

AVENIR DE LA DGSI ... ON NOUS CHLOROFORME !

Aujourd'hui à la DGSI, sur de très nombreux dossiers concernant notre avenir, la Direction a clairement fait un choix : elle nous fait avaler des couleuvres de plus en plus grosses, en nous "chloroformant" au fil du temps et des annonces ! Le réveil risque d'être douloureux et difficile. Face à cette situation, aujourd'hui plus que jamais, nous nous invitons à rejoindre l'UNSA DGSI.

BARÈMES AVANCEMENTS 2018 : LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTIONS

Vous trouverez ci-dessous les valeurs des avancements 2018 élaborées par la Direction de la DGSI.

AIP 2018 Montant annuel brut	Non atteint	Partiellement atteint ou en cours d'acquisition			Atteint			Dépassé		
		min	repère	max	min	repère	max	min	repère	max
Non cadre	0 €	0 €	100 €	100 €	150 €	210 €	300 €	310 €	310 €	600 €
N1.2/N2.1	0 €	0 €	250 €	250 €	350 €	500 €	600 €	650 €	650 €	1 300 €
N2.2	0 €	450 €	500 €	600 €	850 €	1 050 €	1 400 €	1 450 €	1 450 €	2 400 €

AIP 2018 Montant mensuel net	Non atteint	Partiellement atteint ou en cours d'acquisition			Atteint			Dépassé		
		min	repère	max	min	repère	max	min	repère	max
Non cadre	0 €	0 €	6 €	6 €	9 €	12 €	18 €	18 €	18 €	36 €
N1.2/N2.1	0 €	0 €	15 €	15 €	21 €	30 €	36 €	39 €	39 €	77 €
N2.2	0 €	27 €	30 €	36 €	50 €	62 €	83 €	86 €	86 €	142 €

Commentaires UNSA :

- l'existence pour un même niveau d'évaluation EAP de trois critères (Min, Repère, Max) génère de fortes disparités dans les avancements. Comme cette notion n'est pas explicitement indiquée lors de la rédaction de l'EAP, cela peut réserver des surprises ! Nous invitons les agents à clairement débattre de leur positionnement avec leur hiérarchie.
- les minima des niveaux « Partiellement atteint » des non cadres et cadres au coefficient sont à 0. Clairement la Direction considère que l'augmentation générale (0.6% en avril, 0.4% en octobre) se substitue à l'avancement (AIP). Cette décision n'est pas tolérable.
- les salariés dont le niveau est « Non atteint » ne percevront pas d'AIP. Nous rappelons que ce niveau d'évaluation est considéré comme une sanction. Il est donc essentiel que cette notation soit explicitée en présentant des arguments concrets et factuels.

Nous restons bien évidemment à votre disposition en cas de problème.

AVANCEMENT A MINIMA (AIP) EN 2018 : DES PREUVES PAR L'EXEMPLE

Les effets négatifs du calendrier des augmentations salariales 2018 ne sont pas négligeables. Pour mieux estimer la valeur exacte du différentiel salarial entre 2017 et 2018, il est important de prendre en compte la planification et le calendrier des différentes mesures annoncées. Notre Direction a pris la mauvaise habitude de différer certaines majorations en fin d'année. Pourquoi ne pas légitimement prendre comme date unique d'application des mesures le 1er avril ? Décider de placer une augmentation de 0,4% en octobre est une pure mesquinerie !

Rappel des mesures 2018 : 0,6% d'augmentation générale en avril, 0,4% d'augmentation générale en octobre, enveloppe de 1,4% pour tous les autres actes de carrière. En annonçant les mesures de cette manière, on pourrait penser que la majoration salariale 2017 - 2018 se situerait entre 2% à 2,4%. Les exemples ci-dessous démontrent que ce n'est pas le cas !

AGENT NON CADRE AVEC SALAIRE NET MENSUEL 2017 DE 2000€

ÉVALUATION EAP : OBJECTIF ATTEINT, VALEUR REPÈRE SOIT 12€ NET MENSUEL

Le total annuel des augmentations entre 2017 et 2018 est de 272€ net/annuel, soit une augmentation de 22.60€ net/mensuel sur une moyenne de 12 mois.

