



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 39,6 % de représentativité.

La CFDT est devenue en 2017 le **premier syndicat du secteur privé** avec 31 % 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](mailto:cfdt.ausy@gmail.com)

[www.cfdtausy.fr](http://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. En deux ans, huit élus ont fait le choix 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.



L'équipe CFDT au CSE

### VOS REPRESENTANTS CFDT

#### Issy

Marc BONNAMY • [marc.bonnamy@orange.fr](mailto:marc.bonnamy@orange.fr) • 06 81 35 19 58  
Isabelle FINOT • [isaf95001@gmail.com](mailto:isaf95001@gmail.com)  
Philippe BONANSEA • [philippebonansearp@gmail.com](mailto:philippebonansearp@gmail.com)  
Danièle ROUBINET • [droubinet48@hotmail.fr](mailto:droubinet48@hotmail.fr)  
Farid AMMAR • [ammarr75f@gmail.com](mailto:ammarr75f@gmail.com)  
Jeremy NANG YADJI

#### Bordeaux

Jean-Christophe LLORENS • [jcllorens@gmail.com](mailto:jcllorens@gmail.com)

#### Nantes

Matthieu SYLVA • [msylva.ird@gmail.com](mailto:msylva.ird@gmail.com)  
Gildas BERGOT • [gbergot.ird@gmail.com](mailto:gbergot.ird@gmail.com)  
Alexandra VIDAL • [avidal.ird@gmail.com](mailto:avidal.ird@gmail.com)  
Lionel BOUCHARD • [lionel\\_boucharde@yahoo.com](mailto:lionel_boucharde@yahoo.com)  
Anthony POULAIN • [c\\_thonny@hotmail.com](mailto:c_thonny@hotmail.com)

#### Toulouse

Sawsen MEHN • [sawsen.mehn@ausy.com](mailto:sawsen.mehn@ausy.com)  
Loïc TORRECILLAS • [loic.torrecillas@ausy.fr](mailto:loic.torrecillas@ausy.fr)

#### Rennes

Christian LEVERGE • [c.leverge@orange.fr](mailto:c.leverge@orange.fr)  
Philippe AUFFRET

#### Orléans

Sylvain BROSSARD  
Laurence KECK • [keck45470@gmail.com](mailto: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 projet de transformation du Groupe AUSY est l'opportunité d'ouvrir de nouveaux dialogues entre partenaires sociaux.

### LES 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](http://www.cfdtausy.fr)

Pour être à jour, vous pouvez :

- ➔ vous abonner à notre newsletter sur notre site [www.cfdtausy.fr](http://www.cfdtausy.fr)
- ➔ nous envoyer votre e-mail personnel à : [cfdt.ausy@gmail.com](mailto:cfdt.ausy@gmail.com)
- ➔ nous suivre sur Twitter et LinkedIn : [cfdtausy](https://www.linkedin.com/company/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](mailto: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](mailto:cfdt.ausy@gmail.com) !



# SPECIAL ELECTIONS CSE

## LA CFDT C'EST QUOI ? UN SYNDICAT D'ACTION DANS UN MONDE QUI CHANGE EN PERMANENCE

« tous pareils », « quelles différences » : vous êtes nombreux à vous interroger sur le choix d'un syndicat. On ne devient pas numéro un par hasard et la CFDT prend l'initiative pour considérer à la fois le Monde et votre quotidien selon une démarche assumée et une présence à tous les niveaux.



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

La CFDT est le **premier syndicat de France**, une position obtenue en s'appuyant sur ses valeurs : émancipation, démocratie, solidarité, autonomie. La CFDT porte une vision ancrée dans le présent et ses enjeux : engagée notamment dans la transition écologique, la transformation sociale, le portage des richesses et de la valeur ajoutée, le partage du pouvoir dans les entreprises.

La CFDT c'est le **syndicat du résultat suivant une démarche cohérente** : regarder les réalités en face, porter une critique sociale, formuler des propositions, s'engager dans des négociations, être capable d'envisager des compromis. Ce n'est ni être mou ni réformiste mais combatif et ancré dans la réalité !



