



Elections Délégués du Personnel : l'édito

Les élections des Délégués du Personnel constituent un enjeu crucial au-delà de la représentativité locale des syndicats pour la vie dans l'entreprise : les délégués élus alimentent un **collège désignatif**, complété par les élus du CE, qui vote ensuite pour la **mise en place d'un CHSCT** qui est jusqu'à présent national à AUSY. Rien n'est moins sûr pour l'avenir car les syndicats se sont prononcés pour une refonte de l'instance (plusieurs CHSCT ou un CHSCT élargi) qui reste en suspens pour l'instant et doit faire l'objet de négociations avec la Direction. Devant la difficulté de présenter pour certains Etablissements des candidats motivés pour ces fonctions de DP, nous avons décidé d'unir nos efforts et de proposer **des listes communes avec nos camarades de la CGT avec qui nous partageons la même vision du dialogue social**.

Les nouveaux syndicats majoritaires souhaiteraient négocier des clauses de gestion de carrière des Représentants du Personnel dans certains accords d'Entreprise. Nous pensons pour notre part qu'il y a d'autres priorités et **une forme d'indécence à prévoir une augmentation systématique des élus pour compenser leur statut** si particulier dans l'Entreprise. Oui, il y a certainement des réflexions à mener sur l'évaluation du travail relatif au mandat d'un Délégué du Personnel. **Non au prosélytisme et à la discrimination positive**, nous sommes trop conscients que nous n'avons pas de peine à nous faire payer des heures supplémentaires là où des salariés corvéables n'ont même pas voix au chapitre sur ce sujet. Et si toutefois ils héritent d'un repos compensateur mérité... Nous refermerons là le coup de gueule et la polémique pour vous conter ce que nos Délégués peuvent vous apporter au quotidien et pour **enrichir le débat syndical et améliorer vos conditions de travail**.

Je peux te parler cinq minutes ?



C'est souvent comme cela qu'un délégué du personnel est abordé par un salarié en souffrance. Difficultés relationnelles, problèmes personnels ou simple réclamation, les interventions du DP sont multiples mais centrées sur une **relation humaine de confiance**. La démarche de candidature à une telle fonction est éminemment personnelle, elle relève d'une individualité du mandat à l'inverse du membre du Comité d'Entreprise qui s'inscrit dans une collectivité face à la Direction.

Une fois par mois, les élus DP rencontrent leur responsable d'établissement pour un tour de table des problématiques rencontrées. A votre demande, votre identité peut rester confidentielle ; sachez que nos représentants savent faire preuve de **discrétion et de la plus stricte déontologie**. Si tel est le cas, votre demande sera examinée en tête à tête avec le représentant de la Direction.

Notre mission première de transmettre vos réclamations se mue très souvent, hélas, en une **mission de conseil et d'assistance auprès de salariés en procédure préalable au licenciement**. C'est ainsi que le DP est le véritable « poulx » du climat social dans l'entreprise. Nous vivons notre activité au gré des moments de tension d'activité et l'inter-contrat est notre baromètre le plus fiable... Alors n'attendez pas que la situation se détériore et consultez-nous dès l'amorce d'un conflit ! Bien souvent, nous ne pouvons que regretter **des éléments à votre charge aisément évitables par nos conseils préalables**.

