



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE SYNDICAT PROGRESSISTE NUMERO UN !

La CFDT est depuis 2013 le **premier syndicat de notre branche professionnelle** (Convention collective des bureaux d'études et cabinets d'ingénieurs-conseils, dite SYNTEC) avec 35,5 % de représentativité.

La CFDT est devenue en 2017 le **premier syndicat du secteur privé** avec 30,3% de représentativité. La CFDT est le **premier syndicat de France** tous secteurs confondus en suffrages consolidés depuis les élections de la fonction publique en décembre 2018. Les résultats des élections de 2021 ont conforté cette position, preuve que la CFDT est aujourd'hui le **syndicat de référence** ! Le plus écouté pour vous défendre et vous représenter !

cfdt.ausy@gmail.com

www.cfdtausy.fr

twitter : [@cfdtausy](https://twitter.com/cfdtausy)

QUI SOMMES NOUS ?

Une équipe qui s'agrandit sans cesse afin de vous répondre et s'inscrire dans des valeurs de démocratie. Après 7 des 8 élus de Nantes et Rennes l'an dernier, c'est au tour de Laurence (basée



L'équipe CFDT au CSE

à Orléans) de décider de rallier nos troupes ! Nous sommes les représentants les mieux répartis sur l'ensemble de la France, un service aux salariés au plus près du terrain.

VOS REPRESENTANTS CFDT

Issy

Marc BONNAMY - marc.bonnamy@orange.fr
Isabelle FINOT - isaf95001@gmail.com
Philippe BONANSEA - philippebonansearp@gmail.com
Danièle ROUBINET - droubinet48@hotmail.fr
Farid AMMAR - ammar75f@gmail.com
Jeremy NANG YADJI

Bordeaux

Jean-Christophe LLORENS - jcllorens@gmail.com

Nantes

Matthieu SYLVA - msylva.ird@gmail.com
Gildas BERGOT - gbergot.ird@gmail.com
Alexandra VIDAL - avidal.ird@gmail.com
Lionel BOUCHARD - lionel_bouchard@yahoo.com
Anthony POULAIN - c_thonny@hotmail.com

Toulouse

Sawsen MEHN - sawsen.mehn@ausy.fr
Loïc TORRECILLAS

Rennes

Christian LEVERGE - c.leverge@orange.fr
Johanna LEYSOUR
Philippe AUFFRET

Orléans

Sylvain BROSSARD
Laurence KECK - keck45470@gmail.com

FAIRE FACE AUX ENJEUX AVEC LA CFDT

Chez AUSY, la CFDT se pose en arbitre de choix des négociations avec 22% de représentativité. Nous sommes le seul syndicat de l'Entreprise comptant dans ses rangs un **secrétaire de syndicat régional** (englobant 100 entreprises, 10000 salariés), de surcroît **membre du bureau national fédéral**. Son expérience, sa hauteur de vue et sa capacité d'anticipation sont particulièrement appréciables. Un vrai plus associé à un précieux réseau d'homologues dans les Entreprises concurrentes de notre secteur : **le réseau gagnant !**

Les sujets de négociation sont nombreux et la CFDT a la volonté de faire **progresser l'Entreprise et ses salariés vers plus de social, de reconnaissance, dans un contexte où le travail, les missions, doivent rester attractifs**. Le plan Renaissance 2023 du Groupe AUSY est l'opportunité d'ouvrir de nouveaux dialogues entre partenaires sociaux.

INFORMATIONS CFDT

Se tenir informé(e) avec la CFDT

C'est notre rôle de vous informer de l'actualité économique et sociale et des changements qui s'opèrent chez AUSY. Nous réalisons une synthèse mensuelle sur une page, les articles de fond, guides et accords d'entreprise sont sur notre site web www.cfdtausy.fr.

