



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. 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
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
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 !



Nos actions

NÉGO TÉLÉTRAVAIL : TRANSFORMER L'ESSAI



Signé pour deux ans, l'accord d'entreprise relatif au télétravail arrive à échéance fin 2023. Une clause de celui-ci stipule toutefois qu'en cas d'échec des négociations, l'accord actuel prolongera ses effets pendant deux années supplémentaires (2024-2025). Un enjeu donc modéré pour notre Direction qui a convié les partenaires sociaux à la

négociation d'un nouvel accord sans réelle pression de résultat.

La CFDT ne le voit pas de cet œil car la crise sanitaire a révolutionné l'organisation du travail et fait du télétravail un **standard social incontournable** dans notre secteur d'activité. La preuve en est que notre branche professionnelle vient enfin de se doter d'un accord sur le travail hybride, permettant ainsi même aux TPE d'accéder au télétravail de manière encadrée. La CFDT proposait un projet d'accord depuis deux ans mais se heurtait à l'inertie des organisations patronales sur le sujet. La CFDT, **signataire de l'accord de branche**, salue à une grande avancée pour l'ensemble des salariés du numérique. L'accord emploie le **terme de « travail hybride » afin de représenter un mode d'organisation du travail alternant travail dans les locaux de l'Entreprise (ou de Clients) et télétravail.**

Dans le cadre d'un nouvel accord d'entreprise, la CFDT AUSY a présenté les **revendications suivantes** :

- ✦ Mise en place d'outils de contrôle de la charge de travail (dans le respect de la vie privée) permettant de rémunérer toute heure supplémentaire et de protéger la santé des salariés.
- ✦ Définition de plages flexibles de disponibilité du télétravailleur
- ✦ Donner un droit au télétravail pour les femmes enceintes, les salariés RQTH, salariés proche-aidants, salariés en congés paternité ou d'adoption, salariés de retour d'un arrêt de plus de 6 mois.
- ✦ Définir les moyens de communication des salariés en télétravail avec les représentants du personnel.
- ✦ Elargir les lieux de télétravail (tiers-lieux, résidence secondaire)
- ✦ Définir un délai de prévenance en cas de suspension du télétravail (temporaire ou liée à un changement de mission) par l'Employeur.
- ✦ Disposer d'un outil de contrôle de la prise de pause méridienne
- ✦ Prévoir une information sur la prévention des risques
- ✦ Adapter au cas du télétravail la charte sur la déconnexion
- ✦ Aborder de manière obligatoire la question du contrôle de la charge de travail lors de l'entretien annuel

En sus de ces demandes, la CFDT déplore le **manque d'outils disponibles pour remonter les indicateurs pertinents** dans le suivi de l'activité du télétravail. La seule source exploitable à ce jour reste les déclarations de note de frais des salariés, la Direction n'ayant pas de décompte sur le nombre d'avenants signés ou encore la fréquence et la répartition des jours télétravaillés. Il apparaît selon les données 2022 disponibles que **38% des salariés ont réalisés des demandes d'indemnités de télétravail régulier** tandis que **seulement 5% des salariés ont soumis une demande de prise en charge de matériel**. La CFDT réitère sa demande d'indicateurs

détaillés concernant les télétravailleurs : nombre de demandes, de refus et motifs, d'avenants, d'accidents du travail, de formations, de jours télétravaillés.

La CFDT revendique enfin une révision :

- ✦ **du montant de l'indemnité journalière de télétravail (de 2€ à 2,5€)**
- ✦ **du montant de la participation à l'achat de matériel (plafond de 140 euros à 200 euros) et de la fréquence de renouvellement de la demande (de 5 ans à 3 ans)**
- ✦ **du nombre de jours maximum de télétravail régulier par an (de 90 jours à 120 jours)**

NÉGO SANTÉ AU TRAVAIL : ECOUTER ET PREVENIR



La CFDT a obtenu la renégociation de l'accord sur « la prévention et le traitement du stress au travail » appelé aussi accord santé au travail, **vieux de onze ans et nécessitant une sérieuse remise à niveau.**

Celui-ci se doit notamment d'intégrer et **traiter la notion élargie de risque**

psycho-social (RPS) affectant possiblement la santé du salarié. La CFDT réclame depuis longtemps une démarche proactive de l'Entreprise sur ce sujet dont la responsabilité de sécurité est engagée. Un premier pas positif a été effectué avec **la création d'un poste de Responsable Santé-Sécurité au travail qui centralise toutes les actions et définit l'ensemble des process à suivre**. Il enquête et analyse les accidents du travail en relations avec les élus CSE membres des commissions SSCT, réalise des actions correctives.