PACTE  
DU POUVOIR  
DE VIVRE

La CFDT s'engage plus loin et a créé avec 18 autres organisations « le **pacte du pouvoir de vivre** » ([www.pactedupouvoirdevivre.fr](http://www.pactedupouvoirdevivre.fr)) qui compte maintenant 65 membres de la société civile. Afin de faire évoluer le débat public et construire un rapport de force autour des questions sociales et environnementales.



CONFÉDÉRATION  
EUROPÉENNE  
DES SYNDICATS  
TRADE UNION

La CFDT a **présidé la Confédération Européenne des syndicats de 2019 à 2023** (<https://www.etuc.org/fr/>), chargée de promouvoir un modèle social européen et d'œuvrer à la paix et la stabilité du continent au sein duquel les travailleurs et leur famille profitent des droits humains et civils, et de hauts niveaux de vie.



La Fédération F3C CFDT est aussi affiliée à UNI Global Union, **fédération internationale de syndicats** (<https://uniglobalunion.org/fr/>).



Ces six derniers mois, le syndicalisme a montré sa centralité sur le monde du travail. Vos représentants se sont mobilisés pour que vous soyez écoutés. Colère sociale et crise démocratique ont prouvé que le syndicalisme est utile, que l'Etat ne peut se passer de corps intermédiaires. C'est maintenant à vous, salariés, d'appuyer cet élan, en **vous engageant et en votant massivement aux élections professionnelles pour la CFDT !**

## MERCI LAURENT ... BIENVENUE MARYLISE !

Après plus de dix années passées à la tête de la CFDT, Laurent Berger rendait ce 21 juin son tablier de **secrétaire général**. Bien que de nature réservée, ce fils



d'ouvrier des chantiers de l'Atlantique est parvenu à marquer de son empreinte la charge qui lui a été confiée. Ainsi, la CFDT est devenue

la première organisation syndicale française en 2018. A l'aise dans les médias, il apparaît comme un fervent défenseur de la concertation et du compromis sans pour autant se départir d'un langage simple et de formules bien senties. Il a su incarner le renouveau du syndicalisme en anticipant les sujets sociaux, sociétaux et enjeux multiples d'un monde en pleine transformation, en faisant de la CFDT une vraie force collective revendicative, pragmatique et réaliste. Pour tout cela, **merci Laurent !**



Laurent Berger a proposé de désigner son adjointe **Marylise Leon** à sa succession. Seconde femme à la tête de la CFDT depuis Nicole Notat en 1992, elle paraît parfaitement préparée et rôdée à l'exercice. On lui prête les mêmes qualités de ténacité que son devancier, alors **bienvenue Marylise !**

## POURQUOI ONT-ILS REJOINT LA CFDT ?

Depuis l'élection CSE de 2019, **plusieurs élus ont rejoint la CFDT** (quittant de fait leur ancien syndicat) : 7 élus et représentants de proximité ont quitté la CFE-CGC, 1 élue a quitté la CFTC. Nous avons entendu des injures à l'encontre de ceux qui nous ont rejoint en quittant la CFE-CGC, nous pensons qu'ils ont un **droit de réponse par rapport à cela**.

Leur décision n'a pas été prise sur un coup de tête : les fautes commises par leur ancienne équipe les ont contraint à ne plus pouvoir travailler avec eux, et la CFDT a été là pour les accueillir en leur proposant un fonctionnement interne démocratique et respectueux des personnes. Nous ne voulons pas polémiquer et les détails appartiennent aujourd'hui au passé. Il faut simplement savoir que les faits ont été suffisamment graves pour que le CSE porte plainte contre certains membres de ces anciennes équipes et qu'une procédure pénale est en cours d'étude auprès du procureur de la République de Lyon.