L'inter-contrat : zone de danger



Parlons franchement : AUSY licencie annuellement **une centaine de salariés**. C'est principalement les consultants, dont le reclassement sur mission est délicat, qui en font les frais. **AUSY est un hall de gare** où les annonces se succèdent entre les trains au départ des déçus et des sacrifiés et les trains à l'arrivée de cortèges de main d'œuvre toute provisoire. Au milieu de ce brouhaha, nombreux sont ceux qui demeurent dans des trains à quai sans espoir de changer de destination, de classe. AUSY est une vaste passoire dont le terrain social prend des allures de sol lunaire voire martien... **Tous les coups sont permis** (congrès sans solde suggérés, démission évoquée, rupture conventionnelle proposée), alors nous vous conseillons de **vous rapprocher d'un de nos représentants dès que vous êtes en inter-contrat**. Voire même avant si vous n'avez eu aucune piste concernant une future mission ou bien si différents rendez-vous sur ce sujet n'ont pas abouti. **La CFTD a négocié un accord sur la prévention et le traitement du stress qui comporte une annexe intitulée «Charte de l'inter-contrat»**. Elle recense les droits et devoirs d'un salarié dans ces circonstances. Nous vous recommandons de vous en approprier le contenu. Prenez aussi l'habitude de **tracer par écrit tous vos échanges**, vous verrez que cela peut s'avérer crucial.

Avec nos élus, vous serez **conseillés, assistés, épaulés** pour faire face aux événements qui se présenteront. Et nous vous garantissons qu'il vaut mieux y être préparé, alors n'attendez pas d'être au pied du mur : **contactez votre DP CFTD !**

Santé au travail : on ne badine pas

Le risque psychosocial est un sujet grave auquel le délégué du personnel est confronté régulièrement. Il dispose d'un **droit d'alerte** pour lequel le CHSCT prendra le relais et diligentera une enquête. Le délégué agit là comme un filtre et **une première écoute** auprès du salarié en souffrance. Situation personnelle ou professionnelle, intimidations, harcèlements, il est préférable de préconiser pour le salarié exposé, une visite d'urgence chez le médecin du travail. Les situations de ce genre se sont accrues chez AUSY au vu du nombre d'arrêts de travail plus élevé. Une situation qui fait d'ailleurs déraiser les comptes de résultat de notre régime prévoyance qui subiront une augmentation cette année. Même si le DP n'a plus la maîtrise de ce type de cas, **le désamorçage précoce par la conciliation nous semble être essentiel** dans ces situations. Plusieurs cas dérivent très rapidement vers des dossiers figés où plus rien n'évolue et aucune partie n'y trouve son compte. Ni le salarié qui se retrouve préservé mais en marge du monde du travail, ni l'Employeur qui renâcle à négocier quoi que ce soit en invoquant ses doutes sur la légitimité de l'alerte et l'aspect complaisant de l'arrêt de travail. En marge de l'action du CHSCT, **le DP peut demeurer un relais de confiance et proximité pour le salarié**.





Politique salariale : un coup de chance

Un fort turn-over assumé permettant de maîtriser le bas niveau de la masse salariale et d'optimiser le taux d'activité, le tout servant l'intérêt d'une marge souhaitée. La CFDT comprend parfaitement le « business model » de l'Entreprise et n'a pas le pouvoir de le changer mais tout ne peut être purement ramené à la rentabilité. AUSY dispose d'un trésor de guerre de 90 M€ de capitaux propres inspirant la confiance des banques pour sa politique orientée entièrement vers la croissance à l'international. **Les salariés** opérant sur le territoire national sont maintenant aussi bien socialement, qu'économiquement les **perdants à moyen terme de cette démarche**. Alors oui, AUSY est une société saine dont on peut se dire qu'il fait bon en faire partie à condition de bien mener son parcours, ce dont bien peu peuvent témoigner. **La politique salariale** est menée sans **aucun discernement**, permettant de voir un collaborateur (dont nous garantissons l'« efficacité » comme aime à le dire la Direction) de six ans d'expérience sous-coté de 20% par rapport au marché du travail... et un expert mobilité désabusé par un manque de moyens et de reconnaissance. Ces deux salariés ont été condamnés au départ à brève échéance face à un management totalement imperméable à l'investissement personnel de sa main d'œuvre. Certains parlent d'intérim de luxe pour décrire l'univers du service informatique, la CFDT n'y voit plus qu'une éphéméride où chaque jour vous rapproche de la sortie... Rapprochez-vous de votre délégué pour négocier au mieux et faire valoir votre mérite **puisque c'est lui qui pourrait peser dans la révision de votre situation salariale**.