Pour être à jour, vous pouvez :

- vous abonner à notre newsletter sur notre site www.cfdtausy.fr
- nous envoyer votre e-mail personnel à : cfdt.ausy@gmail.com
- nous suivre sur Twitter : [@cfdtausy](https://twitter.com/cfdtausy)

Vous pourrez participer aux enquêtes / sondages que nous lançons (et en suggérer) et faire connaître vos idées, votre témoignage pour que nous le portions au plus haut niveau de l'entreprise.

Nous faire part de votre situation

Vous avez besoin de conseils, de résoudre un problème avec votre hiérarchie ? En toute confidentialité, écrivez-nous à cfdt.ausy@gmail.com, nous sommes toute une équipe prête à vous aider et vous répondre !

NOUS REJOINDRE ?

Vous souhaitez vous impliquer dans la vie de l'entreprise, comprendre son fonctionnement, vous exprimer sur certains sujets ?

En adhérant à la CFDT, vous pouvez avoir un soutien juridique, le **recours gratuit à un avocat** (6 mois d'adhésion requis) ou à un défenseur (dès l'adhésion) mandaté par le syndicat en **cas de conflit avec l'Employeur**, être informé du Droit et de l'actualité syndicale, disposer du service de conseil par téléphone "RÉPONSES À LA CARTE", participer aux débats et actions de notre section syndicale. La cotisation syndicale est déductible au 2/3 des impôts : pour un salaire mensuel net de 2000€ (avant prélèvement à la source), il ne vous en coûtera que **5,10€ par mois**.

N'hésitez pas : **plus nombreux, plus solidaires, plus forts ! Cliquez ici !**



Réunions de section : la parole aux adhérents

La CFDT, c'est d'abord la démocratie et donc toute l'équipe se réunit pour partager et prendre des décisions collectives.

Lors de ces « visios du vendredi », nous traitons de tous les sujets abordés en CSE/CSSCTR/RP/négociation, des préparations de communication, mais aussi de notre propre fonctionnement.

Tous les adhérents CFDT, élus ou non, sont invités et ont le droit de s'exprimer : il n'y a pas de sujet tabou chez nous !

Adhérer c'est s'engager et nous le voulons concrètement : engagez votre parole sur vos conditions de travail, votre rémunération, vos choix de carrière, la CFDT est là pour vous entendre et porter au plus haut niveau de l'entreprise ce que vous avez à dire !

Pour participer à notre collectif, en tant qu'adhérent CFDT accompli ou en devenir, écrivez-nous à cfdt.ausy@gmail.com !



NAO 2022 : PEUT ET DOIT MIEUX FAIRE !



Chaque année, la loi oblige l'employeur à mener des négociations dites NAO sur deux ou trois thèmes :

↳ La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

↳ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail.

↳ Au moins tous les 3 ans : la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

La cuvée 2022 (centrée sur le premier thème) se présente sous un jour particulier : en toile de fond une **forte inflation (6.2% sur un an)** jamais atteinte depuis plus de trente ans (source INSEE) et une reprise économique qui met le marché de l'emploi sous tension. Désormais, depuis l'épisode Covid, **l'offre est supérieure à la demande** : nos consultants n'ont en quelque sorte qu'à traverser la rue pour décrocher un contrat tant la pénurie de candidats se fait sentir sur les métiers du numérique. Dans ce contexte d'intense concurrence au recrutement, une contrainte supplémentaire s'ajoute : il s'agit de se démarquer aussi en préservant le pouvoir d'achat des salariés. **La compétitivité d'AUSY doit donc se mesurer par rapport à l'attractivité que l'Entreprise peut dégager auprès de ses salariés ou futures recrues...**

L'enjeu était donc crucial dans bon nombre d'entreprises en cet automne et les négociations salariales ardues entre Direction et partenaires sociaux. AUSY ne pouvait échapper à cette règle pour les raisons évoquées et les débats ont donc été menés en octobre et novembre.

