

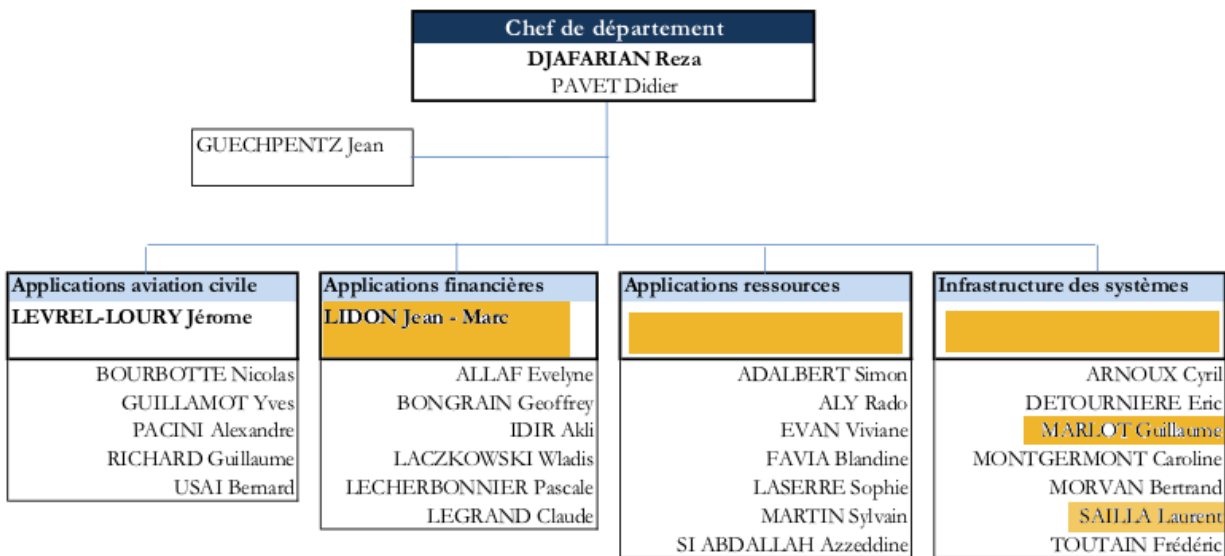
- Feuille de route des projets pour 2012. Le SIGP s'est déroulé normalement le 13/12, la CGT demande donc une première ébauche de feuille de route pour 2012.
- Feuille de route logistique pour 2012 :
 - quels aménagements/déménagements prévus?
 - qui est concerné?
 - est-ce que les bureaux restent dans les pôles actuels (exemple : les bureaux ISI)?
- Plan de formation 2012 ?
- Externalisation :
 - note du CEDRe sur le choix ré-internalisation/externalisation du support SIF. Si ré-internalisation, qu'est-ce qui est prévu pour mettre des agents sur ce support? Qui est concerné? Pourquoi est-ce qu'un nouveau marché est en préparation?
 - DG a validé la ré-internalisation :
 - A-t-on une note signée par le DG? Est-ce que le SG l'a reçu?
 - Quels sont les moyens mis en œuvre? Quand?
 - Pourquoi passe-t-on un marché d'assistance MOE? L'expérience prouve que ces marchés sont coûteux, que la plus-value est nulle puisqu'il faut refaire la rédaction des marchés derrière eux et qu'en plus ils se forment au détriment des agents internes
- SSIM
 - Mesures d'attractivité
 - Gestion des congés : comment sont gérés les 2 jours de fractionnement? Pourquoi ne pas les mettre automatiquement?
 - exemple : le calcul des jours pour 2012 doit se faire sur le nombre de jours pris sur les périodes 01/01/2011-30/04/2011 et 01/11/2011-31/12/2011? Quand sont-ils ajoutés à l'application congés ?
 - Prime site géographique : en passant le portique, elle augmente sensiblement, nous demandons donc à avoir la même chose
 - Circuit d'arrivée : demande d'avoir une journée d'insertion (commune pour plusieurs agents en arrivée) pendant laquelle ils se verront présenter la DGAC, le SG, la SSIM, les domaines. Présentation des différentes procédures administratives (congés, dossier personnel de l'agent...), des différentes applications du système d'information...
 - Prime formation : mise en place de règles pour l'institution de primes pour les agents qui donnent des formations (en parallèle avec les domaines d'expertise)
 - tickets restaurant pour les personnels ne mangeant jamais à la cantine ?
 - Plan de carrière pour les agents. Exemple : démarrage au département développement sur un niveau d'expertise débutant, puis intermédiaire puis expert (avec qualif de chef de projet, possibilité de donner des formations...) puis chef de pôle/domaine => en parallèle on calerait le plan de formation. Les gens pourraient se projeter sur une carrière au CEDRe (=> a-t-on des expertises marché dans la nouvelle organisation ?)
 - Intégration des personnels en détachement (exemple : contractuel équipement) ?
 - Quand démarrent les GT d'organisation de la SSIM puisqu'il n'y aura pas de nouvelles élections ? Peut-on avoir un planning jusqu'à la validation en CT CEDRe ?
 - Quel pôle va s'occuper de la veille technologique et de la normalisation des versions, les tests des applications... ?
 - Projets
 - Que vont devenir les applications non SIF de la division AFI (Diva, Carol)? Exemple : TAP et Gesimmo ont été affectés à AAC sans réel arbitrage
 - PMO :

- Est-ce qu'on utilise Khéfren ? Quelle documentation ?
- Note ou circulaire de l'administration pour proposer ou imposer la méthode ?
- Logistique :
- quelle est la procédure pour envoyer un paquet à un prestataire (exemple : envoi d'une station wyse chez AEDIAN) ?
- Pourquoi les compte-rendus de CT ne sont-ils pas diffusés à tout le monde ?
- Peut-on avoir une salle pour les réunions syndicales ?

Evolution inquiétante des effectifs CEDRe

Exemple du département développement

Organigramme département développement



Exemple avec la division AAC :

Projets en TMA :

- 8 avec prestataires
- 5 en développement
- 5 en coordination

Projets en cours :

- 6 gros projets (EMPIC, TAP, Autorisation de vol, Stats, Stitch, Gesimmo)

24 projets pour 6 personnes + 1 chef de division

Exemple du département d'exploitation