La formation au forceps

Votre délégué peut être sollicité sur des difficultés d'accès aux formations. Le **consultant demeure le parent pauvre du système de formation** : un salarié sur cinq a pu en bénéficier en 2013. La CFDT a milité pour la création d'un espace dans l'intranet AUSY pour formuler vos demandes de formation et obtenir une réponse argumentée à vos demandes. C'est enfin chose faite, non sans alerter la Direction de son retard dans ce domaine. Ce processus permet aussi d'alimenter une base de données qui fera l'objet d'un état des lieux très utile au moment de la consultation des instances du personnel sur la politique de formation d'AUSY. Votre délégué est également là pour vous conseiller à propos des nouveaux dispositifs tel le Compte Personnel de Formation (CPF) qui remplace le DIF à compter du 01/01/2015. Il a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer profession-

nellement et de sécuriser son parcours professionnel, **notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle** ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion. Les heures de DIF acquises jusqu'au 31/12/2014 obéiront au régime applicable au CPF et pourront être utilisées jusqu'au 01/01/2021, éventuellement complétées par les heures qui seront inscrites sur le CPF dans la limite de 150 heures. Une des principales différences avec le DIF est la possibilité de transférer ses heures de formations acquises après un changement ou une perte d'emploi. Un seul compte de formation suivra donc chaque personne tout au long de sa carrière. Le compte ne pourra d'ailleurs pas être débité sans l'accord du salarié.



Les congés : vigilance requise

Votre délégué CFDT recueille régulièrement des questions sur ce sujet sensible des congés mais aussi des requêtes de régularisation (congés sans solde « imposés », RTT ou CP perdues car non prises et non versées au CET). La CFDT a signé un **accord sur l'aménagement du temps de travail** comportant des assouplissements de la gestion des RTT employeur/salarié et du CET mais aussi un principe de la fin du report des congés payés, toléré jusque là. Cette pratique consentie dans la négociation s'inscrit aussi dans la nécessité pour le salarié de prendre du repos et donc de préserver la santé de celui-ci. Disons le aussi tout net : de mettre fin à l'épargne de certains représentants du personnel surmenés par un excès d'heures de délégation... Ces changements nécessitent une vigilance accrue sur vos différents compteurs de congés mais la CFDT a obtenu par cet accord de voir figurer ceux-ci sur votre bulletin de salaire de manière détaillée et actualisée, encore une victoire !



L'ordre de mission : le combat

Nous ne saurons trop vous conseiller de vous rapprocher de votre délégué à l'heure de négocier vos conditions de défraiement dans le cadre d'une mission. **Accord sur les conditions d'envoi en mission** à l'appui (négocié et signé par la CFDT), celui-ci vous guidera sur ce **parcours du combattant** lorsque vos frais évoluent subitement dans le mauvais sens au beau milieu d'une mission ou encore lorsque votre nouveau lieu de mission ne vous permet pas la même latitude de négociation que le précédent. Cet accord laisse il est vrai la voie ouverte aux arrangements de gré à gré sur le sujet des frais de mission, faute de la volonté de la Direction de figer dans le marbre ce qu'elle a toujours souhaité négocier à la tête du client. Si vous êtes conseillé par un délégué CFDT, vous ne serez pas influencé et acculé à la signature d'un ordre de mission mal établi et vous occasionnant des frais supérieurs à ceux remboursés lors de votre déplacement. **Ceci est strictement illégal, pour que les choses changent, votez CFDT !**



Ceci est un aperçu des thèmes abordés par nos Délégués.

Ils sont un point de contact de proximité pour les salariés et incarnent donc pour nous un véritable relais de terrain aussi bien pour recueillir vos doléances que pour relayer nos informations.

Votez pour des Délégués CFDT !