La CFDT a présenté ses revendications prioritaires :

- un socle d'augmentation générale (AG) pour atténuer les effets de l'inflation
- une partie complémentaire dédiée aux augmentations individuelles (AI)
- pour les AI : une définition précise de critères objectifs afin que l'évaluation du salarié soit recevable
- proposer **un dispositif efficace de partage de la valeur ajoutée** : intéressement, révision de l'accord de participation, actionnariat salariés, prime de partage de la valeur (ex prime Macron), etc...
- clarifier la gestion du temps de travail et **valoriser systématiquement les heures supplémentaires accomplies**
- négocier **la compensation du temps de trajet** qui est une obligation légale
- définir et affecter des métiers aux salariés cohérents avec une classification

Bien que consciente du contexte de perte de pouvoir d'achat, **la Direction s'est déclarée opposée à un principe d'AG** sur l'ensemble des salariés pour des raisons « philosophiques » et préfère conserver un système individualisé opaque.

Depuis plusieurs années, une enveloppe basée sur un pourcentage de la masse salariale actuelle est proposée à la négociation pour couvrir l'ensemble des AI de l'année suivante. La Direction propose pour 2023 une enveloppe de 3%, **un effort qui n'en est pas un** quand on sait qu'il est **analogue à l'an dernier** (où l'inflation était de 1,6%). Celui-ci était alors cohérent avec l'effort 2020 (enveloppe de 0,8% pour une inflation de 0,5%).

Le compte n'y est donc pas pour la CFDT.

Toutefois, la Direction conserve comme l'an passé une mesure d'augmentation générale sur les bas salaires (inférieur ou égal à 30k€ avec un an d'ancienneté). La CFDT a formulé une contre-proposition : envisager une augmentation générale avec un pourcentage modulé et sur une gamme de salaires plus étendue. Elle n'a pas été entendue mais **la CFDT a toutefois obtenu de la Direction que cette augmentation des bas salaires proposée à 3% soit révisée à 4%**. Pour rappel, l'augmentation de l'an dernier était de 2% et concernait les salaires inférieurs ou égaux à 25k€. La CFDT regrette qu'une telle mesure soit restreinte à une cinquantaine de salariés mais valide cependant le principe de soutenir les revenus modestes face à l'inflation.

La CFDT s'avère une nouvelle fois **décue du manque criant d'écoute de la Direction sur le sujet de la valeur ajoutée**. Les réponses sont les mêmes que l'an passé : une volonté d'aller vers l'intéressement mais un blocage du côté de notre propriétaire Randstad tout comme pour l'actionnariat Groupe, une vague réflexion sur une formule alternative de la participation, une surdité prononcée sur la prime défiscalisée de partage de la valeur... La porte reste entrouverte sur le temps de trajet et les critères d'évaluation des salariés mais différée par manque de préparation aux sujets.

Concernant les mesures complémentaires aux salaires, **la Direction a envisagé dans un premier temps des mesurètes** partagées entre Titre-Restaurant (TR : passage de 7,5€ à 8€) et soit indemnité journalière télétravail (passage de 2€ à 2,5€ uniquement pendant les mois d'hiver !) soit chèque CESU (40€ par salarié). La CFDT considère qu'un budget aussi restreint que présenté sur ces mesures correspond à un saupoudrage inefficace. De plus, proposer une mesure non pérenne (télétravail) ou ciblant une partie limitée de salariés intéressés (CESU) est d'un affichage peu pertinent dans une ambiance de flambée des prix... S'appuyant sur l'inflation constatée dans le secteur alimentaire (12%), **la CFDT a demandé une mesure concentrée sur un objectif et obtenu une revalorisation très significative de la valeur faciale du TR : le titre passera à 9 euros à partir du 1er janvier 2023**. Il faut cependant tempérer l'effort produit car 40% restent toujours à la charge du salarié. Mais force est de constater que cette valeur n'avait pas évolué depuis 2017 et qu'elle demeurait très en deçà des standards observés chez nos concurrents comme beaucoup d'autres indicateurs sociaux d'ailleurs...

