



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

UN SYNDICAT PROGRESSISTE PARVENU AU PREMIER RANG

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 : afin de continuer à vous répondre et s'inscrire dans des valeurs de démocratie, **7 des 8 élus de Nantes et Rennes ont rejoint la CFDT** ! Nous sommes à présent 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

Jean-Luc DURAND - jldurandausy@yahoo.fr

Danièle ROUBINET - droubinet48@hotmail.fr

Farid AMMAR

Jeremy NANG YADJI

Bordeaux

J-C 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_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

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.

NOUS REJOINDRE ?

Vous souhaitez vous impliquer dans la vie de l'entreprise, comprendre son fonctionnement, vous exprimer sur certains sujets ? Ecrivez-nous, la CFDT est à l'écoute !

En adhérant à la CFDT, vous pouvez avoir un soutien juridique, le **recours gratuit à un avocat** (six 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 !



FAIRE FACE AUX ENJEUX DE L'ENTREPRISE

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 en sus d'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 !**

QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?



Et l'année prochaine ...

La CFDT négociera, entre autres sujets, avec la Direction ...

- ↪ La compensation du temps de trajet
- ↪ La gestion des emplois et des parcours professionnels
- ↪ La gestion de carrière des représentants du personnel

Dernière minute : un scandale absolu !

Par son action en justice qui vient de trouver sa conclusion, la CFE-CGC a fait **supprimer cinq sièges d'éluées femmes au CSE**. Nous développerons ce sujet mais évitez dès maintenant ce syndicat qui détruit la représentation des femmes et le respect de la parité !

NOS ACTIONS

La CFDT ne se contente pas d'apposer sa signature sur des accords collectifs : elle a été, comme d'habitude, le **moteur des dernières négociations** dont l'objectif était double : **reconduire l'accord handicap** qui arrivait à son terme et **concrétiser enfin un accord collectif sur le thème du télétravail**.

Ces deux sujets sont **essentiels pour la CFDT** : l'un comme un relais de solidarité et d'insertion, l'autre comme un marqueur social incontournable de notre époque. Les enjeux étaient donc importants et la motivation bien présente de parvenir à des compromis acceptables par les parties. **Le télétravail est en effet un critère de fidélisation** dans le contexte hyperconcurrentiel de cette reprise économique post-confinement.

AUSY a bien amorti les effets du coup d'arrêt de 2020 grâce à son assise financière et le recours au chômage partiel mais y a toutefois laissé 15% de ses effectifs. La reprise d'activité est réelle mais le retour à la croissance se fait attendre et c'est dans ce contexte qu'AUSY doit saisir toutes les opportunités dans **cette grande transformation** que l'Entreprise aborde depuis maintenant plus d'un an.

Historique : enfin un accord télétravail !

Après 3 ans, la troisième vague de négociations sur le sujet a emporté la décision du consensus commun. La CFDT se félicite de cet accord qui n'est pas un aboutissement mais le début d'une histoire, portée par l'évolution de notre mode de vie et d'organisation du travail sous l'effet du formidable catalyseur que constitue l'épreuve sanitaire actuelle.



A la demande de la CFDT, cet accord qualifie et régleme les différents types de télétravail : **régulier** (formalisé par avenant au contrat de travail, volume annuel de 90j équivalent à une moyenne de 2j par semaine, dépassement possible sur accord), **occasionnel** (limité à 4 occurrences mensuelles) et **exceptionnel** (requis pour la continuité de l'activité ou la sécurité du salarié).

Cet accord introduit une **souplesse sur le lieu de télétravail** sous réserve d'informer son manager et permet de **libérer la fréquence moyenne du télétravail régulier** sous réserve d'un accord conjoint. Cette dernière possibilité n'est toutefois pas accessible aux salariés des services de structure mais gageons que **l'histoire future fera bouger les lignes de cet accord collectif...**

L'accord télétravail propose pour le travail régulier une participation financière de l'employeur de 50% plafonnée à **140 euros pour l'achat de matériel complémentaire** (siège, bureau, écran supplémentaire, ...) à l'ordinateur fourni par l'Employeur. **L'indemnité journalière de télétravail est de 2€,** plafonné mensuellement à 20€ dans le cadre du télétravail exceptionnel. La CFDT s'estime **satisfaite de ce compromis**, en regard de ses demandes et de l'effort fait par la Direction (**indemnité quadruplée par rapport à la charte télétravail**).

Il faut donc percevoir cet accord comme un **premier pas négocié vers l'évolution des mentalités** et aussi la possibilité pour les partenaires sociaux d'avoir un vrai suivi de ce mode de travail via l'accord. C'est en **monitorant l'activité** que nous serons à même d'en faire évoluer les règles de bases définies dans ce premier accord.

Tout n'est cependant pas parfait : l'Entreprise, au milieu du gué de sa transformation, **ne peut fournir un système d'information efficace, riche des fonctionnalités permettant la gestion réactive de la déclaration du télétravail et de la remontée détaillée de précieux indicateurs**. La CFDT a clairement indiqué ses réticences sur ce sujet mais exprimé que la voie d'un accord était indispensable pour avancer. Le système d'information est encore une fois le principal frein au développement d'idées et de négociations. Espérons que le projet Phoenix (refonte SI) apporte les réponses attendues : nous y serons vigilants...

