



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** !

cfdt.ausy@gmail.com

WWW.CFDTAUSY.FR

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

QUI SOMMES NOUS ?

Une équipe qui s'agrandit sans cesse (7 des 8 élus de Nantes et Rennes ont rejoint la CFDT !) afin de continuer à vous répondre et s'inscrire dans des valeurs de démocratie. Nous sommes les représentants **les mieux répartis** sur l'ensemble de la France, un service aux salariés au plus près du terrain.

VOS REPRESENTANTS

Sèvres

Marc BONNAMY - marc.bonnamy@orange.fr

Isabelle FINOT - isaf95001@gmail.com

Philippe BONANSEA

Danièle ROUBINET - droubinet48@hotmail.fr

Farid AMMAR

Jeremy NANG YADJI

Bordeaux

Jean-Christophe LLORENS - jcllorens@gmail.com

Nantes

Matthieu SYLVA - msylva.ird@gmail.com

Gildas BERGOT - gbergot.ird@gmail.com

Alexandra GOUTTE - alexandra.goutte.ird@gmail.com

Lionel BOUCHARD - lionel_boucharde@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

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 étant 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 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 !

FAIRE FACE AUX ENJEUX

Chez AUSY, la CFDT se pose en arbitre de choix des négociations avec 22% de représentativité. Nous sommes le seul syndicat de l'Entreprise à compter parmi nous 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 chez AUSY et la CFDT a la volonté de faire **progresser l'Entreprise et ses salariés vers plus de social, plus 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.

Nos actions en page suivante !



A suivre aussi ...

La CFDT négociera avec la Direction, entre autres sujets, sur :

- ✉ L'équilibre du régime des frais de santé (mutuelle)
- ✉ La compensation du temps de trajet
- ✉ L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

La CFDT AUSY anime 2 groupes de travail prioritaires 2022 :

- ◆ Le déploiement de la RSE et l'application de la loi Climat
- ◆ La cartographie des métiers et compétences

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 !**



Réunions de section : la parole aux adhérents

La CFDT, c'est d'abord la démocratie et donc toute l'équipe se réunit pour que les décisions soient prises collectivement.

A 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 !



NOS ACTIONS

Accord salarial de branche : une impulsion, mais ensuite ?

Après 2 ans de gel des minima salariaux du fait de propositions patronales indécentes, la responsabilité assumée et la combativité de la CFDT, 1ère OS de la branche, a permis le 31 mars dernier d'aboutir à la signature d'un accord salarial relatif aux minima hiérarchiques.

- Pour les ETAM, l'augmentation est de 4,9 % pour le 1er niveau (Coeff 1.1), 3,5 % pour le second (Coeff 1.2) niveau et 2,5 % pour les autres niveaux (Coeff 1.3 à 3.3).
- Pour les Cadres, tous les niveaux sont réévalués de 2,5 %.

La CFDT vous tiendra informé de la prise d'effet de l'accord qui aura lieu le 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, soit probablement lors de l'été.

Un tel accord vise principalement à garantir une progression salariale et tente d'atténuer les impacts de l'inflation galopante que nous subissons cette année (+5,2% sur un an selon l'INSEE en mai 2022, et qui continuera d'augmenter dans les mois qui viennent). Cependant, seuls les salariés dont les rémunérations sont proches des minima verront une augmentation, contactez-nous si vous avez un doute.

La situation du pouvoir d'achat est en effet préoccupante et les mesures issues de la dernière négociation annuelle obligatoire (NAO) évoquées dans notre précédente communication sont déjà insuffisantes. Sans autre levier probant que le salaire quand il est actionné, l'Entreprise éprouve les pires difficultés à fidéliser ses salariés. La CFDT persiste à réclamer un partage des richesses (participation, intéressement, actionnariat groupe) là où l'intérêt de notre propriétaire n'est focalisé que sur la remontée de dividendes et les facturations de services. Le climat social est actuellement à l'ère glaciaire, l'économie est le maître mot annoncé après une période d'investissements (transformation RH, outils) dont les effets se font attendre et qui ne concernent pas le porte-monnaie des salariés. La CFDT demande des actes et perspectives sur ce sujet, faute de quoi elle emboîtera le pas du mouvement de contestation qui se développe dans notre secteur...

ÉPREUVE :
LE SAUT DE SALAIRE À LA PERCHE



Négociation GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) : un bon début

Le modèle économique d'AUSY reposait jusqu'à présent sur des opportunités d'affaires : recherche d'une ressource dès l'identification d'un besoin client quel qu'il soit. Devant les tensions ou retournement des marchés, les difficultés de recrutement ou de gestion de l'emploi, AUSY a choisi de revoir son modèle stratégique en se concentrant sur certaines activités, les fameux « KPF » (Key Playing Field), comptant ainsi sur des secteurs plus porteurs et rassurant ainsi notre actionnaire.