En 2017, l'agent a perçu 2000€ x 13 (cause PFA) + 1400€ (PUA) = 27 400€ net/annuel. Son augmentation 2017-2018 annuel est de 272€, soit 1.0%.

CADRE N1.2 ou N2.1 AVEC SALAIRE NET MENSUEL 2017 DE 3000€

ÉVALUATION EAP : OBJECTIF ATTEINT, VALEUR REPÈRE SOIT 30€ NET MENSUEL

Le total annuel des augmentations entre 2017 et 2018 est de 528€ net/annuel, soit une augmentation de 44€ net/mensuel sur une moyenne de 12 mois.

En 2017, l'agent a perçu 3000€ x 13 (cause PFA) + 1400€ (PUA) = 40 400€ net/annuel. Son augmentation 2017-2018 annuel est de 528€, soit 1.3%.

CADRE N1.2 ou N2.1 AVEC SALAIRE NET MENSUEL 2017 DE 4000€

ÉVALUATION EAP : OBJECTIF ATTEINT, VALEUR REPÈRE SOIT 30€ NET MENSUEL

Le total annuel des augmentations entre 2017 et 2018 est de 604€ net/annuel, soit une augmentation de 50.30€ net/mensuel sur une moyenne de 12 mois.

En 2017, l'agent a perçu 4000€ x 13 (cause PFA) + 1400€ (PUA) = 53 400€ net/annuel. Son augmentation 2017-2018 annuelle est de 604€, soit 1.13%.

OBTENIR UNE REVALORISATION DES AUGMENTATIONS SALARIALES 2018

Concernant le positionnement de l'UNSA Aérien sur le conflit salarial en cours, nous sommes favorables à une augmentation générale uniforme mensuelle de 200€ pour tous (hors AIP). Nous nous différencions de la position d'une majorité de l'intersyndicale revendiquant pour leur part 6% d'augmentation pour tous. Ces syndicats émettent cette position en prenant en compte la perte du pouvoir d'achat conséquence de l'inflation non compensée depuis plusieurs années. Rappelons qu'en 2016 et 2017, l'inflation a été de 1,4%, soit 2,8% en seulement deux ans.

BAISSE DES AVANCEMENTS 2018 PAR RAPPORT 2017 : LES CHIFFRES PARLENT

Aujourd'hui, un constat s'impose : les niveaux des avancements 2018 sont inférieurs aux niveaux des avancements 2017. Si ce n'est pas une surprise au regard des propositions faites par la Direction avec le soutien de la CFDT et de la CGC, le constat est difficile à accepter. Nous publions dans un document, consultable via la dernière newsletter UNSA DGSi les variations à la baisse.

Plus généralement, il faut rappeler que :

- les augmentations générales n'ont pas vocation à compenser une diminution des avancements AIP. Nous refusons ce système de vases communicants qui correspond à un marché de dupes !
- le résultat record de l'entreprise mérite d'être porté au crédit des personnels. Il est donc légitime de redistribuer une partie de ce bénéfice via l'intéressement et la participation, un versement non pérenne, et via une augmentation générale, versement pérenne, qui permet, en particulier, de compenser l'inflation continue depuis de nombreuses années.
- Rappelons pour la forme que l'esprit de la loi sur l'« Intéressement et la Participation » n'est pas de remplacer les augmentations générales, sinon cela ne serait qu'un tour de passe-passe. C'est un complément aux mesures négociées dans le cadre de la NAO ! S'il existe deux lois, ce n'est pas un hasard...

Commentaires UNSA : *pour l'UNSA DGSi, l'entreprise a raison d'indiquer l'importance d'investir (nous l'avons toujours réclamé). Elle doit aussi rappeler qu'en 2017, nous avons remboursé 2 milliards de dette, un remboursement record. Le vrai problème consiste à trouver un juste équilibre entre la nécessaire capacité à investir, le juste niveau de remboursement de la dette, et de légitimes mesures sociales consistant à revaloriser les salaires durablement.*

Aujourd'hui cet équilibre n'est pas ni réalisé, ni équitable... Il se fait au détriment des augmentations salariales. Ceci explique largement le mécontentement d'une grande partie du personnel et la nécessité de renégocier les mesures actuelles.

