



Des rumeurs de PDV circulent à la DGSI, des clauses sont mêmes présentées.

Des suppressions massives de postes seraient prévues, notamment à DPI.

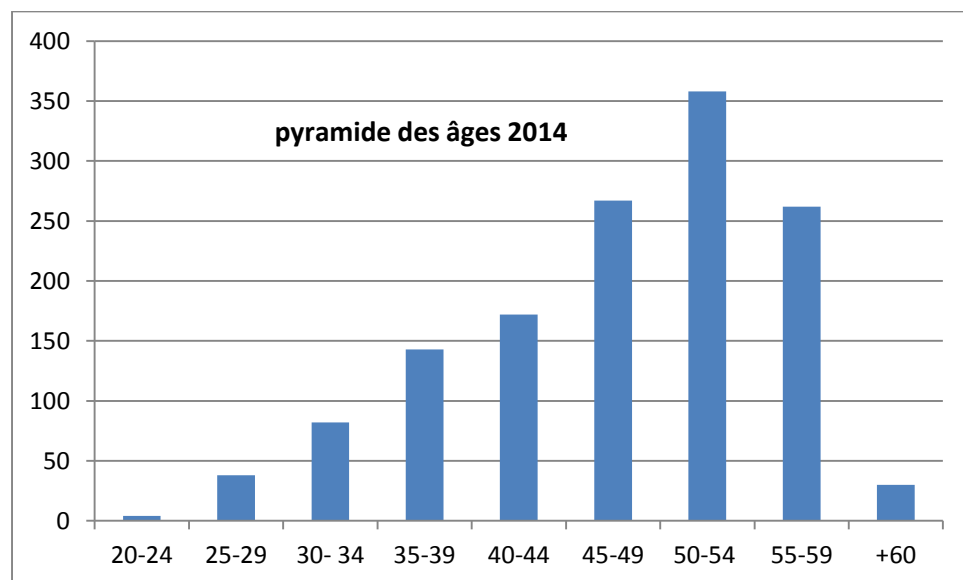
Nous souhaitons exprimer nos craintes pour l'avenir des Centres Informatique d'AF.

EFFECTIFS DE LA DGSI

- 63 % des salariés de la DGSI ont **plus de 45 ans = 2 / 3 de l'effectif**
- **âge médian = 50 ans**
- 262 personnes entre 55 et 59 ans, donc potentiels retraités et 30 qui ont plus de 60 ans.

⇒ la pyramide des âges de la DGSI est désastreuse

Âges	2014	2013	2012
< 24	4	1	3
25-29	38	36	53
30- 34	82	88	99
35-39	143	169	187
40-44	172	179	201
45-49	267	301	327
50-54	358	354	368
55-59	262	194	223
> 60	30	32	49
Total	1 356	1 354	1 510



⇒ un climat démotivant et anxiogène

À la triste réalité de la pyramide des âges s'ajoute un autre fait inquiétant : de nombreux salariés sont démotivés au point d'envisager de quitter l'entreprise. **Si cette attitude est légitime au regard du climat anxiogène et démotivant habilement entretenu par une direction inhumaine, cela reste néanmoins inquiétant pour l'avenir de ceux qui restent.**

QUEL PDV : ALTÉRATION ou ADAPTATION ?

La finalité d'un nouveau PDV doit être annoncée : A ou B ?

A / c'est un plan pour l'attrition de l'informatique interne et l'on externalise OPS. L'avenir des ~1.100 à 1.200 salariés restants sera largement compromis.

B / on négocie une future GPEC, en détaillant les emplois par niveaux, secteurs et centres.

⇒ combien de temps la DGSI pourra-t-elle tenir sans embauche ?

L'avenir des Centres Informatiques d'AF dépend de la réponse à cette question !

SANS EMBAUCHE, CE SERA LA FIN !

Sans embauche durant deux ans, la DGSI ne pourra plus répondre aux besoins informatiques du Groupe AF. Nos Dirigeants le savent (le veulent ?). Ils doivent répondre sans langue de bois aux questions que nous leur posons :

- considèrent-ils que la situation financière interdise les recrutements IT à l'horizon 2019 ?
- considèrent-ils qu'un nouveau PDV interdirait des recrutements, toujours à l'horizon 2019 ?
- le taux élevé de prestations externes, en particulier à DSA et DSD, ne justifierait-il pas un plan de réinternalisations ?

Les réponses à ces questions sont essentielles. **Sans recrutement, la DGSI n'aura pas la capacité à rivaliser avec des fournisseurs externes.**

Rappel UNSA sur la législation : PDV et embauches sont COMPATIBLES

Convention PDV : « La Priorité de réembauchage »

"Les salariés volontaires pour un départ de l'entreprise bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant une durée de deux ans à compter de la rupture de leur contrat de travail, à condition d'informer Air France du souhait d'en user au cours de la première année.

La priorité de réembauchage concerne les postes compatibles avec la qualification du salarié et également à une nouvelle qualification acquise après la rupture du contrat de travail, sous réserve cependant que les salariés informent la Direction des ressources humaines de cette nouvelle qualification.

La société informera les salariés qui auront manifesté le désir d'user de la priorité de réembauchage, de tout emploi devenu disponible au sein de la société et compatible avec leur qualification"

Après un examen attentif des conventions PDV, nous affirmons :

- que les contraintes sont minimales et contournables
- qu'il est possible de recruter, en particulier d'intégrer les apprentis
- la convention PDV, à condition de respecter un ordre de priorité, autorise les recrutements.

S'il n'est pas impossible que certains agents partis en PDV souhaitent revenir, cela ne concernera qu'une faible minorité, voire personne. C'est pourtant l'argument utilisé chaque année par la Direction pour ne pas intégrer des dizaines d'apprentis. Cette situation n'a que trop duré.

EN CONCLUSION :

- un PDV sans garanties sur l'avenir de la DGSI n'est ni moralement, ni industriellement acceptable
- **100 à 150 départs ne doivent pas être réalisés au détriment de l'avenir des 1.100 à 1.200 restants**
- le PDV ne doit pas servir de monnaie d'échange contre le démantèlement des OPS
- un PDV ne pourrait être décidé sans une GPEC précise, par secteurs, directions et centres, et répartitions AF/KL
- **les apprentis devront être embauchés**
- **des réinternalisations d'activités DSA et DSD devront être décidées**, avec calendrier et nombre d'emplois
- la reconversion de salariés issus d'autres Directions doit continuer.