« Nous tenons à dire que nous ne sommes pas à l'origine des troubles causés par ces personnes et qu'après avoir demandé leur départ sans succès, nous avons effectivement pris la décision de quitter une équipe qui n'en était plus une. **Travailler en confiance** dans une équipe est pour nous un point essentiel de notre engagement. **Notre implication ne trouve sa force que si nos valeurs sont respectées**. C'est ce que nous constatons avec la CFDT, qui porte, rappelons-le, la **valeur démocratique** dans son acronyme (Confédération Française Démocratique du Travail) »



# A L'AUTOMNE VOUS CHOISIREZ VOS REPRÉSENTANTS AU CSE



La mandature CSE 2019-2023 s'achève, vous serez sollicités pour choisir vos représentants pour les quatre prochaines années. La négociation du protocole préélectoral (PAP) est encore en cours mais sauf imprévu les dates d'élections professionnelles sont fixées, retenez ces dates :

- ↪ 15 septembre 2023 : date limite de dépôt des candidatures
- ↪ 29 septembre au 06 octobre 2023 : 1<sup>er</sup> tour
- ↪ 13 au 20 octobre 2023 : 2<sup>ème</sup> tour (si nécessaire)

A la date du 29 septembre 2023, vous pourrez :

- voter si vous avez 3 mois d'ancienneté dans l'Entreprise
- être candidat si vous disposez d'un an d'ancienneté.



Rappelons que la CFDT a particulièrement été à l'initiative en 2019 de la négociation de l'accord de mise en place du CSE qui est l'un des plus avantageux de notre secteur professionnel en dépit d'ordonnances Macron particulièrement dévastatrices pour le dialogue social. La CFDT a ensuite assumé ses responsabilités en participant à la gestion de l'instance CSE et notamment de la trésorerie. Bilan : nouveau site et logiciel fiables, nouvelle offre vaste, comptes sains et clôturés, réserves en baisse et subvention en hausse !

Pourquoi ne pas en être ? une période excitante, des enjeux à la pelle : c'est le moment ou jamais d'agir sur notre destinée commune

au sein de l'entreprise ! Adhérez, engagez-vous avec nous : c'est au choix !

La CFDT accueille régulièrement de nouveaux adhérents désireux de s'informer, débattre voire participer à la vie sociale de l'entreprise et influencer sur notre quotidien dans un esprit positif. Alors au choix, sympathisant, adhérent, militant, représentant du personnel, chacun à son rythme, une seule règle : **voter CFDT !**



# DEMANDEZ LE PROGRAMME 2023-2027

## LA METHODE AVANT TOUT

Ces prochaines semaines, vous allez entendre ou lire une série de projets ou promesses au sujet du cadre social de l'Entreprise émanant des différentes organisations syndicales. Alors en quoi et surtout en qui faire confiance ? Toutes ces intentions sont louables dans leur objectifs : la façon et les moyens de les atteindre diffèrent selon les femmes et les hommes que vous choisirez pour vous représenter. A la Cfdt, le projet est partagé, réaliste, construit, cohérent avec les objectifs de l'entreprise et surtout planifié sur une mandature.

Pas de prétention pour nous, les avancées sociales sont le fruit d'une conjoncture favorable : des partenaires motivés, un contexte propice, des enjeux forts. Même dans un cadre de transformation engagée, la patience reste clairement de mise car notre actionnaire exige résultats et rentabilité. Aussi notre Direction distille ses moyens par étapes et selon une stratégie propre. Le marché est pour l'instant clairement favorable aux candidats au recrutement et donc l'attractivité est reine. Cela ne durera peut-être pas mais l'Entreprise est consciente que des efforts sont nécessaires, la négociation n'en est pas plus aisée pour autant mais le partenaire est mieux motivé.