BILAN DES NIVEAUX D'EFFECTIFS DEPUIS LA FIN DE TRANSFORM 2015

La fin du plan Transform 2015 devait être pour la DGSi synonyme d'une politique d'augmentation des effectifs.

Au regard des multiples besoins IT, cela s'imposait d'autant que le niveau de sous-traitance explosait.

Aujourd'hui, il est possible de faire un bilan sur les trois dernières années 2015, 2016, 2017.

Si le niveau des recrutements a clairement augmenté, le niveau global des effectifs DGSi, c'est-à-dire le véritable baromètre, a baissé !

Ci-dessous, une synthèse des informations concernant les années 2015 à 2017 :

- 19 embauches en 2015, 29 embauches en 2016, 87 embauches en 2017... Soit 135 embauches
- une diminution des effectifs : le nombre d'emplois à la DGSi passe de 1453 agents présents en janvier 2015 à 1433 agents présents en décembre 2017 !

EN SOMME, UNE REPRISE DES EMBAUCHES ENTRE 2015 et 2017 AVEC 135 RECRUTEMENTS... MAIS UNE BAISSSE GLOBALE DES EFFECTIFS SUR CES TROIS ANNÉES !

Commentaires UNSA : *concernant 2018, 110 embauches sont programmées, c'est une bonne nouvelle. Il sera cependant nécessaire de faire un bilan sur l'évolution réelle des effectifs à la fin de cette année, de mesurer le taux de sous-traitance, de mesurer le niveau des activités réalisées hors sites via la mise en place de l'externalisation vers les centres de services (CDS) !*

ISR : LE "BIG BANG" IMPOSE UNE RÉELLE TRANSPARENCE POUR TOUS LES AGENTS CONCERNÉS

Immanquablement, le projet ISR impactera fortement et durablement la DGSI. La quasi-totalité des services, des activités et des personnels de SD et des OPS est concernée. Nous devons dès à présent être vigilants sur les conséquences de ce projet complexe, vecteur de confusion, d'incompréhension et de stress pour de très nombreux salariés. Chaque agent des OPS et de SD doit dès à présent prendre pleinement conscience qu'il est impacté par ISR. Pour l'UNSA DGSI, le BIG BANG annoncé et programmé nécessite la mise en œuvre d'un principe majeur : chaque agent OPS et SD doit disposer d'un document écrit via la rédaction d'une "FICHE INDIVIDUELLE DE MISE EN ŒUVRE ISR". Chacun pourra prendre connaissance des changements induits par ISR le concernant directement. Cette déclinaison concrète, écrite et personnelle, des évolutions permettra de mieux mesurer le niveau des changements en toute transparence et sans ambiguïté. Cela peut éviter de mauvaises surprises aujourd'hui comme demain.

Dans un premier temps, cette fiche formalisera les principales conséquences de la mise en place du plateau 1. Elles seront communiquées et détaillées à chaque agent en sachant que :

- la quasi-totalité des agents de SD et des OPS changeront de service.
- ils seront repositionnés dans une nouvelle organisation avec parfois un changement de hiérarchie.
- les nouveaux services post plateau 1 seront très souvent mixtes (agents AF + agents KLM).
- de nombreux agents seront plus souvent concernés par une organisation matricielle.

RAPPEL : l'organisation matricielle, c'est quoi ?

Avec la mise en place de l'IT combinée AF-KL, des agents AF peuvent se retrouver sous le commandement d'un hiérarchique KL. Par exemple, un agent AF peut, dans le cadre de la réalisation de ses missions, être au quotidien sous commandement KL. Dans ce cas, il dépend HIÉRARCHIQUEMENT de KL et ADMINISTRATIVEMENT d'un responsable AF. Cela pose de réels problèmes. Par exemple, son EAP doit lui être présentée officiellement en français en présence du responsable administratif, même s'il n'est pas associé directement à l'activité professionnelle quotidienne de l'agent. De plus, dans ce type d'organisation, le problème de la langue anglaise prend une importance qu'il est parfois difficile à appréhender et à maîtriser. Clairement ce type de situation, même s'il en existe de plus en plus, peut générer de réelles difficultés. Il faut savoir qu'avec ISR, le fonctionnement matriciel va être de plus en plus présent... Attention aux problèmes que cela va inévitablement générer !

