

Lors de la session CE-DGSi de septembre 2013, l'UNSA-DGSi a rappelé ou émis des propositions concernant l'avenir de l'entreprise et de son informatique. **Nous faisons ici le bilan de nos demandes, leur prise en compte nous paraît essentielle pour la SURVIE DE L' INFORMATIQUE INTERNE.** Cela est d'autant plus urgent au vu des dernières décisions prises par le Groupe et par l'Entreprise. **Nos Dirigeants externalisent aujourd'hui sans vergogne : Court et Moyen Courrier, Cargo ... qui seront les prochains sur la liste ?**

- ❶ certaines de nos propositions pour la DGSi-AF nécessitent l'intervention des pouvoirs publics, en particulier des parlementaires :
 - ❶ le rôle de l'état dans AF et dans le Transport Aérien Français ⇨ nécessité d'une table ronde
 - ❷ sans embauche, le DGSi se meurt ⇨ les apprentis doivent être intégrés en CDI
- ❷ d'autres concernent AF et les Directions Métiers impactant l'avenir de la DGSi :
 - ❸ un signe positif dans le schéma directeur de l'informatique ? ⇨ si et seulement si ...
 - ❹ budget de la DGSi ⇨ reprenons les choses dans l'ordre
 - ❺ contre une DGSi isolée ⇨ organisons des CE communs DGSi / utilisateurs
 - ❻ ALTÉA-DC ⇨ ayons le courage de regarder la vérité en face
- ❸ les dernières sont du seul ressort de la DGSi :
 - ❼ HOLDING - IT ⇨ notre avenir se décide sans nous et en toute opacité, nous disons STOP
 - ❽ GPEC 2013 - 2018 ⇨ nous demandons une meilleure visibilité des emplois informatiques
 - ❾ salaires et carrières ⇨ halte à la stagnation, donnons des perspectives aux salariés

PS : rappelons que ces propositions, exprimées parfois de longue date, se révèlent aujourd'hui justifiées, voire urgentes vu l'actualité. Nous vous les détaillons donc à nouveau ici (en trois feuilles, ceci est la 1^{ère} / 3).

❶ Propositions nécessitant l'intervention des pouvoirs publics et des parlementaires

❶ le rôle de l'état dans AF et dans le Transport Aérien Français ⇨ nécessité d'une table ronde

Sans dédouaner la Direction de l'entreprise de ses fautes, nous considérons que les pouvoirs publics et les actionnaires, ne doivent pas rester de simples spectateurs face aux difficultés rencontrées par AF.

Proposition UNSA :

→ obtenir une table ronde immédiate concernant l'industrie du transport aérien.

Cette table ronde devra :

- alléger les comptes de la compagnie de certaines taxes ou redevances pénalisant le Transport Aérien Français : taxe Chirac et financement du CDG Express par exemple.
- **interdire aux collectivités locales de subventionner abusivement les compagnies Low-Cost** avec l'argent du contribuable. L'État dispose du pouvoir législatif dans ce domaine. De plus certaines **Low-Cost** s'assoient sur la législation, aucun cadeau ne doit leur être fait.
- faire de l'État un actionnaire actif dans AF.

Cette demande a été transmise aux parlementaires et suit son chemin.

Il convient maintenant qu'une décision rapide soit prise.

❷ sans embauche, le DGSi se meurt ⇨ les apprentis doivent être intégrés en CDI

Les apprentis représentent aujourd'hui 4,5 % des effectifs de la DGSi, ils sont 67 sur un total de 1.480 salariés. Tout le monde sait **que sans embauches régulières, l'informatique interne disparaîtra !** Si l'évolution des compétences via la formation permet de prendre en compte les nouvelles technologies, cela reste insuffisant. Cette situation incite à la sous-traitance, tout le monde en conviendra.

PDV : à priori les contraintes légales rendent difficile voire impossible l'intégration des apprentis. Nous avons saisi des parlementaires sur ce sujet. Si le gouvernement veut favoriser l'emploi des jeunes, il doit adapter la loi à ses objectifs.

Proposition UNSA :

→ le PDV ne doit pas être un obstacle à l'embauche des apprentis en CDI.