La CFDT veillera aussi à la **qualité du management à distance** et aux **principes de sensibilisation** édictés dans l'accord. Il est inconcevable de ne raisonner que sur des chiffres : la relation humaine reste l'indicateur de base de l'épanouissement du salarié. Le principe de confiance réciproque doit être soutenu par un cadre propice (outils, formations, support).

Retrouvez le [texte de l'accord](http://www.cfdausy.fr) sur www.cfdausy.fr

Mission Handicap : prolongation 2024 !

La CFDT a montré sa volonté de soutenir la mission handicap en engageant sa signature sur un 3^{ème} accord prolongeant l'action de la mission jusque fin 2024. Rappelons que l'objet est de permettre à l'Entreprise, par un dispositif légal, de déployer une politique handicap soutenue par un budget annuel en lieu et place du versement de la taxe acquittable par l'employeur auprès de l'AGEFIPH. Celle-ci est calculée par l'écart à l'obligation d'emploi de 6% de salariés (0,54% en 2015) en situation de handicap. Le reliquat de budget revient à l'AGEFIPH à l'issue.



Depuis 2016, cette mission prend en charge le **recrutement, l'intégration, le suivi et le maintien dans l'emploi, la formation des salariés en situation de handicap** et des acteurs de la mission, ainsi que la **communication et la sensibilisation** autour de ce sujet.

Animé par une responsable dynamique, la mission dresse un bilan régulier de son action auprès des partenaires sociaux. La mission a honorablement triplé le **taux d'emploi des TH chez AUSY en 4 ans** (1,52% à fin 2020). L'objectif visé est de 3% pour l'année 2024.

La CFDT reconnaît la **qualité du travail** réalisé par la mission et notamment ses actions de sensibilisation auprès des salariés (réseau de référents, jeux et animations éducatives) diffusant ainsi l'exposition du handicap et faisant de chacun un acteur de la mission. La tâche reste néanmoins ardue dans une Entreprise où le turn-over est une donnée structurelle. Ainsi, celui des TH est moindre mais demeure important à notre grand regret.

En dépit d'un accord abouti puisque 3 fois renouvelé, la CFDT a obtenu deux avancées notables :

- ↳ **9 jours d'absences autorisées par an** pour examens médicaux,
- ↳ La possibilité pour un salarié de saisir **pour information et enquête la commission de suivi en cas d'entretien disciplinaire**.

Cet accord est le dernier possible pour ce cadre légal de délégation de gestion d'un budget par l'Entreprise. La CFDT **souhaite cependant que l'effort soit pérennisé au-delà de 2024**.

Un dernier élément important : la CFDT vous rappelle que l'un des objectifs de la mission est aussi **d'accompagner tous salarié désireux de réaliser une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH)** et d'intégrer ainsi le périmètre d'action de la mission.

Retrouvez [le texte de l'accord](http://www.cfdausy.fr) sur www.cfdausy.fr

Mutuelle : un rattrapage attendu pour la CFDT

L'équilibre d'un régime de santé est basé sur le calcul du **rapport entre prestations et cotisations** appelé aussi S/P. L'assureur est satisfait si le S/P ne dépasse pas 105, encore plus s'il est inférieur à 100 ! Dans le cas contraire, AUSY (par notre courtier AON) négocie avec l'assureur une hausse limitée des cotisations.

Ce régime est en place depuis 2018. Le rapport S/P s'établit alors à 102 puis 108 en 2019 et 109 en 2020. Le 1^{er} semestre 2021 aboutit à un S/P de 128 et une projection à fin 2021 aux environs de 120. **L'équilibre du régime est donc compromis et des mesures « correctrices » demandées par l'assureur...**

Les résultats ne montrent pas de surconsommation en volume ou fréquence : la dérive est structurelle. Le rattrapage total à effectuer est de 15%. **AON a négocié une hausse de 5% au 1^{er} janvier 2022**.

La CFDT ne s'étonne guère de cette dérive : les montants de cotisations issus de l'appel d'offres de 2018 paraissent sous-évalués afin de gagner celui-ci. Un grand classique...

Il y a aussi des effets participant à la dérive : le rattrapage des prestations non réalisées par l'effet des confinements et l'inflation médicale (hausse des prestations et taxes) de 6% l'an depuis 2019.

Il faut noter que la hausse à venir est **négligeable par rapport à l'économie observée en 2018 lors du changement de mutuelle** : **60% de baisse de cotisations pour un salaire mensuel brut de 2000 euros !** Il en coûtera ainsi au 1^{er} janvier pour ce même salaire : 0.75€ de surcoût mensuel pour les ETAM et 0.95€ pour les cadres.

N'oublions pas l'**inversion récente des rapports de cotisations santé où l'employeur prend une part majoritaire** chez les cadres (55%) et chez les ETAM (65%). La CFDT estime que la couverture santé est un élément social essentiel et se félicite de la qualité du régime. Il n'y a pas péril si le rattrapage reste ponctuel et réduit. A suivre !

Retrouvez [le texte de l'accord frais de santé et les garanties](http://www.cfdausy.fr)