En complément de ce volet curatif, l'accord d'Entreprise doit définir la politique de prévention nécessaire pour maîtriser les RPS, une sous-famille de la politique de santé-sécurité au travail mais dont la **probabilité de survenance est élevée** (au même titre que le risque routier) dans notre secteur d'activité. En guise de prévention, l'Entreprise met en place des campagnes de communication auprès de ses salariés. Il s'agit là d'un flux descendant qu'il faut régulièrement répéter en raison d'un turn-over abyssal. **La CFDT revendique en point central du futur accord que l'Entreprise effectue annuellement une enquête auprès des salariés sur les thématiques des RPS** : charge de travail, horaires, tensions relationnelles, rapport au travail, reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail, conditions de travail. Le recueil de ces éléments doit aussi nourrir des actions correctives et non pas seulement remplir les pages d'un document de synthèse. C'est là le sens ascendant de la politique de prévention, indispensable pour être efficace. La CFDT revendique aussi dans le cadre de cet accord :

- ✦ la définition exhaustive des RPS et leurs conséquences sur la santé
- ✦ les informations de contact des IRP et de leur rôles dans ce cadre ainsi que des coordonnées du médecin du travail délivrées aux salariés entrants dans l'Entreprise dès leur intégration
- ✦ l'implémentation de la dissociation des fonctions commerce et management RH
- ✦ la définition de règles de remboursement de frais réels de trajets dans le cadre des missions
- ✦ la possibilité de contester ses conditions de missions sans que cela soit assimilé à un refus de mission

Nos actions (suite)

- ↪ la recherche d'une volonté de minimiser les grands déplacements
- ↪ le respect des horaires définis dans l'ordre de mission
- ↪ des règles de compensation des temps de trajet
- ↪ révision de la gestion de la période d'intercontrat : point hebdomadaire en visio avec les RH, proposer une perspective au salarié (projet interne, visibilité sur missions disponibles via un outil dédié)
- ↪ demander plutôt qu'imposer des congés en fin d'année
- ↪ impliquer les IRP dans le processus d'alerte mission

Nouvelle organisation : voir et espérer...



La nomination de Laurent GADEA au poste de DG France en octobre dernier résonna comme un signal et l'expression d'une volonté de s'interroger sur les constats récurrents observés dans l'Entreprise : turnover galopant, insuffisance de performance par rapport à un marché en pleine

reprise, absence de croissance d'effectif, retards dans les processus et outils, etc... La crise sanitaire derrière nous, AUSY semble ne pas avoir retrouvé l'élan dont ses concurrents font preuve. La santé économique de l'Entreprise n'est pas en cause : ce n'est juste qu'un frustrant sentiment de surplace résultant d'efforts commerciaux contrariés par une fidélisation en panne...

La fin d'année 2022 fut consacrée à mener des ateliers de réflexion sur la transformation nécessaire à l'Entreprise pour « changer de braquet ». Au-delà du discours de bonnes intentions, la CFDT attendait un véritable projet et des mesures concrètes. Présenté depuis le début de l'année et prévu pour être implémenté au 1er juillet 2023, il **comporte des points positifs et attendus** et s'articule autour de trois moteurs : les clients, les talents et les projets. Ainsi, l'intention de rattacher les consultants à une filière RH indépendante du commerce, maître dans le suivi et l'orientation du salarié, est indéniablement une avancée appréciable, qui peut faire oublier l'échec du dispositif inabouti des Talent Partner. Le pilotage des projets par le coût et non par un objectif de marge est aussi beaucoup plus sain. La réorganisation opérationnelle du commerce par clients et secteur peut aussi apporter plus de lisibilité et d'efficacité à l'ensemble.

La CFDT approuve ces mesures mais demeure bien plus sceptique en ce qui concerne la stratégie visée, les moyens attribués et les outils utilisés. Chacun de ces sujets est en effet pour l'instant abordé plus que vaguement. Il est bien délicat d'obtenir des objectifs prévisionnels chiffrés et une vision claire de notre Direction. La filière Randstad technologie internationale voulue par notre actionnaire reste aussi un point d'interrogation au sujet de son articulation avec la stratégie du Groupe AUSY. Les élus CFDT du CSE ont appuyé le vote salubre d'une expertise sur les orientations stratégiques afin d'éclaircir tous ces points non traités par notre Direction en 2022 au prétexte du changement de DG France. Celle-ci semble avoir conscience des mesures à prendre pour dynamiser l'activité et retenir nos talents mais la volonté seule ne suffit pas : des moyens

financiers (rémunération, partage de la valeur, conditions de mission) et humains (dimensionnement des équipes RH et ADP, reconnaissance et accompagnement au changement) sont aussi nécessaires. Le défi est important et l'actionnaire Randstad est sans doute en attente de résultat. La CFDT rappelle aussi qu'une transformation réussie passe aussi par un dialogue social efficace afin de placer l'Entreprise au mieux par rapport à ses concurrents...