La Direction Générale nous indique que des embauches exceptionnelles sont possibles. Nous demandons que l'intégration des apprentis en fasse partie, cela est primordial pour l'avenir de la DGSI et économiquement justifié.

Les parlementaires ont été saisis de l'obstacle actuel d'embauche des apprentis pour cause de PDV.

Une intervention est en cours auprès du ministre du travail.

En fonction de la réponse, d'autres initiatives seront prises pour obtenir satisfaction ... affaire à suivre.

② Propositions et interventions au niveau d'Air France et des Directions Métiers

③ schéma directeur de l'informatique ⇨ positif si et seulement si ...

Le Directeur de la Holding-IT se propose d'élaborer prochainement un schéma Directeur de l'Informatique. Ce document recensera :

- les besoins des Directions Métiers.
- les ressources et les évolutions technologiques nécessaires pour satisfaire ces demandes.

Pour l'UNSA, Il est urgent que le groupe se dote d'une INFORMATIQUE INTEGRÉE afin de fournir un service cohérent et sans discontinuité à l'ensemble du Groupe-AF.

La notion de Groupe-AF doit être en concordance avec la réalité :

- AF, Transavia, Hop (Régional, Britair, Airliner), KLM et l'ensemble des filiales.
- évitons une fois pour toute que ces compagnies ne choisissent des logiciels différents. Halte au gâchis, faisons l'inverse pour dégager des économies d'échelle et simplifier les flux d'information.

Proposition UNSA :

→ un schéma directeur englobant toutes les compagnies du Groupe : AF, KLM, Transavia, Britair, Régional, Airliners ...

Nous avons fait part de cette demande au Directeur de la Holding qui nous répond jusqu'à présent par...
... un grand silence !

Proposition UNSA :

→ le schéma directeur doit être validé par le CCE et accepté par toutes les Directions Métiers de l'entreprise.

Pour être crédible, le schéma directeur de la DGSI doit être présenté et approuvé par un vote du CCE. Il engagera ainsi l'ensemble de l'entreprise à respecter les prérogatives de l'INFORMATIQUE INTERNE lors de l'implantation de toute solution.

Cela devrait mettre un terme aux dérives actuelles des Directions Métiers faisant appel à des prestataires externes sans même en informer la DGSI. La règle devra être respectée, le schéma directeur faisant force de loi.

Jusqu'à présent la Direction de la DGSI s'est toujours refusée à toute présentation en CCE.

L'élaboration d'un schéma directeur va-t-elle changer la donne ?

Nous en avons fait part au Directeur de la holding qui ... reste muet pour l'instant.

Vous trouvez ci-dessous la suite des propositions que nous avons formulées dans une 1^{ère} partie.
Au cas où vous l'auriez manquée vous pouvez la retrouver sur <http://unsa-dgsi.fr/9.pdf> Bonne lecture.

④ budget de la DGSi ⇒ remettons les choses dans l'ordre

Crise ou pas, les besoins informatiques ne cessent d'augmenter. Les Directions Métiers consacrent une part importante de leur budget, même rogné, aux demandes informatiques. **Souvent la DGSi n'y répond pas en raison d'une autolimitation, une absurdité !**

Le budget de la DGSi se base sur le dogme "dépenser le moins possible et privilégier la rigueur" soit IT AF ≈ 332 M€ et IT KLM ≈ 205 M€.

Parallèlement, chaque Direction Métier dispose d'un budget propre pour ses dépenses informatiques. Ces Directions soumettent alors, carnet de chèque en main, leurs besoins à la DGSi.

L'absurdité commence alors !

Les Directions Métiers sont prêtes à "financer" des projets et la DGSi leur refuse le développement !

Des arbitrages sont fait et on coupe dans les demandes, notre Direction est alors très fière des économies qu'elle pense avoir faites ...

... sauf que les Directions utilisatrices se tourneront vers un prestataire externe avec ce même budget. **Gain pour AF = 0 voire < 0**

Il est grand temps de cesser cette absurdité bureaucratique dans la construction du budget de la DGSi. Cela est totalement inadapté aux besoins réels d'AF.

Proposition UNSA :

→ le budget de la DGSi doit résulter des demandes financées par les Directions Métiers sans s'autolimiter arbitrairement et par avance.