Ces objectifs respectent les valeurs de la Cfdt AUSY :

↳ La défense des droits des salariés dans un esprit de solidarité

- ↳ L'objectif de progrès par la conquête de nouveaux droits via les négociations
- ↳ La prise en compte des enjeux environnementaux
- ↳ Faire du travail une source d'émancipation pour les salariés
- ↳ La lutte pour l'égalité, entre les femmes et les hommes et entre tous les salariés
- ↳ Adopter un fonctionnement démocratique et veiller à notre indépendance

Voici donc un aperçu non exhaustif de nos orientations par thème :

### RÉMUNERATION ET RECONNAISSANCE

- un observatoire des salaires afin de mieux se comparer au marché
- définir des critères véritablement objectifs pour évaluer une rémunération
- respecter un contrat moral en définissant à l'avance les règles d'atteintes des objectifs de progression

### PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

- En finir avec l'absence de distribution d'une partie des profits aux salariés
- Utiliser tous les moyens à notre disposition (participation, intéressement, prime) en respectant a minima un niveau significatif : un demi mois de salaire par exemple.

### MISSIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Neutraliser l'impact des frais de mission sur la rémunération des commerciaux

- Compenser les temps de trajet
- Limiter l'usage de la clause de mobilité nationale en favorisant les ressources locales et en respectant la situation personnelle des salariés
- Compenser justement les frais liés à une mission pour éviter une perte de rémunération
- Valoriser les heures de travail réellement effectués chez un client et dépassant les 36,5h.

### METIERS ET CARRIERES

- Faire un état des lieux des compétences et métiers
- Disposer de fiches de postes pour chaque métier
- Fournir des parcours professionnels aux salariés
- Proposer des missions cohérentes avec leur plan de carrière
- Adopter une veille sur les métiers en devenir
- Mesurer et réduire l'écart entre l'existant et la cible des métiers

### EGALITE FEMMES/HOMMES

- Comparer les écarts de rémunérations par métiers
- Définir la notion d'écart acceptable pour un poste donné
- Améliorer la mixité professionnelle des métiers
- Accorder des souplesses horaires pour les récupération d'enfants
- Maintenir le salaire dans le cas d'enfant malade ou de congés paternité

### QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- Résorber les irritants quotidiens (frais non remboursés, OM non fait, souplesse horaire refusée, mail non répondu, visibilité en intercontrat, ...)
- Décliner des règles de remboursement de frais plus claires et adaptées aux situations courantes
- Proposer une plateforme d'échange entre salariés (garde enfants, soutien scolaire, covoiturage, service à la personne)
- Veiller au respect du droit à la déconnexion (sensibilisation, enquête qualité, mesure utilisation des outils)

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- Développer une offre de formations certifiantes
- Quantifier les critères d'acceptation sur une demande de formation afin de rendre lisible les décisions prises
- Distinguer les efforts budgétaires entre les populations structure et consultants
- Adopter une vraie stratégie de progression des équipes par la veille des métiers de demain

### GESTION DES ACTIVITES SOCIO-CULTURELLES

- Gérer les droits au trimestre plutôt qu'au mois
- Animer l'activité par des offres groupées (voyages, commandes, abonnements)
- Collecter les demandes non satisfaites par un réseau local de salariés intéressés

### SANTÉ AU TRAVAIL

- Développer un observatoire des RPS par une enquête ciblée et récurrente auprès des salariés
- Aménager du temps de travail pour les fins de carrière



# FLASH NEGOTIATIONS

Dans notre communication du premier trimestre, nous avons longuement évoqué les négociations santé au travail et télétravail, voici un point de situation des derniers échanges avec la Direction. Le bilan est contrasté pour l'heure : blocage sur la question des risques psychosociaux, voies de compromis à déterminer pour la révision de l'accord télétravail. Lisez plutôt...

## TÉLÉTRAVAIL : L'HEURE DU CHOIX ENTRE SOUPLESSE ET COMPENSATIONS



La CFDT a présenté ses revendications dans le cadre de la mise en cohérence de notre accord d'Entreprise avec l'accord de branche signé le 13 décembre 2022 entre les partenaires sociaux des bureaux d'études.

Ce n'est pas tant les points d'amélioration de l'accord concernant la prise en compte de tel ou tel sujet qui se profile comme un point d'achoppement, mais quelques points bien précis et identifiés (bien évidemment ceux qui ont des impacts financiers) :

- ↪ le suivi par indicateurs de l'activité en télétravail,
- ↪ la fréquence du télétravail
- ↪ les conditions financières du télétravail (indemnité journalière et prise en charge du matériel).