PLAN INDUSTRIEL - ISR - NEW DEAL... LA COHÉRENCE EST INDISPENSABLE !

Le niveau de répartition des activités IT entre AF et KLM est au cœur de nombreuses préoccupations et discussions. Le principe de base correspond à un partage respectant le ratio 2/3 AF - 1/3 KLM. Chacun sait que cet engagement est plus que fluctuant dans la réalité et pourtant, il est sensible.

Il convient que la Direction fasse preuve sur ce sujet de transparence et de cohérence. Ce n'est pas toujours le cas aujourd'hui, cela explique que cette clé de répartition fasse partie des discussions du New Deal !

La lecture du Rfa ISR renforce la nécessité d'éviter un double langage.

- Page 16 de ce document accessible via INTRALIGNES, dans le chapitre 3.2, (Situation Cible : principes et orientations), la Direction indique "la répartition des charges entre AIR FRANCE et KLM sur le périmètre de IS devra atteindre 2/3 - 1/3"

- les dernières informations concernant les répartitions pour les années 2015 à 2020 sont contenues dans la PLAN INDUSTRIEL 2015-2020 (accessible sous Intralignes) aux pages 32 et 33. Pour les activités OPS et SD, les ratios indiqués sont les suivants : en 2015 : KL = 39,2% AF = 60,8%, en 2018 : KL = 38,3% AF = 61,7%, en 2020 : KL = 38,8% AF = 61,2%

- lors des commissions concernant ISR, la Direction esquivait généralement le débat sur le niveau de ratio existant ou prévisible. Elle se refuse à prendre en compte les notions de MIPS ou nombres serveurs, ou différents autres critères avancés.

Commentaires UNSA : *sur un sujet aussi sensible, nous avons toujours demandé que la Direction de l'IT rappelle ce principe de répartition, et ceci conjointement au sein de KLM et d'AF, de mettre en place un processus de contrôle et de concertation sur cet indicateur majeur. En pleine discussion sur le New Deal et sur la mise en œuvre du projet ISR, et à la veille de la présentation du Plan Industriel commun IT AF-KLM, il est important de rappeler cette absolue nécessité.*

PUBLICATION DE L'AUDIT SUR LE PROJET DE DÉLOCALISATION EN INDE (TCS)... C'EST NIET !

Dans le Flash IT du 5 mars titré : " Vrai/Faux sur la nouvelle stratégie de sous-traitance aux DEV", la Direction "rame" pour justifier sa décision d'externaliser des activités majeures du DEV dans des CDS... en France (pour l'instant !), hors site DGSI, et sous l'étroit contrôle de gros prestataires externes (ACCENTURE et INFOTEL dans un premier temps) ... en attendant la suite !

Nous nous exprimerons prochainement plus en détail sur cette communication. Cependant un des paragraphes est dès à présent à relever dans ce Flash IT et mérite d'être commenté. En effet la Direction indique que :

Un audit a été réalisé sur l'activité offshore de l'IT de KLM avec TCS.

VRAI. Cet audit, lancé à la demande de l'ITC, a été réalisé par la Direction de l'Audit Interne fin 2017. Le bilan est largement positif. Principale conclusion : « malgré un contexte différent entre les différents domaines observés qui travaillent avec TCS, tous lui reconnaissent la valeur ajoutée, la qualité, l'engagement et le bon état d'esprit. Ces éléments sont des facteurs de succès de la relation avec TCS ».

Ce véritable "hymne" à la gloire de TCS, présenté au Conseil d'Administration d'AF - KLM, ne doit pas être pris en compte "dixit la direction". D'autant que c'est un document "confidentiel" et l'UNSA s'est fait vertement tancer pour en avoir divulgué l'existence par le Directeur de la DGSI.

