



Informatique Air France
**Une autre volx
Un autre choix**

CE DGSi de Janvier Février 2014



Gestion de la misère «Transform» à tous les niveaux !!!

En ce début 2014, le Schéma directeur de la DGSi 2014-2018 :

les métiers ont des demandes, l'informatique semble avoir une ambition, On aurait presque de quoi se réjouir ... Mais qu'en sera-t-il quand on abordera les moyens en avril ? Activité interne ou non ? Achat de progiciels ou non ? ...

Médecine du travail : Gestion de la pénurie .

Salaires 2014 : 0+0+0 = ?

Qualité de vie au travail : un bilan pour ne rien dire. De objectifs pour ne rien faire.

Rien sur la HOLDING ... Que se trame-t-il donc ???



Schéma directeur

La direction a présenté au C.E. de janvier son schéma directeur (pardon son « masterplan », avec des documents tout en anglais).

Enfin ils y reconnaissent le problème de la pyramide des âges tant à AF qu'à KLM, les 45 à 60 ans y étant surreprésentés... Depuis le temps qu'on le leur dit ! Ils ne proposent pas pour autant d'embauches massives de jeunes mais au moins le constat est là. Même profil de sous-traitance avec 30% de l'effectif dans les 2 sociétés.

Il faut reconnaître que c'est un travail sérieux et avec un premier aspect réjouissant. En effet cela contraste avec le discours de ces deux dernières années : on nous a rabâché que c'était la fin des grands projets en essayant de nous faire peur sur le thème « il n'y aura plus de boulot demain ». Ce plan présente un nombre conséquent de projets, dans les différents domaines, qui pourraient nous rassurer sur l'activité de demain.

Le problème c'est que pour le moment la direction n'a présenté que le « What ». Comprendre : quels sont les projets de demain, les technologies sur lesquelles nous allons travailler. La prochaine étape c'est le « How » c'est-à-dire les politiques de sourcing, de sous-traitance, la répartition de charge avec KLM ... Et c'est là que l'on risque de déchanter. Si on considère les derniers achats de la DGSi : Altea, Lido, CargoBus etc. (ces produits, dont on ne peut pas être raisonnablement satisfait, ni coté I.T, ni coté métier) nous aurons à ré-exprimer notre ferme opposition à cette politique d'externalisation et d'achat de produits sur étagère !

La direction a bien compris que cette partie serait plus difficile. Elle organise des « bilats » sur ce sujet avec les organisations syndicales. Même si ce n'est pas dans nos habitudes de parler en tête à tête avec la direction, nous y participerons pour défendre l'activité en interne sur chaque site, le développement de nos compétences, le respect de nos conditions de travail et l'embauche de jeunes à commencer par nos apprentis.

A.I.P : Austérité Injustifiée Pérennisée.

ou « Augmentation Individuelle de Performance »

SUD Aérien revendique des augmentations de salaire permettant une nette progression du pouvoir d'achat de TOUS les agents. Et qu'aucun revenu ne soit supérieur à 20 fois le SMIC (soit 24574 € net par mois) à AF !

A contrario, dans la logique de Transform 2015, la direction, pour la 4^{ème} année consécutive, attaque notre pouvoir d'achat en n'accordant pas d'augmentation générale des salaires (pas d'augmentation du point). Les salaires Air France baissent en réalité d'année en année.

Ils nous jettent juste en pâture une petite enveloppe de 1,4 % pour financer les promos, les réajustements et les avancements pour les cadres et les non-cadres.

Quand il y a si peu à distribuer, le mieux, à notre avis, aurait été de donner le même nombre de points à TOUS les salariés.

La direction a décidé de faire des avancements, soi-disant, au mérite. Le problème c'est qu'il n'existe pas de méthode infaillible pour mesurer le mérite, et quand la mesure du mérite se fait sous la contrainte d'une enveloppe très limitée, elle perd toute crédibilité.

Une note de cadrage DGSi est à venir, les valeurs d'avancements seraient en euros pas en pourcentage, il n'y aurait pas de prime.

Sur 95% des EAP déjà réalisées il y a eu :

0,2 % des agents ayant : objectifs non atteints

4,4 % des agents ayant : objectifs partiellement atteints

68,4 % des agents ayant : objectifs atteints

27 % des agents ayant : objectifs dépassés

Tous les spécialistes de la souffrance au travail attribuent à l'individualisation des rémunérations un fort pouvoir de dégradation de l'esprit d'équipe et donc de la Qualité de Vie au Travail dont la direction a une vision très abstraite et éloignée des réalités.

Qualité de Vie au Travail

Un bilan pour ne rien dire. Des objectifs pour ne rien faire.

Dites « QVT » pour avoir l'air dans le ton !

C'est la nouvelle mode dans les directions d'entreprise et les DRH. Quand on sait que les salariés français ont la productivité horaire la plus élevée en Europe, donc devant l'Allemagne, et sont second derrière les Etats-Unis au niveau mondial, il serait temps de se demander si cela n'a pas un impact sur leur santé.