Le bilan de cette NAO est donc bien maussade pour répondre aux enjeux de compétitivité de l'Entreprise sur le marché du recrutement et faire face aux difficultés de fidélisation. Le turn-over galope et frise les 40%, poursuivant sa croissance linéaire depuis 2020 et la reprise post-Covid. Plus que de l'organisation, des moyens sont nécessaires pour gagner les enjeux stratégiques qu'AUSY s'est fixé. Il en existe certes mais encore bien limités pour développer notre attractivité.

En conclusion, un rappel des mesures prises par l'entreprise à l'issue des négociations :

- 1) Une **augmentation de 4% du salaire annuel brut** à tous les salariés en CDI dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 30K€, à compter du 1er janvier 2023, sous réserve d'une ancienneté de 12 mois c'est-à-dire ayant été embauchés au plus tard le 31 décembre 2021
- 2) Une **enveloppe réservée aux augmentations individuelles d'un montant atteignant 3%** de la masse cumulée des salaires de base des salariés présents fin décembre 2022
- 3) Une revalorisation de la **valeur faciale du ticket restaurant de 7,50€ par jour à 9€ par jour** à compter du 01/01/23.

Nos actions (suite)

MUTUELLE : UN EFFORT COMMUN ET DES GARANTIES PRÉSERVÉES !



La CFDT avait pourtant averti la Direction dans sa communication semestrielle lors de la mise en place du régime actuel de frais de santé fin 2017 :

« La CFDT émet de vives réserves sur la cotisation évaluée par AON, le nouveau conseil-courtier-

gestionnaire d'AUSY : un prix d'appel de 15 à 30% inférieur à une tarification réaliste. Le tarif a été fixé dans un cahier des charges réalisé sans impliquer les syndicats pour une consultation expédiée en 10 jours ! L'équilibre du régime dans ces conditions est donc posé et l'économie réalisée n'est pas durable selon nous ».

Après cinq années d'existence, ce régime poursuit une dérive régulière qui s'explique par un déficit structurel donnant donc raison à notre analyse de 2017. Le ratio sinistres/cotisations (qui doit être idéalement être inférieur à 100) a atteint 119 en 2021, 115 sur le premier semestre 2022 et implique donc une augmentation de cotisation dans les mêmes proportions (18 à 20%) pour rééquilibrer le régime vis-à-vis du constat de l'assureur. La cotisation a déjà subi deux augmentations en janvier 2020 (3%) et janvier 2022 (5%) sous forme de rattrapage dû notamment à l'inflation médicale ou encore l'impact de la taxe Covid sur les contrats de santé.

L'ampleur du rattrapage nécessitait ici une négociation avec les partenaires sociaux. Ce problème est connu depuis un an mais la Direction n'a abordé son étude qu'en octobre dernier avec une seule proposition hybride consistant pour moitié à dégrader les garanties et pour l'autre à appliquer une augmentation moitié moindre (8%) que nécessaire afin d'atteindre l'objectif voulu. Appuyé par un sondage du CSE auprès des salariés qui plébiscitait à 70% la sauvegarde des garanties, la CFDT a souhaité un scénario conforme aux vœux des salariés en mettant l'employeur face à ses responsabilités :

- ↳ le fort **turn-over** augmente le coût de la portabilité (mutuelle prise en charge à 100% par AUSY pendant un an maximum pour les salariés partis et au chômage),
- ↳ le **recours à un courtier** (AON) induit des frais de conseil et de gestion non désirés par la CFDT et les autres syndicats,
- ↳ la **qualité des garanties** du régime de santé est un avantage fort pour l'attractivité d'AUSY
- ↳ le **réexamen du choix de l'assureur** (Malakoff) par un appel d'offres, prévu tous les 3 ans, n'a pas été réalisé et aurait poussé les parties à trouver des alternatives