ATTENTION : sans budget informatique couvrant les besoins des Directions utilisatrices, celles ci se fourniront en informatique directement auprès de prestataires externes !

⑤ contre une DGSi isolée ⇒ organisons des CE communs entre la DGSi et les utilisateurs

Contrairement à la Direction de la DGSi qui juge cela inutile, il nous paraît nécessaire de resserrer les liens entre la DGSi et les autres Directions de l'entreprise. Aujourd'hui, nous assistons trop souvent à des batailles stériles entre DGSi et AMO en cas de problème sur un projet ou une application.

Notre proposition favorisera le dialogue entre les différents salariés d'AF et développera l'esprit d'entreprise. Les élus des différents CE, représentants les salariés, seront plus apte à juger en ayant une vue globale AF.

Proposition UNSA :

Organiser des CE communs DGSi / AMO sur les gros projets.

Sans remettre en cause le CCE, des CE communs pour :

- mieux mesurer l'impact des gros projets sur les Directions Métiers et la DGSi.
- garantir la cohérence de l'information transmise aux CE DGSi / D. Métiers.
- comprendre l'impact des outils informatiques sur les salariés qui les utilisent.
- entretenir un dialogue constructif avec les métiers au-delà des IMO-AMO.

Pour l'UNSA, ces CE communs auraient pu concerner CONCORDIA ou LIDO hier, et se justifieraient aujourd'hui pour KARMA, CARGOBUS, CASCADE, INUIT ... sans oublier l'inénarrable ALTEA-DC.

Le principe de ces CE communs doit être décidé.

Nous réitérons notre demande en souhaitant son acceptation et nous vous tiendrons informés !

⑥ ALTÉA-DC ⇨ ne pas nier la réalité et regarder la vérité en face

Lors de la session du CE-DGSI, le Directeur de la Holding-IT nous a gratifié d'une grosse colère. Les principaux visés étant l'UNSA et SUD-Aérien qui osent remettre en cause le succès d'ALTÉA-DC.

Dans ce contexte de mauvaise foi évidente, nous souhaitons que tous les acteurs concernés s'expriment et dialoguent. **Ce n'est ni l'UNSA, ni SUD-Aérien qui ont décidé de suspendre une partie d'ALTÉA-DC, mais la Direction de l'Exploitation !**

Proposition UNSA :
Convoquer un CE commun
DGSI / Exploitation.

Nous avons envoyé cette demande aux Présidents et Secrétaires des deux Directions.

Cela est URGENT ! Nous attendons la réponse et vous tiendrons informés.

⑦ HOLDING - IT ⇨ notre avenir se décide sans nous et en toute opacité, nous disons STOP

Après avoir fait couler beaucoup d'encre, provoqué de nombreuses réunions et déclenché des colères feintes ou réelles, la Direction de la Holding-IT déploie "tranquillement" son organisation. Le tout sans informer les représentants du personnel de la DGSI des sujets essentiels.

Quand tout sera décidé et finalisé, nous serons tous mis devant le fait accompli. Droit de véto oblige, seul le *Work Council* de KLM est véritablement associé aux décisions !

Proposition UNSA :
Créer un comité de suivi
de la Holding-IT composé
d'élus du personnel
d'AF et de KLM

Nous demandons un COMITE DE SUIVI de la HOLDING-IT réunissant le Directeur de la DGSI-AF, celui de l'IT-KLM ainsi que 6 représentants des personnels de la DGSI-AF et 6 des personnels de l'IT-KLM. Cette instance, si elle n'est pas décisionnelle, pourrait émettre des avis en toute transparence. Elle pourrait dans un premier temps se réunir une fois tous les deux mois au siège de la Holding à CDG.

Curieusement la Direction, grande adepte de la transparence, a toujours refusé cette proposition.

Nous réitérons notre demande.

En cas de nouveau refus, nous nous adresserons directement au Président de la HOLDING.

⑧ GPEC 2013 - 2018 ⇨ nous demandons une meilleure visibilité des emplois informatiques

Une "bonne GPEC" consiste à présenter des emplois crédibles pour l'avenir. Cela implique un recensement par CENTRE, DIRECTION ET NIVEAU D'EMPLOI.