Si le premier sujet ne vous concerne pas directement, il permet à vos partenaires sociaux de mesurer et piloter au mieux le suivi de l'accord. Etant facultatif, la Direction n'envisage plus de faire d'avenants au contrat de travail pour la mise en place de l'activité régulière de télétravail. La collecte déjà absente d'éléments contractuels pour les télétravailleurs réguliers va donc demeurer conditionné à un déclaratif du salarié concernant son activité (le portail des temps vient d'évoluer et permet de signaler les jours télétravaillés) ou ses demandes d'indemnités journalières via N2F. Deux sources distinctes qui relèvent pour l'instant de l'action volontaire du salarié alors qu'elles devraient être liées, le salarié doit s'assurer de bien déclarer ses demandes d'indemnités afin de les percevoir. Ce manque d'automatisme rend la lisibilité de l'activité du travail dit hybride bien délicate... C'est de plus au salarié de réclamer son dû...

La Direction se dit prête à envisager une augmentation de la fréquence de base du télétravail (via un critère minimal de présentiel) mais propose aux partenaires sociaux d'effectuer un choix entre cette possibilité et la réévaluation de l'indemnité journalière de télétravail. Une attitude bien trop prudente au goût de la CFDT, nous formulerons donc des contre-propositions pour envisager une évolution sur chaque sujet. Cette négociation n'obtiendra pas d'issue avant les élections et la nouvelle représentativité syndicale. D'où l'intérêt pour vous de voter utilement donc de voter CFDT !

## SANTÉ AU TRAVAIL : DIALOGUE DE SOURDS



La CFDT est extrêmement déçue de la tournure de la renégociation de l'accord sur « la prévention et le traitement du stress au travail »

appelé aussi accord santé au travail. La Direction n'a fait état d'aucune volonté concrète d'avancer sur la prévention active de la santé des salariés. Elle se satisfait ainsi de dispositifs d'informations passives (formations en e-learning) ou d'enquêtes trop basiques et généralistes (*Customer Delight*). Autant la CFDT peut saluer les efforts accomplis avec la présence d'un post de référent santé-sécurité et de process de suivis très détaillés, autant la CFDT réclame une réelle prise de responsabilité de l'Employeur pour réaliser une enquête spécialisée et récurrente auprès des salariés sur les RPS (risques psycho-sociaux). Les irritants réguliers déjà identifiés (conditions de mission notamment) qui pourraient être l'objet d'un traitement concerté et adapté n'ont pas non plus d'écho particulier auprès de notre interlocuteur de négociation. C'est ainsi donc que la Direction avoue qu'elle n'a pas de mandat pour :

- ↪ modifier la politique de frais
- ↪ étudier la compensation des temps de trajet
- ↪ rendre inopposable au salarié un refus de mission lorsqu'il lève une alerte suite à conflit avec son manager
- ↪ réaliser des enquêtes auprès des salariés pour avoir des indicateurs RPS

Il faut être deux pour négocier sur un sujet : l'omerta continue donc sur la prévention de la santé des salariés. La disparition des CHSCT actée par les ordonnances Macron fut un coup fatal porté aux thématiques de sécurité. Il a été dit alors que le dialogue social au sein des entreprises devait en être optimisé, preuve en est qu'il n'en est rien. L'employeur porte une responsabilité légale : est-ce suffisant d'évaluer théoriquement les risques sans se soucier d'écouter l'opinion ? Il est des moments où la CFDT AUSY trouve des similarités entre la crise sociale et le dialogue dans notre Entreprise !

## OBJECTIF LUNE ?

La CFDT souhaite que la Direction prenne en compte la nécessité de discuter des sujets suivants, par priorité :

- ↪ partage de la valeur (participation ou autre)
- ↪ 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)
- ↪ négociation sur la gestion des parcours professionnels (GEPP)
- ↪ frais de santé (appel d'offres à réaliser)
- ↪ RSE (mobilité et flexibilité horaire)