TROIS SYNDICATS INTERPELLENT LA DIRECTION SUR SES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL

Lassée par des sujets maintes fois évoqués par les élus CSE mais restés

sans réponse ou différés faute d'outils adéquats, la CFDT s'est jointe à la CGT et la CFTC pour interpellier collectivement la Direction pour régularisation, faute de quoi l'Inspection du Travail sera sollicitée pour arbitrage. Ces sujets concernent :

↪ La gestion des astreintes :

- les critères de fixation du niveau de rémunération des astreintes actives dépassant le plancher fixé par décision unilatérale.
- le passage illicite en paie d'heures supplémentaires liées aux astreintes sous le libellé « prime exceptionnelle »
- le respect des temps de repos obligatoires après la période d'intervention sur astreintes, dont la vérification incombe à l'employeur.

↪ La mise en place d'une compensation des temps de trajet, soit financière soit en temps de repos, en conformité avec la loi.

↪ Le respect des horaires applicables en mission (horaires AUSY : 9h-12h30 et 14h-18h de lundi à jeudi et 9h-12h30 et 14h-17h le vendredi, sauf exceptions) pour les consultants par l'information et le contrôle de l'employeur. L'impossibilité de déclarer ses horaires de travail par le portail AUSY, et par là le fait de laisser le consultant pratiquer des heures supplémentaires à son insu.

↪ Par faute d'un outil adapté, l'absence d'informations fiables sur le **devenir du montant élevé de jours de congés payés restant à prendre** au terme de la période légale (31 mai) et de leur statut final : pris, reportés ou perdus.

TOUJOURS AU MENU POUR LA CFDT :

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



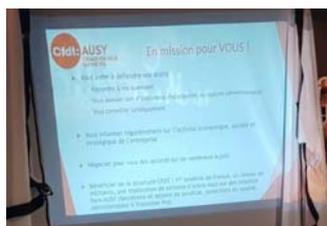
ELECTIONS CSE : TOP DÉPART !

Les élections CSE pour le renouvellement des instances CSE, RP et des délégués syndicaux **auront lieu en octobre 2023**. Les listes électorales devront être déposées en septembre. Au

terme de quatre années de mandature, la cellule communication du CSE organise une tournée des établissements AUSY (*Cocktails Events*) pour présenter un bilan de son activité et aller à la rencontre des salariés. Vos élus CSE CFDT y seront présents et vous pourrez formuler vos questions ou remarques à l'égard de tous sujets et vous familiariser avec le statut de représentant du personnel.

SOIRÉES CFDT : VENEZ NOUS RENCONTRER !

La section syndicale CFDT organise aussi ses propres événements (*After Work CFDT*)



conviviaux et cordiaux pour présenter son fonctionnement, sa ligne revendicative et dialoguer avec vous autour d'un chaleureux apéritif dinatoire offert. Curieux, désireux de s'engager, sympathisant, vous êtes conviés quelle que soit votre situation !

Bonne humeur et rires au programme !

Le 1er *After Work* CFDT a eu lieu à Orléans le 9 mars et d'autres suivront !

N'hésitez pas à nous solliciter directement pour en savoir plus, vous faire connaître, nous rejoindre, tout est possible à la CFDT !

Nous sommes plus que jamais en **mission pour vous !**



Nous venons à votre rencontre dans une **démarche participative** car notre volonté est de construire aussi notre programme en s'enrichissant de vos réactions, questions, ressentis, expériences. Car si l'on ose la parodie, un syndicat qui appartient à ses salariés, ça change tout ! Bavardons, parlons rapport au travail, croisons nos routes, agissons sur notre destinée commune au sein d'AUSY ! **La CFDT c'est avant tout le syndicat du résultat.** Avec vous, nous vitaminons le dialogue social et gagnons de nouveaux droits pour vous !

N'hésitez pas aussi à nous contacter pour proposer une rencontre : nous nous déplaçons et nous organiserons !



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 !