La CFDT se réjouit que l'Entreprise ait su négocier avec le courtier et l'assureur pour aboutir à une réponse positive à notre demande dans un temps extrêmement court. Ainsi, l'augmentation sera échelonnée sur deux ans et limitée à 8% à chaque reprise. Des concessions

financières ont aussi été demandés au courtier afin d'obtenir cet échéancier. Le sujet des frais de santé a fait consensus chez les parties et c'est heureux car il concerne chacun. Pour exemple concret, l'impact sur la cotisation mensuelle du salarié sera au 1^{er} janvier de :

- 1,29€ pour un salarié ETAM percevant 25k€ bruts annuels
- 2,65€ pour un salarié Cadre percevant 40k€ bruts annuels
- 3,97€ pour un salarié Cadre percevant 60k€ bruts annuels

Rappelons à toutes fins utiles qu'il en résulte aussi une augmentation pour l'employeur dont la cotisation est majoritaire (65% chez les ETAM, 55% chez les Cadres) d'où un effort non neutre aussi pour AUSY. Cela a certainement motivé son choix de négocier !

COMMUNAUTÉ ORANG'ERS : UN CERCLE D'AMIS



Pour vous, nous avons créé la « Communauté des Orang'ers » : vous soutenez la CFDT sans être adhérent, même si vous n'avez pas de temps à consacrer, vous avez l'information essentielle et vous êtes

connectés avec tous les élus CFDT en cas de besoin.

Rejoindre les Orang'ers c'est gratuit et c'est nous dire que vous comprenez que l'union fait la force : ne plus être seul en cas de problème, c'est pour cela que vous nous avez élus !

De plus, vous pouvez rester discret : vos messages à la communauté n'affichent pas votre email, vos nom/prénom, mais seulement ce que vous aurez écrit. Toutes les questions peuvent être envoyées librement, et la communauté peut y répondre, ainsi que vos élus CFDT.

Si vous nous soutenez, demandez à rejoindre les Orang'ers : cfdt.ausy@gmail.com !

AU MENU 2023 POUR LA CFDT :

En prévision des négociations de 2023, la CFDT souhaite que la Direction prenne en compte la nécessité de discuter des sujets suivants, par ordre de priorité :

- ↳ frais de santé (appel d'offres à réaliser)
- ↳ pouvoir d'achat (participation ou autre dispositif)
- ↳ frais professionnels
- ↳ révision de l'accord temps de travail : gestion des temps et heures supp. + compensation des temps de trajet (modalités d'application de l'art.L3121-4)
- ↳ révision accord santé au travail (RPS)
- ↳ suite de la négociation sur la gestion des parcours professionnels (GEPP)
- ↳ RSE (mobilité et flexibilité horaire)
- ↳ Elections professionnelles (octobre 2023)
- ↳ Suivi et amendement de l'accord télétravail

RÉORGANISATION DES SERVICES



2023 : L'ANNÉE DE TOUS LES MYSTÈRES ... ET DANGERS ?

Après une année 2021 consacrée au retour à la croissance, l'année qui s'achève devait permettre à AUSY de reconstituer les effectifs

sacrifiés au moment du coup d'arrêt fatidique de 2020. Nous en sommes malheureusement très loin puisque malgré une dynamique constante de recrutement, qui demeure notre marque de fabrique, l'Entreprise ne parvient pas à endiguer une longue cohorte de départs au rythme tout aussi soutenu... Malgré tous ses efforts de communication, d'industrialisation de processus, de professionnalisation de pratiques, AUSY est confronté à un constat implacable : **notre turn-over s'envole vers des sommets.**

Il manque nombre d'ingrédients pour faire prendre la sauce du recrutement : évolution de carrière, distribution de valeur ajoutée, conditions de mission, progression salariale, reconnaissance du travail, écoute... Ainsi, si le discours change, **le fonds de la culture 1.0 est encore bien présent.** Alors quand le bateau prend l'eau et que la tactique ne fonctionne pas, place au changement ?

