

Résolution du CE n°1 sur la situation générale du programme de transformation et de digitalisation d'AUSY

Le jeudi 30 aout 2018,

Les représentants du personnel du CE et du CHSCT d'Ausy, sont informés le 31/07/2018 sur la mise en place de l'ERP ChangePoint, conformément à l'article L2323-9 du code du travail.

Le document présenté rappelle :

- Les raisons de la mise en place d'un ERP (page 7) issues des travaux des ateliers menés au 1er trimestre 2018. Les compte-rendu des quatre ateliers HAPPY ayant été transmis aux élus le 20/07/2018.
- Les objectifs du programme global de transformation (page 8).
- Le choix de l'outil ChangePoint effectué le 12 avril 2018 (page 10).
- Les études menées au sein de 11 ateliers commencées en mai 2018 et qui se réuniront jusqu'à octobre 2018.
- La constitution des douze équipes projet (Key Users – page 12) animant ces ateliers ; le dernier « à définir » portant sur les changements pour les « opérationnels », impliquant 3100 personnes.
- Un déploiement en trois temps :

V0	T1 – 2019 1 ^{er} janvier	Processus cycle de paie & Portail collaborateur.
V1	T2 – 2019 1 ^{er} avril	Processus complet automatisé cycle de paie ; achats et reportings.
V2	T4 – 2019 1 ^{er} octobre	Automatisation de la génération des documents (avis de changement de situation, ordre de mission, contrat de sous-traitance...) ; échanges automatisés entre les différents services (DSI, SG, paie) ; reportings via un outil de BI ; alertes automatiques (échéances RH, dérives des projets en ER...).

Les représentants du personnel du CE et du CHSCT :

- Prennent la mesure du niveau d'avancement du programme (V0), de l'ordre de 40% (cf. macro-planning page 30).
- Constatent que le document dépasse largement le cadre de l'ERP ChangePoint (pièce centrale de la transformation) et vise des enjeux multiples : la gestion financière des projets à engagement de résultats ; la gestion du CA ; la gestion de la facturation, la gestion du temps (facturable et non facturable, absences, congés, etc. ; la gestion des dépenses (notes de frais) ; la gestion des ressources internes et externes ; la gestion des approbations et des délégations via un workflow ; etc. (page 22 à 24).
- Relèvent que le programme implique l'ensemble des intervenants internes (opérationnels et structures) et externes (freelance, sous-traitants), soit environ 3500 personnes.

En conséquence, les représentants du personnel du CE et du CHSCT :

- Prennent la mesure de l'importance stratégique du programme et soutiennent les moyens investis par Ausy pour transformer l'entreprise et adopter des processus modernes de pilotage et de gestion permettant de répondre aux besoins de performance de l'entreprise.
- Regrettent que le document présenté ce jour n'ait pas été présenté aux instances en mai 2018 avant de lancer les travaux d'études.
- Regrettent qu'une information globale sur le programme destiné aux 3500 personnes n'ait pas été présentée en mai pour donner du sens à la transformation et préparer les équipes au changement.
- Regrettent que, en l'absence de cette vision globale préalable, la Direction ait privilégiée une demande d'avis le 21/06/2018 sur le seul transfert de 90 personnes vers GRF ; sans permettre aux élus d'avoir une vision d'ensemble et de comprendre que ces changements de contrats seraient basés sur les fiches de poste cible (V0) au 01/01/2019 et non pas existantes.
- Demandent à la Direction de rencontrer les organisations syndicales pour négocier les demandes par les salariés :
 - Un plan d'accompagnement des personnels concernés par le transfert vers GRF avant de demander aux salariés à s'engager contractuellement, comprenant des aménagements tels que :
 - ✓ La possibilité de télétravail à domicile ou à Sèvres : 34 personnes,
 - ✓ Des aides aux frais de transports : 5 personnes.
 - ✓ Des aides aux déménagements : 13 personnes.
 - ✓ Etc...
 - Un plan de reclassement (21 personnes au minimum), comprenant des aménagements tels que :
 - ✓ Mobilité au sein du Groupe Randstad : 13 personnes.
 - ✓ Un accompagnement à la recherche d'emploi : 1 personne.
 - ✓ Un accord négocié de départ volontaire : 4 personnes.
 - ✓ Une formation particulière : 3 personnes.
 - Un plan d'accompagnement des personnels travaillant sur le projet V0 sur :
 - ✓ Les compensations horaires et / ou financières aux dépassements horaires des participants aux différents chantiers durant toutes les phases du programme.
 - ✓ Les conditions de prises de congés, RTT et récupération d'ici à la date de bascule (Go Live) ; et des possibilités de prise de congés durant les phases corrective V0, V1 et V2.