En conséquence, l'UNSA a demandé à la Direction de publier un tableau indiquant :

- la projection des activités porteuses de nouveaux postes entre 2013 et 2018, par site, niveau et direction.
- les activités perdant des postes entre 2013 et 2018 par site, niveau et direction.
- la liste des internalisations ou externalisations avec un calendrier prévisionnel.

Le descriptif des postes doit être précis pour permettre aux agents d'en mesurer l'intérêt et d'évaluer les besoins en formation. L'actuelle GPEC 2013 – 2018 est trop floue.

Rappel des activités porteuses pour 2013 - 2018 :

- internalisation de compétences SAP
- croissance de l'activité mobile
- activité *Java / Web* soutenue via DIGITAL
- croissance de l'activité BI (DWH)
- développements, tests, suite au transfert d'activités AMO
- intégration de solutions packagées : expertise
- accélération de l'expérimentation AGILE
- focus sur une relation client "proactive"
- élargissement du volet études stratégiques RO
- *evolution monitoring : business activity monitoring*
- support étendu de solutions *Open Source*
- responsabilités élargies des équipes de pilotage
- déploiement : évolution industrielle support des solutions complexes ou innovantes
- télécom : mutualisation et augmentation de la bande passante réseau
- ingénierie : évolution des métiers de conception et qualification systèmes distribués

Proposition UNSA :
Quantifier le nombre
de postes par site.

Établir un calendrier
prévisionnel avec un
suivi régulier.

Nous avons transmis à la Direction une maquette précise de tableau de suivi répondant à notre demande.

Nous sommes en attente de réponse.

Vous trouvez ci-dessous la fin des propositions que nous avons commencées dans une 1^{ère} et 2^{nde} partie.
Au cas où vous les auriez manquées retrouvez l'ensemble sur <http://unsa-dgsi.fr/9.pdf> Bonne lecture.

③ Propositions du seul ressort de la DGSi

⑨ salaires et carrières ⇒ halte à la stagnation, donnons des perspectives aux salariés

Actuellement aucune mesure générale de l'entreprise ne concerne les salaires. En tout et pour tout, la DGSi dispose d'une enveloppe de 1,4 % de sa propre masse salariale pour gérer les promotions, les avancements et autres... C'est peu mais malgré tout significatif :

- Masse salariale DGSi 2012 = 126 M€ (*)
- Enveloppe DGSi de 1,4% = 1,77 M€
 - ⇒ cela représente une augmentation moyenne annuelle de 1.180 € par agent DGSi
 - ⇒ ou 91 € bruts ≈ 70 € net x 13 mois

Le commandement de la DGSi est responsable des règles de répartition de cette enveloppe. Selon les bribes d'informations fournies, les 1,4 % ont été utilisés pour des promotions et des primes aux personnels les plus sollicités. Par contre aucun document officiel, ni bilan ne confirme quoi que ce soit pour l'instant.

Pour l'UNSA-dgsi, les règles de gestion de cette enveloppe doivent être communiquées à tous les salariés.

L'abandon de toute mesure collective est pour nous inacceptable.

(*) Source : rapport d'activité 2012, page 176. À titre indicatif, le montant des versements effectués à des entreprises extérieures est de 64 M€ : voir page 22 du bilan social 2012 de la DGSi.

Considérant que la rigueur salariale de 2013 risque fortement de se propager jusqu'en 2014, voire 2015, nous demandons un avancement minimum par agent au niveau de la DGSi consistant à :

- fixer un plancher d'avancement uniforme pour tous
- le montant en sera fixé en € en non en %, afin de favoriser les salariés les plus modestes.

Concernant les agents fortement sollicités, l'attribution de primes est une demande récurrente qui émane des représentants du personnel. Nous estimons que le montant nécessaire doit être imputé au budget du projet.

En concordance avec ces demandes spécifiques de la DGSi, nous revendiquons au niveau central le retour à des mesures salariales générales lors des négociations NAO.

Proposition UNSA :

Fixer un
PLANCHER D'AVANCEMENT
UNIFORME.

La DRH de la DGSi s'est engagée à faire un bilan de l'utilisation des 1,4 % pour 2013.