Une première étape de cadrage a donc été accomplie et la seconde est en cours de réalisation : le diagnostic par l'état des lieux des compétences et des métiers présents dans l'entreprise. La troisième en sera la mesure des écarts entre objectifs et situation actuelle puis la quatrième consistera à recenser l'ensemble des mesures à prendre pour réduire ces écarts. L'ensemble de ces étapes forment ce qu'on appelle la GEPP. Il s'agit d'anticiper les besoins d'évolution et de développement des compétences, en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles. Autrement dit, fournir des perspectives permanentes d'évolution aux salariés en s'appuyant sur une stratégie réactive. La CFDT y espère la fin de la fossilisation de certains consultants sur des activités peu valorisantes ou en extinction complète provoquant placardisation ou extermination des emplois. De notre point de vue, l'enjeu est énorme : éviter la casse sociale et fidéliser le plus grand nombre autour d'un modèle construit de gestion des carrières. AUSY prend enfin à bras le corps ce sujet, conscient que l'ancien monde est révolu et que seule l'agilité permettra d'émerger dans le contexte concurrentiel actuel.

Dans cette seconde étape, le diagnostic doit s'accompagner d'une refonte du référentiel des métiers. La Direction nous a présenté son projet "MAP", encore en construction, qui permettra d'associer à un salarié des compétences, des métiers et une classification. La CFDT a le privilège de participer à ces travaux GEPP qui concernent plusieurs entreprises de notre secteur et de notre branche (Convention Collective des Bureaux d'Études et de Conseil). Nous connaissons donc les tendances du marché, ce qui nous a permis de faire plusieurs propositions à la construction de ce projet.

Il s'agit pour la CFDT en premier lieu de prendre en considération les désirs d'évolution des salariés, avec la mise en place d'un référentiel métier et de classification très progressif, avec des paliers intermédiaires. Il faut ensuite de former des équipes de travail autour de métiers très liés entre eux : cela permet une synergie par entraide et partage des savoir-faire d'un même métier ou de métiers proches. La construction de ces communautés a débuté mais elle doit s'étendre, s'animer et ne pas être que virtuelles. La reconnaissance des salariés, pour saluer leur investissement dans le travail, permettra aussi de les fidéliser. Ces distinctions peuvent être matérialisées par une évolution du poste en termes d'expertise ou de promotion.

Il faudra une volonté forte de la Direction pour déployer un tel projet de référentiel avant la fin de l'année, et nous pensons que cela ne concernera que les nouveaux entrants dans un premier temps. Pour l'heure, le Directeur de la transformation d'AUSY accomplit un travail de qualité sur le diagnostic, inspiré par sa longue carrière opérationnelle. Souhaitons que l'affichage se transforme en concret dans une entreprise où chaque salarié aura enfin un positionnement lisible, des repères d'évolution, de réelles perspectives de carrière.

La CFDT se veut fer de lance sur cette GEPP dont la négociation ne fait que commencer et ouvre ses portes à toutes celles et ceux qui veulent nous rejoindre pour donner leurs avis ou apporter leurs vécus sur la question ! La GEPP se doit d'aboutir car c'est la pierre angulaire de nombreux autres sujets de négociation et enjeux au sein de l'Entreprise. La CFDT y fera sa part de revendicatif, convaincu qu'un accord est possible et plus engageant qu'une série de demi-mesures unilatérales qui seront vite oubliées. L'avenir de l'Entreprise se joue maintenant : face à une croissance interne en panne, l'attractivité et la fidélisation sont des enjeux majeurs. La CFDT invite la Direction à voir grand pour jouer dans la cour appropriée !

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS



Nouveau siège social : le péril du flex office ?

C'est imminent : le déménagement du siège social de Sèvres vers Issy-les-Moulineaux s'effectue en vagues successives en ce mois de juillet 2022. Les cases positives cochées par ce projet (localisation, qualité des locaux) n'occulent cependant pas un fait majeur : la réduction de 40% de superficie des locaux avec pour parade le déploiement du flex office. Ce concept, de plus en plus répandu pour répondre aux besoins de souplesse et de réduction des coûts de locaux, repose pour être efficient sur une organisation rodée propice à générer l'adhésion des salariés.

Selon la CFDT, le projet actuel ne garantit pas clairement une capacité suffisante des lieux, faute d'un bilan concret de l'alternance des présences par le télétravail. La prise de décision tardive liée à la date impérative de libération des anciens locaux n'a sans doute pas permis de construire sereinement ce projet. Il est à craindre au mieux une période de rodage (voire cafouillage) en raison de l'immaturité des process et de moyens insuffisants, au pire une saturation à terme des espaces sans possibilité d'extension. La crise sanitaire est passé par là, provoquant le développement massif du télétravail et déclenchant la nécessité de repenser l'organisation du travail présentiel. Nous sommes clairement dans un monde d'après mais des questions se posent sur les risques liés à l'optimisation des espaces par le jeu de la flexibilité : perte de repères, déconsidération, dépersonnalisation, désorganisation.

Le CSE a décidé d'une expertise sur ce projet en phase amont (analyse des plans, des moyens envisagés) et aval (constats, entretiens post-déménagement) qui apportera de précieux enseignements. Les élus CFDT ont soutenu cette initiative, convaincu qu'un tel changement de conditions de travail se devait d'être suivi attentivement. Encore une fois, même si ce changement est accompagné de moyens suffisants et d'une organisation précise, il n'évitera pas la nécessité de recueillir l'adhésion des salariés en prêtant une écoute à leurs attentes plutôt que de les persuader qu'on agit pour leur bien... Qui vivra verra donc, rendez-vous en septembre et d'ici là chassez poste de travail et place de parking du jour !

ÉPREUVE :
LE SPRINT EN MODE FLEX-OFFICE !



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 élu ! 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 !