PROJET de délibérations pour information consultation du 30 aout 2018

- Demandent à la Direction de présenter d'urgence un premier document de communication destiné à l'ensemble du personnel (3500 pers.) permettant de répondre aux interrogations des personnels et préparer les équipes aux changements futurs :
 - Rappeler les raisons du changement (pages 7 et 8).
 - Illustrer les nouveaux processus et enjeux attendus (pages 22 à 24, 26 à 28).
 - Présenter l'équipe projet (page 12).
 - Illustrer les étapes de mise en œuvre V0, 1, 2 (page 21).
- Demandent à la Direction de présenter d'urgence un document de communication destiné aux 90 personnes des équipes Support vers GRF pour répondre à leurs interrogations et corriger les incompréhensions, avec un plan d'action du type :
 - Visites des locaux à St-Denis.
 - Rencontre avec les managers GRF.
 - Entretien RH pour présentation des fiches de poste cible V0.
 - Délais de réflexion.
 - Explications sur les possibles évolutions de postes en V1 et V2 (entre janvier et octobre 2019).
 - Rappel sur la date de changement de lieu de travail (au plus tard en septembre 2019, et non pas obligatoire à la signature de la convention tripartite).
 - Mesures d'accompagnement au transfert en cours d'études.
- Alertent la Direction sur la situation actuelle des équipes Paie avec une charge de travail trop importante, des risques sur leur santé et de détérioration de la motivation des opérationnels (démissions).

[Après la lecture de la délibération, procéder au vote – élus du CE (Pour / Contre / Abstention)]

Résolution du CE n°2 sur le projet de mise en place de ChangePoint

Le jeudi 30 aout 2018,

Les représentants du personnel du CE d'Ausy, sont informés le 31/07/2018 sur la mise en place de l'ERP ChangePoint, conformément à l'article L2323-9 du code du travail.

À la suite de l'information reçue ce jour et à partir des constats mentionnés dans la résolution du CE n°1, les représentants du personnel du CE demandent à la Direction de compléter son information concernant la V0 du programme sous les angles suivants :

- Changements technologiques :
 - Une présentation macro des nouveaux processus de gestion envisagés (même à l'état provisoire) du point de vue des opérationnels (commandes, gestion des temps, absences, CP, frais, paie, facturation, gestion RH, etc.)
 - Les feuilles de route de chacune des 12 équipes projet.
 - Une démonstration de l'outil ChangePoint paramétré à ce jour.
 - Des copies d'écrans prévisionnels de ChangePoint, du portail collaboratif, etc.
 - Des flux informationnels prévus entre les outils cibles en V0, V1, V2.
 - Des maquettes des reportings prévus pour la gestion et le pilotage.
 - Les options retenues en matière de reprise et de nettoyage des bases de données actuelles.
 - Choix retenus concernant le remplacement ou l'interfaçage à ChangePoint des outils actuels Atom et Sphère.
- Pilotage du programme V0.
 - L'analyse des risques du programme actualisés à ce jour.
 - Les comptes rendus mensuels du comité de pilotage, passés et futurs, précisant le niveau d'avancement des différents chantiers.
 - Le plan B précisant les options possibles en cas de retard au 01/01/2019 pour maîtriser les risques opérationnels de la V0.
 - L'organisation en phase de transition V0 du support aux opérationnels, assistantes et équipes Support (tour de contrôle, outil de déclaration d'anomalies, réponses aux problèmes, communication sur les solutions de contournement, etc.).
 - Les résultats de l'analyse de la situation « Go-NoGo » au 10/12/2018 et les plans d'action correctifs associés.