Pourtant ce dernier en fait "habilement" état dans ses écrits. Et lors du dernier CE, ce même Directeur indiquait qu'il ne voyait pas d'inconvénient à le voir publié... sous réserve de l'accord de la responsable des audits internes, structure étroitement associée au Conseil d'Administration AF-KLM !

Commentaires UNSA : *cette décision est inacceptable. Si la confidentialité est nécessaire, elle doit concerner des informations de nature à favoriser notre concurrence ou à nuire à l'entreprise. Rien de tout ça dans l'audit ! Seulement un plaidoyer appuyé à la politique de délocalisation, mais aussi (chut, c'est secret !) l'affirmation que la vocation de l'informatique est de diminuer sa part d'activité sur site !*

Puisque le Directeur de la DGSI a la prérogative de citer certains passages de cet audit confidentiel, peut-il nous indiquer s'il partage l'avis émis par ses rédacteurs et s'il considère, lui aussi, que l'IT doit diminuer son activité DEV sur les différents centres, un point de vue pour le moins décoiffant et socialement inquiétant ?

SÉCURITÉ DES VOLS : L'IT LARGEMENT CONCERNÉE

La DGSI enfin représentée au Forum Syndical de la Sécurité des Vols (FSSV)

Suite à l'accident du vol Rio-Paris, 8 experts indépendants ont été mandatés pour porter un diagnostic sur les forces et faiblesses de la sécurité des vols à Air France. Ils ont adressé 35 recommandations, dont 2 d'entre elles préconisaient la création d'un lieu d'échanges sur la Sécurité des Vols. Le FSSV est ainsi né dans le but d'élaborer une relation directe entre les instances managériales et les organisations syndicales. Ce fonctionnement était déjà en place dans de nombreuses compagnies aériennes.

Le FSSV a été créé il y a 5-6 ans, et toutes les directions de l'entreprise y sont représentées sauf la DGSI, ce qui était un non-sens. L'UNSA Aérien a proposé David Martinez pour représenter l'informatique dans cette instance au cœur de nos préoccupations : la sécurité des vols.

N'hésitez pas à vous tourner vers lui pour toute information ou toute remontée que vous jugerez nécessaire.

BUDGET CE DGSI 2018 : L'UNSA PROPOSE PLUS DE DIVERSITÉ, UN PLUS JUSTE ÉQUILIBRE ET PLUS DE TRANSPARENCE

Le Bureau du CE DGSI prépare le budget 2018. Une commission de présentation est programmée le 15 mars. Lors de cette réunion, les représentants UNSA rappelleront les propositions que nous émettons :

- la mise en place d'une subvention pour des abonnements NETFLIX, DEEZER, ou d'autres services comparables.
- la possibilité de disposer au CE d'un stock de chèques ANCV non nominatifs, pour une mise à disposition rapide. Ce système existe dans de nombreux CE.
- le versement automatisé de la Majo non voyageur sans passer par le parcours du combattant actuel en revalorisant son montant pour obtenir un plus juste équilibre. Pour rappel, le CE dispose de listes des potentiels bénéficiaires, il peut donc mettre en place rapidement ce nouveau dispositif "administratif".
- optimiser les possibilités de fonctionnalités du site internet du CE DGSI.
- ne plus rendre confidentiel le budget du CE DGSI et le publier pour la mise à disposition des agents de la DGSI.

Cette liste n'est pas exhaustive. Il faut savoir qu'en 2018, chaque CE va renégocier son versement à l'ASAF qui est invitée à optimiser ses dépenses de fonctionnement. Logiquement et tout naturellement, le CE DGSI, comme d'autres comités, disposera d'un financement nouveau pour subventionner ses prestations ASC, nouvelles ou anciennes. Une bonne nouvelle !

N'hésitez pas vous aussi à vous exprimer sur ce sujet, le fonctionnement du CE DGSI est l'affaire de tous. Le Comité d'Établissement est un bien commun que personne ne doit s'approprier comme étant son "bien" personnel !

**INSCRIPTION NEWSLETTER UNSA via site www.unsa-dgsi.fr
<http://www.unsa-dgsi.fr/newsletter/inscription/>**