Lors de cette réunion, nous demanderons des engagements respectant notre proposition pour 2014.

Concernant les perspectives de carrière, les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- 19 promotions en 2011
- 16 promotions en 2012 soit ~ 1% des effectifs (cf page 16 du bilan social DGSi 2012)

Les promotions basées sur *l'assessment* représentent un important recul. On ne tient plus compte des spécificités des métiers. Sous prétexte de valider que des informaticiens puissent être apte à devenir des cadres commerciaux, industriels, d'exploitation sol, etc... on bride leurs carrières et on refuse de tenir compte de l'évolution de leurs compétences techniques. Aussi stupide que dangereux pour l'avenir de l' INFORMATIQUE INTERNE. C'est peut-être l'objectif souhaité ? On peut s'interroger !

Comme si cela ne suffisait pas, profitant de la crise actuelle, la Direction a utilisé Transform 2015 pour redéfinir une grille des emplois pénalisante et restrictive. Elle a dévalorisé les règles de calcul de l'ancienneté, affectant négativement le Groupe B.

Ces régressions sont désormais gravées dans le marbre du nouveau Règlement du Personnel. Aujourd'hui, il est clair que les carrières DGSi sont PEU ATTRACTIVES avec comme corolaire une DÉMOTIVATION des personnes, qui dans une grande majorité sont bloqués à leur niveau sans perspective d'évolution.

Dans ce contexte cadenassé, il n'est pas question de se résigner. Deux mesures nous paraissent nécessaires pour briser le carcan qui enserre nos perspectives de carrières.

Proposition UNSA :

Reconnaissance de l'emploi
TECHNICIEN SUPÉRIEUR
au niveau N5 à la DGSi.

Il est essentiel que la Direction de la DGSi revienne sur sa position actuelle en reclassant à leur juste niveau les agents B4 et B5 comme techniciens supérieurs de niveau N5.

Parallèlement, il conviendra également de faire le point sur la perte de salaire générée sur une carrière par la diminution de la prime d'ancienneté (Transform 2015).

Nous réitérons notre demande faite il a un an.

Aucun autre domaine n'évolue à la vitesse des Technologies de l'Information.

Cette spécificité propre à la DGSi doit être prise en compte par :

- des formations continues et qualifiantes, de haut niveau dans tous les domaines IT. C'est l'inverse des e-formations creuses qui nous sont présentés dans le catalogue du DIF.
- la reconnaissance de cette technicité par des promotions hors *assessment* tel que défini aujourd'hui.

Proposition UNSA :

Reconnaissance de critères
spécifiques à l'informatique
pour l'obtention de
promotions.

Nous demandons une mise à plat des règles de promotions auprès de la DRH centrale. Le possible potentiel de multi-mobilités ne doit pas empêcher la reconnaissance effective de notre expertise informatique. Parler anglais, c'est bien, maîtriser l'informatique, c'est mieux, du moins à la DGSi !

CONCLUSION :

L'UNSA-dgsi a fait le choix de se positionner comme force de propositions. C'est à la Direction que revient désormais le choix de prendre en compte, ou pas, nos demandes.

Nous considérons que ces demandes arrivent à point face à une Direction qui semble s'accommoder de la putréfaction de notre informatique interne. Il est URGENT de réagir, le temps presse. Espérons qu'un point de non-retour ne soit pas déjà franchi !

Dans ce contexte, rappelons les fondamentaux, nous demandons une POLITIQUE INFORMATIQUE qui :

- assure la compétitivité des Directions utilisatrices
- s'appuie sur les compétences techniques et fonctionnelles des salariés de la DGSi
- privilégie les investissements industriels et humains internes
- assure la pérennité de tous les centres ainsi qu'une équité d'activités.

AUJOURD'HUI, TEL N'EST PAS LE CAS ⇒ CELA JUSTIFIE NOS CRITIQUES MAIS PLUS ENCORE NOS PROPOSITIONS

LA PRISE EN COMPTE DE NOS DEMANDES SERA RÉVÉLATRICE DU RÔLE ET DE L'IMPORTANCE QUE LA DIRECTION ENTEND DONNER A L'INFORMATIQUE INTERNE AU SEIN DU GROUPE

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.