

Entre nous, AUSY.... Comment cela fonctionne ?

1- Organisation interne d'AUSY

Ausy a basé son organisation sur une très grande autonomie de ses DOP voire agences. Et ce malgré un discours officiel expliquant que toute décision disciplinaire ou opérationnelle relève de la Direction générale et concluant donc qu'aucun Etablissement n'est autonome. Ceci est bien commode pour maintenir une centralisation des instances du CE et CHSCT...

Pour plus de clarté nous dirons qu'AUSY fonctionne comme la France du Moyen-âge où le Roi (Direction AUSY) régnait sur un royaume morcelé de comtés (DOP) gérés par des Comtes, qui bien que des vassaux du Roi, avaient un pouvoir illimité sur leurs sujets. Le roi ne regardant pas comment ils géraient leur domaine seul comptaient les « impôts » qu'ils lui envoyaient et la diligence qu'ils mettaient à lever une armée pour défendre le royaume.

Pour AUSY seul compte le chiffre d'affaire et la marge de chaque DOP, à la fin du mois, peu importe si les managers font leur travail dans des conditions sociales acceptables ou non. La CFDT et les autres syndicats ont mis en garde la Direction sur les dérapages de certains managers dans leur façon de gérer leurs salariés, en particulier celle des inter-contrats, mais elle ne veut rien entendre sauf pour des cas précis pouvant l'amener devant les tribunaux.

La CFDT a demandé aux autres syndicats d'intervenir directement sur la dizaine de managers dont on sait que leur comportement est intolérable mais la CFE-CGC et la CFTC ont préféré botter en touche. Dommage car notre seule intervention a beaucoup moins de poids que si tous les syndicats débarquaient dans le bureau du manager en question. Il est vrai que pour eux seul les dirigeants d'AUSY sont coupables. Les « pauvres » managers ne pouvant faire autrement que de licencier leurs consultants, trop longtemps en inter-contrat, pour atteindre les objectifs imposés par la Direction.

2- Recrutement des Consultants et Commerciaux

La stratégie d'AUSY est simple : on recrute de jeunes consultants tout juste diplômés ou ayant à peine deux ans d'expérience. On les paye au minima, car ils sont peu gourmands, trop contents d'avoir décroché un premier job. On peut ainsi baisser le tarif client et en plus on est sûr qu'ils travailleront

plus que l'horaire légal car ils voudront réussir coûte que coûte. La CFDT insiste pour que chaque salarié consigne ses heures supplémentaires et le fasse savoir à son manager (si nécessaire nous mettre dans la boucle pour que nous puissions intervenir).

Il en est de même pour les jeunes commerciaux qui disposent en plus d'une formation maison (dispensé par l'Université AUSY), pendant leur période d'essai, pour bien les imprégner du management si particulier d'AUSY. Ils devront se fondre dans le moule sous peine de ne pas voir leur contrat finalisé. La CFDT a demandé à plusieurs reprises de pouvoir assister à ces formations commerciales. La réponse de la direction a toujours été un refus catégorique.

3- Fidélisation

Toute société se veut de fidéliser ses salariés sur du long terme. Pour AUSY il en est tout autre, et c'est d'ailleurs le cas dans beaucoup de SSII. Qui dit garder des salariés longtemps dans l'entreprise sous-entend augmentation de salaire et formation, ce qui est incompatible avec la stratégie définie en haut lieu (confère le point 2 ci-dessus : jeune diplômé, Bac +4 minimum, veut dire bien formé en particulier sur les dernières technologies et peu « cher » donc facile à « vendre »).

La fidélisation « AUSY » comporte un seuil de 5-6 ans, garder un consultant plus longtemps peut, à leurs yeux, apporter plus d'inconvénients que d'avantages. Or on constate qu'en moyenne un salarié quitte AUSY au bout de 2 ans, il faut donc faire une fidélisation sur 4 ans maximum et croyez nous ceci n'est pas simple pour AUSY puisque la Direction ne veut ni augmentation ni formation. Ce qui amène un taux de démission important mais normal vu le peu d'intérêt d'AUSY pour garder ses salariés.

La CFDT a pris en compte cette façon qu'a AUSY de gérer son personnel et si elle le déplore elle est bien obligée de l'admettre et dès lors le départ d'un consultant n'est pas traumatisant si celui-ci part dans des conditions acceptables pour lui. Et croyez nous, combien de salariés sont venus nous voir pour un éventuel licenciement ou rupture conventionnelle proposé par leur manager et qui en fin de compte ont retrouvé un travail bien plus intéressant et bien mieux payé dans les deux mois maximum après avoir quitté AUSY ou même pendant leur préavis.

Il est vrai que les conditions de départ peuvent être violentes car non fondées lors d'un licenciement par un manager peu scrupuleux mais il ne faut pas se focaliser sur sa rancœur vis-à-vis d'AUSY même si elle est légitime, il faut rebondir et chercher un nouveau travail sans attendre. La CFDT par l'intermédiaire du CE, qu'elle gère, a mis en place une aide

juridique (Société SOLUCIA) en particulier pour les litiges avec AUSY cette aide est gratuite et bien que décrié par la CFE-CGC et la CFTC nous avons un retour positif des salariés (de plus en plus nombreux) qui les ont consultés.