La CFDT a perçu un premier message avec **la nomination d'un nouveau DG France** en septembre dernier. Un signal fort mais sans grandes annonces immédiates et qui s'ensuit pour l'instant d'une période attentiste où l'analyse et la réflexion sont les maîtres mots. La première idée de la DG est pour l'instant de demander aux responsables de la filière RH de résoudre à eux seuls l'équation du turn-over sans autres moyens que leur bonne volonté. Le résultat ne s'est pas fait attendre : **la DRH et les trois HRBP (Human Resources Business Partner) quittent l'Entreprise en cette fin d'année !** Voilà donc une filière RH décapitée et dont l'existence ne tient plus qu'à un fil, Il est bien connu que sortir ses trois attaquants et son meneur de jeu, sans rien prévoir à la suite, est un gage de sérénité... Les liens organisationnels de cette filière RH, tant attendue par la CFDT mais pas sous une forme aussi féodée au business, sont à revoir.



Un événement qui vient s'ajouter au climat d'inquiétude pour 2023 et ses **annonces pour le moins obscures autour du projet POLARIS.** Un projet dont les élus du CSE ont eu vent en même temps que les salariés, nonobstant la préséance d'informer (et de consulter) la représentation du personnel sur tout projet d'envergure stratégique.

Ladite stratégie qui n'a d'ailleurs pas encore fait l'objet de l'obligatoire consultation annuelle au CSE en 2022 ! Vos élus sont en plein brouillard, des annonces sont pourtant promises dès le début de l'année. Ils n'ont donc que **quelques bribes d'idées** (« offre commerciale mondiale », « fusion des forces clés », « futures acquisitions importantes », « décisions relatives à l'image de marque ») pour tenter de prédire le futur. Ces prémices de communication annoncées en septembre laissent entrevoir une **communauté technologique mondiale** au sein du Groupe Randstad et des synergies fortes entre Europe, Amérique du Nord, Inde. Tout cela reste pour l'heure bien vague en terme de déclinaison sur notre marché français. Quels seront les changements concrets pour le personnel structure et les consultants ? En quoi cela va-t-il traiter le problème du turn-over ?

Vos élus CFDT pense que deux axes sont indispensables pour changer de monde : réinventer la marque (changeons le nom de l'Entreprise pour effacer l'historique et le bashing) et réviser le modèle social en profondeur pour répondre aux enjeux actuels du marché de l'emploi du secteur des technologies. Il s'agit de ne plus entendre **les mêmes constats faits par de nombreux salariés, morceaux choisis :**

« Malgré aucune période d'intercontrat depuis 4 ans et un client satisfait, peu ou pas d'augmentation à part une intégration d'équivalent de frais dans le salaire »

« Lors de l'entretien annuel, toujours la même rengaine du manager concernant l'augmentation : la commission a lieu dans six mois, puis plus de nouvelles »

« Quand je parle de mon salaire, les gens sourient, et me rétorquent, « vous êtes sérieux ? » »

« Mon client m'embauche pour un salaire de 12k€ supérieur »

« Le manque de considération des managers, qui vendent des consultants comme on vend des aspirateurs, et qui comparent les coûts de ceux-ci en fonction de leur localisation »

« Les mensonges de certains managers sur les missions »

« La méconnaissance technique de certains hiérarchiques impliquant parfois que les consultants sont placés un peu au hasard sur les missions »

« Le suivi de mission bâclé (on met comme la dernière fois), car personne ne le lit »

« L'absence de possibilité d'évolution, et même le risque de passer de leader technique à cliqué-bouton en changeant de mission »

Les analogies vont bon train selon les imaginations et enrichissent le bashing, ainsi on compare par exemple AUSY à une aire d'autoroute : ça dépanne, mais ça te coûte un bras et ce n'est pas fait pour y rester longtemps... Il s'agit de se poser à présent les bonnes questions : végéter puis disparaître ou grandir ? 2023 nous apportera certainement son lot de réponses.

D'ici là, de très bonnes fêtes à vous toutes et tous !

LA F3C CFDT VOUS SOUHAITE UNE BELLE ANNÉE 2023

Cfdt: COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

f F3CCFD
t F3CCFD
in F3CCFD
F3C.CFD.FR

