Des paroles aux actes

Une profession de foi au format A4, fut-il recto-verso, est bien mince pour vous conter notre projet d'ensemble pour l'Entreprise. Ce genre de document est souvent l'objet de formules choc mais il ne peut détailler l'ambition que nous portons pour notre univers professionnel commun : consultant.e.s, managers, assistant.e.s, chargé.e.s de recrutement, autres personnel de structure. Il est évident que le chantier est colossal si nos revendications atteignent leur but et que ces transformations sociales prendront du temps. Depuis plusieurs mois, l'Entreprise a émis le désir d'évoluer, de se réinventer, du fait d'un monde du travail qui a évolué plus vite que notre écosystème. Des ateliers de réflexion, d'introspection même, ont abouti à de nobles déclarations d'intentions. Jusqu'où portera cette voix du changement ? Se brisera-t-elle sur la réalité économique première ?

La CFDT entend participer au débat, ne pas subir sans peser, et proposer donc ses idées pour défendre la condition des salariés, en ayant aussi à l'esprit la réalité de l'objectif de l'Entreprise. L'ère que nous vivons est génératrice de réformes de grande ampleur, bien souvent source de dégradations sociales si l'on ne s'y oppose pas de manière constructive. Chercher l'alternative, acquérir de nouveaux droits face aux réformes, c'est ce que la CFDT défend avec une vision pragmatique orientée vers l'anticipation des mutations futures. Face aux initiatives gouvernementales et aux débats législatif qui en découle, la CFDT réagit, argumente, revendique, manifeste. Par sa position influente, elle est un interlocuteur qui compte au niveau national ou interprofessionnel, comme dans notre branche des bureaux d'étude. Au niveau de l'Entreprise, la CFDT AUSY a élaboré un état des lieux du parcours idéal permettant de faire grandir socialement celle-ci. Lassé par des mois de patinage et de marasme dans les négociations, la CFDT a établi ses priorités :

- **Obtenir** des réponses : où va AUSY depuis son rachat et les promesses de Randstad ? Quelle stratégie financière et économique ?
- **Décrypter** la situation sociale, proposer, mener à terme les multiples négociations nécessaires, créer ainsi un référentiel social attractif.
- **Accompagner** AUSY dans sa transformation digitale et veiller à une conduite appropriée du changement
- **Défendre** l'emploi, systématiser la formation, améliorer la gestion des carrières
- **Veiller** à ce que les intentions cèdent la place aux actes : afin que reconnaissance, écoute, bien-être, fidélisation ne soient pas que des concepts…
- **Faire revivre** et élargir l'horizon des œuvres sociales

Ces axes ont piloté notre réflexion et vous pouvez découvrir nos revendications sous la forme de dix actions déterminant la voie à suivre pour faire évoluer favorablement vos conditions de travail et de vie au sein de notre Entreprise :

PARTAGER

Permettre aux salariés d'avoir accès à l'épargne salariale :

Participation, intéressement, abondement, actionnariat

L'épargne salariale est un sujet central pour la CFDT, elle constitue une redistribution de l'activité produite et contribue à **générer un sentiment d'appartenance propice à la fidélisation des salariés**. Ce thème vient en écho aux volontés exprimées dans le plan horizon 2020 de générer du bénéfice d'image pour l'Entreprise : selon nous, cela commence par distribuer une partie du bénéfice financier aux acteurs de l'activité… Attention cependant : **il ne faut pas que cette épargne se substitue à une politique volontariste sur les salaires**. Il faut donc veiller à équilibrer ce dispositif vis-à-vis des rémunérations. Ces dispositions peuvent en effet encourager les entreprises à substituer aux augmentations de salaires des rémunérations défiscalisées, sans droits sociaux pour les salariés, la participation et l'intéressement ne créant aucun droit à la retraite.

Renégociation d'un Accord de participation avec formule dérogatoire basée sur l'EBIT

Voilà plusieurs années que la participation (voir notre article) aux résultats de l'Entreprise nous échappe et l'enveloppe de répartition est réduite à néant, du fait d'un mode de calcul légal mais terriblement dépassé. Notre accord d'Entreprise en la matière est quasiment aussi vieux qu'AUSY et nécessite un nouveau souffle. La CFDT revendique une **formule dérogatoire à la formule légale, simplifiée et basée uniquement sur un pourcentage du bénéfice annuel de l'Entreprise**, afin de calculer l'enveloppe financière de la participation. Elle aura ainsi l'avantage de délivrer à coup sûr une enveloppe positive en cas de profit et d'en finir avec une formule dépassée et pénalisante puisque AUSY dispose encore de fonds propres importants dont le montant vient en partie se retrancher du calcul de l'enveloppe de participation. La CFDT veut en finir définitivement avec la situation ridicule, renouvelée chaque mois d'avril, lorsque la Direction communique négativement sur ce sujet.

