secrétaire, ce groupe de travail n'a pas porté ses fruits. C'est peu de dire que nous avons moyennement confiance. Nous constatons par ailleurs que les résultats des groupes d'écoute des salariés n'ont jamais été remontés au CE alors que s'y sont exprimées des opinions qui sont aussi à prendre en compte, à l'identique des opinions de nos collègues KLM.

Pour nous, c'est au CE, sous forme de commission conjointe avec le Works council, que la légitimité existe pour assurer un quelconque suivi.

Le New Deal est né du refus initial du Works council du projet ISR, les règles les plus embêtantes (2/3 1/3 global) ont sauté, place maintenant à l'équité... au doigt mouillé.

Consultation sur la politique sociale de la DGSi : examen du Bilan Social 2017

Effectifs : La pyramide des âges reste plus que fragile (dans 10-12 ans, la moitié des informaticiens sera à la retraite). Les embauches ne compensent pas l'effet PDV et les départs naturels. En 11 ans, on a perdu 20% des effectifs. Quand en parallèle, la charge de travail explose du fait de la demande métier, c'est forcément la sous-traitance qui en profite

...

Explosion des coûts de sous-traitance : +23%, plus de 116 M€, +20% de sous-traitants dans les murs, 40% des effectifs globaux sont des sous-traitants. En comparaison, les frais de personnels s'élèvent à 117,4M€... On le dit chaque année, la charge de travail supplémentaire est absorbée uniquement par la sous-traitance.

Nombre de salariés en horaires individualisés (HI) : un glissement progressif vers les cadres au forfait (CJT) :

En gros, un tiers des cadres temps plein sont au badgeage et deux tiers au CJT, la direction semble donc encourager le mode forfait. Pour un salarié, le badgeage est bien plus protecteur notamment quand la charge de travail est importante.

Rémunération : net avantage aux CG3. Alors que l'échelle de salaires entre niveaux est à peu près régulière (+1000 € entre technicien et CG1 et entre CG1 et CG2), le vrai fossé est entre CG2 et CG3 : presque 3000 € de différence. Nos CG3 sont très bien payés ! Par ailleurs, la catégorie CG2 inclut les N2.2 et leur part variable, gonflant d'autant les statistiques, on peut imaginer que le fossé entre N2.1 et CG3 est encore plus profond (3500 ? 4000 ?). Bref, il y a un monde entre nos mondes. Ecart justifié ? Nous vous laissons libres de tout jugement.

Egalité professionnelle homme/femme : grâce à une politique volontariste de la direction (associations, forums), le taux d'embauche des femmes en 2017 est remonté à 30%. Ouf ! et on peut féliciter en l'occurrence, les personnes des RH qui se sont mobilisées pour ce résultat.

A cause de l'insuffisance des recrutements au regard de la charge de travail, nous voterons contre.

Vote : Abstention CFDT. Contre UNSA et Sud Aérien

Consultation sur la GPEC 2018-2020

Malgré un plan d'embauches réel sur 3 ans, celui-ci restera insuffisant pour répondre à l'explosion des besoins métier (+56% budget innovation en 3 ans). Le principe du CDS est réaffirmé.

Pour ces raisons, nous voterons contre.

Vote : Abstention CFDT. Contre UNSA et Sud Aérien

SUD Aérien au CE DGSi : Sophie Hubert-Rigon , Mathieu Santel Leborgne

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

Ce tract vous est offert grâce aux cotisations de nos adhérents