Transform 2015 qui a pour objectif d'augmenter la productivité de 20% est l'exact contraire de la Qualité de Vie au Travail.

Nonobstant la direction de la DGSI a présenté un prétendu bilan des années 2010-2013 et des objectifs 2014.

Le "bilan 2013" ne donne aucun élément chiffré !

Pas de photographie 2010-2012 et évolution durant l'année 2013.

Aucune mention de Transform.

Sud Aérien demande depuis de longs mois la communication et l'étude des heures écrêtées à la DGSI : heures écrêtées = surcharge de travail et donc des situations à risque.

Parmi les mesures 2014, on constate que l'axe principal des mesures pour améliorer la Qualité de Vie au Travail tourne autour de la communication (e-letter, showroom, ...). Au-delà du fait que trop d'information tue l'information (e-letter Toulouse, Info.com, l'accent, Manager info, Flash Actu), les mesures doivent être plus concrètes.

De même, la tenue de l'EAP n'est en rien une amélioration de la qualité de vie au travail. C'est un acte managérial qui se passe plus ou moins bien mais qui est ressenti par peu de personne comme un moment d'épanouissement professionnel.

Pour Sud Aérien les axes d'améliorations de la QVT pourraient être une application plus souple des règles RH :

Arrêter les pertes de salaires pour un retard d'un jour dans l'envoi de certificat médical, les minutes hors plage affectées en heure CHS, les chipotages sur les heures d'OD sont autant de mesures qui pèsent très négativement sur la qualité de vie au travail.

Autres travaux à mener :

Cursus expertise, passage CG1, CG2 : quel suivi en cas d'échec ?

DEVORGA : pas d'expertise avant, ni enquête après un an. Pourtant les situations de souffrance sont nombreuses : managers mis sur la touche, ou inversement en situation de surcharge de travail, services désorganisés et agents désorientés.

La mise en place de la méthode agile devrait également faire l'objet d'enquêtes auprès des personnels.

La préoccupation de la direction pour la Qualité de Vie au Travail ressemble plus à du « social washing » qu'à de sincères préoccupations, quand on supprime 5000 emplois en 2013 et 2600 autres en 2014, quand on a vu les salariés des escales en pleurs aux différents Journaux télévisés, quand on sait qu'il y a eu des suicides à Air France qui ont été soigneusement passés sous silence... Et qu'on nous bassine toute la journée avec Transform 2015 ... Oui Transform 2015 est passé par là avec son lot de souffrances pérennes.

La Qualité de Vie au Travail ça commence par le respect des individualités, la reconnaissance de notre Humanité, la diminution du flicage et des tracasseries, le respect des temps de pause, l'arrêt du blocage des salaires et la **restitution immédiate des 15 jours de HI et RTT confisqués par Transform !**

17 recrutements internes en formation

Après tests et entretiens, 17 agents Air France hors DGSI commenceront une formation à Orsay le 03 mars. Ils seront à plein temps à Orsay jusqu'à fin juin, puis en alternance au 1^{er} juillet. Ils doivent avoir leur DUT en mars 2015 et leur licence en mars 2016. Ils seront officiellement affectés à la DGSI en janvier 2015.

Sud Aérien soutient ce programme ambitieux mais le juge insuffisant vu le sous-effectif de la DGSI qui est reconnu par la direction elle-même.

Pourquoi avoir imposé une telle sélectivité sur des critères subjectifs (type entretien passage cadre) alors que certaines personnes avaient réussi les examens techniques ?

Il faut plus d'embauches pour que le schéma directeur ne génère pas encore davantage d'externalisations.

Médecine du travail peau de chagrin

Air France saute sur l'aubaine de la modification de la loi pour ne faire des visites médicales que tous les 2 ans. De fait le service médical lui-même a connu beaucoup de départs en PDV ... *Tiens ? Même les médecins, garants de notre santé au travail en avaient marre ???*

Juste après la saignée de Transform, avec la réduction des RTT et HI, avec l'accroissement de la productivité ... On doute de l'efficacité d'un tel délai pour arriver à déceler les VRAIS problèmes des salariés et assurer un suivi sérieux ... D'autant que le nombre de salariés à suivre par médecin augmente considérablement. Quid de la prévention dans ce contexte ?

Rappelons que l'employeur a une **obligation de résultat en matière de santé** (Article L4121-1 du code du travail : *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*)

Tout salarié peut demander à voir le médecin en dehors des visites obligatoires. (Article R4624-17 du code du travail).

Bien que favorable au maintien d'une médecine interne et à l'embauche de médecins, SUD Aérien a voté CONTRE cette médecine du travail au rabais.



La Qualité de Vie au Travail vue par Gaston

SUD Aérien au CE :

Régine Amstalden Denis Aioun Mathieu Santel-Leborgne

SUD Aérien – E-mail : sudaf@wanadoo.fr Site web : sud-aerien.org