- Conduite du changement.
 - Les moyens en renforts pour remplacer les participants (key users) dans leurs tâches opérationnelles actuelles.
 - Les moyens pour préserver la conservation des compétences pour pallier aux démissions des sachants.
 - Les moyens pour maîtriser la charge de travail des équipes Support qui doivent à la fois assurer la poursuite de l'activité sur les outils et processus actuels et participer aux travaux préparatoires (paramétrage des nouveaux outils, nettoyage des données, etc.). Quels sont les renforts prévus et dans quels services ?
 - Les guides de formation des formateurs.

D'autre part, au 1er janvier 2019, avec la mise en service de la V0, s'ouvre une période de transition pour l'ensemble des personnels (internes et externes) d'Ausy, induites par les nouveaux processus et outils : imparfaits du fait des anomalies et incomplets puisqu'ils seront modifiés par les V1 et V2.

Les représentants du personnel du CE, attentifs à ce que le déficit d'information des instances de mai 2018 ne se renouvelle pas, demandent à la Direction de prévoir une réunion en janvier 2019 pour présenter un bilan de la bascule V0 et prévoir une information consultation de chacun des projets de la V1 et de la V2.

Les représentants du personnel du CE d'Ausy, mandatent le CHSCT d'Ausy pour évaluer et transmettre son avis au CE sur :

- Les conditions de travail des équipes Projet et Supports d'ici à la bascule vers la V0.
- Les conséquences de la mise en place du programme V0 sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels concernés (internes et externes) d'Ausy et leurs éventuelles incidences opérationnelles.
- Les moyens prévus pour garantir des conditions de travail acceptables durant la phase de transition (résolution des incidents V0).

[Après la lecture de la délibération, procéder au vote – élus du CE (Pour / Contre / Abstention)].

Résolution du CHSCT n°3 sur le projet de mise en place de ChangePoint

Le jeudi 30 aout 2018,

Les représentants du personnel du CHSCT d'Ausy, sont informés le 31/07/2018 sur la mise en place de l'ERP ChangePoint, conformément à l'article L2323-9 du code du travail.

À la suite de l'information reçue ce jour, et à partir des constats mentionnés dans les résolutions du CE n°1 et 2, les représentants du personnel du CHSCT constatent qu'il s'agit d'un projet important qui va avoir un impact sur les conditions de travail et la santé des salariés d'Ausy.

En conséquence, les élus du CHSCT décident de faire appel à un expert, conformément à l'article L 4614-12 du code du travail sur les impacts du projet et désigne la société SECAFI, expert agréé par le Ministère du Travail, 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13 pour réaliser cette expertise.

Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CHSCT notamment sur :

- Les conditions de travail des équipes Projet d'ici à la bascule de la V0.
- Les conditions de travail des équipes Supports d'ici à la bascule de la V0.
- Les conséquences de la mise en place du programme V0 sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels concernés (internes et externes) d'Ausy et leurs éventuelles incidences opérationnelles.
- Les moyens prévus pour garantir des conditions de travail acceptables durant la phase de transition post-bascule (résolution des incidents V0).
- Apprécier les plans d'accompagnement prévus : communication, formation, réponses aux questions.
- Apprécier les incidences psychosociales des personnels soumis à ces changements au sein des différents services tant Supports, qu'opérationnel.
- Accompagner les élus dans l'appréciation des risques et les préconisations sur ce projet.

Du fait de la remise du document d'information sur le projet ERP au 30 juillet et une présentation au 30 aout, nous demandons que le délai de remise d'avis du CHSCT soit au plus tard le 23 novembre et celui du CE rendu au plus tard le 30 novembre 2018.

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (documents, entretiens avec les responsables, les salariés) pour faire sa mission. Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance du CHSCT.

Le CHSCT sera alors en mesure de donner un avis éclairé sur la mise en place du projet.

Nous donnons mandat à [.....], élu du CHSCT d'Ausy pour contacter et suivre l'expert désigné durant son intervention et prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

[Après la lecture de la délibération, procéder au vote (Pour / Contre / Abstention)].