Mise en place d'un abondement sur le PEE

Le plan d'épargne entreprise (PEE) permet aux participants de se constituer un portefeuille. Ce plan sera sujet à l'abondement par l'Entreprise. Cela consiste en un **versement complémentaire de l'Entreprise en pourcentage du montant d'épargne porté au PEE par le salarié**. Les frais de gestion seront pris en charge par l'entreprise. Le choix de l'organisme de gestion sera fait sur la base d'appels d'offres auxquels les partenaires sociaux seront invités à participer. Le dispositif s'appuiera sur des fonds éthiques et solidaires.

Mise en place d'un PERCO et d'un système d'abondement associé

La CFDT souhaite la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) qui permet aux participants de se **constituer un complément de revenus en vue de la retraite**. Le salarié dispose, au moment du départ en retraite, soit d'un capital, soit d'une rente. Il existe cependant des cas de déblocage anticipé, dont l'achat de la résidence principale, le surendettement, l'invalidité d'un membre de la famille, le décès du salarié ou de son conjoint. Ce plan sera sujet à l'abondement par l'Entreprise. Cela consiste en un versement complémentaire de l'Entreprise en pourcentage du montant d'épargne porté au PERCO par le salarié. Les frais de gestion seront pris en charge par

l'entreprise. Le choix de l'organisme de gestion sera fait sur la base d'appels d'offres auxquels les partenaires sociaux seront invités à participer. Le dispositif s'appuiera sur des fonds éthiques et solidaires.

Mise en place d'un Accord d'intéressement

L'intéressement constitue une prime collective importante qui devrait s'appuyer sur un travail commun au sein des entreprises pour déterminer des objectifs cohérents avec la stratégie de l'entreprise et son développement durable. S'agissant d'une Entreprise comme AUSY où le résultat provient de la performance individuelle des consultants, notre Direction entendait dans son plan horizon 2020 envisager l'attribution systématique d'une part variable à chacun. Certains consultants sont d'ores et déjà intéressés à la marge dégagée par leur activité. Une mesure déjà malsaine puisque n'ayant pas le pouvoir d'influer sur leur tarification qui relève d'une négociation commerciale, le consultant se retrouve contraint d'être peu dispendieux en frais professionnels, moins gourmand en salaire fixe, et travailler plus pour comprimer le temps… La Direction leur promet ainsi une prime. Si celle n'est finalement pas attribuée, le consultant se voit alors refuser l'accès au calcul de la dite marge pour vérification au motif que le tarif journalier moyen facturé au client (le fameux TJM) reste un tabou. Ces pratiques sont à proscrire et la variabilité d'une rémunération doit concerner des performances liées à l'activité propre et non à l'équation financière finale. La CFDT préfère que l'Entreprise renforce (on peut même dire instaure) **un esprit d'équipe et valorise la performance collective et par la même encourage la solidarité**. C'est en cela qu'un dispositif d'intéressement prend tout son sens.

Mise en place d'un actionnariat salarié

La CFDT porte depuis longtemps cette demande si classique pour une Entreprise cotée telle que nous l'étions depuis 1999 et jusqu'à notre rachat par RANDSTAD. Pour la CFDT, il s'agit du **lien le plus fondamental entre une Entreprise et ses collaborateurs**, à la même enseigne qu'une représentation salariée au Conseil d'administration. Cette disposition n'est cependant pas pour autant obsolète, AUSY faisant maintenant partie de la galaxie RANDSTAD dont la maison mère est cotée au marchée d'Amsterdam. Le Groupe RANDSTAD France, qui nous contrôle, regroupe les salariés des fonctions supports du Groupe et les salariés permanents de l'intérim, ceux-ci bénéficient d'un plan d'achats d'actions. Les salariés ont la possibilité d'épargner, sans conditions d'ancienneté, jusqu'à 5% du salaire annuel brut en actions. Ils perçoivent des intérêts sur les montants épargnés. Six mois après l'achat d'actions, l'abondement est de 50% en actions. La CFDT demande à ce que les salariés AUSY puissent bénéficier de cette possibilité.

SE SITUER

Doter l'Entreprise d'un référentiel cartographique des métiers réaliste et actualisable

La CFDT souhaite mener à bien le **chantier de classification des métiers indispensable à l'établissement d'une cartographie interne de nos services et de nos consultants**. Cette étape est un préalable indispensable au respect de l'égalité professionnelle et à la gestion des parcours de carrière. La branche professionnelle dispose d'une classification dépassée et trop réductrice (cf. notre article) sur laquelle s'appuie AUSY pour cataloguer le personnel dans de très grandes cases sans souci autre que ne raisonner par rapport aux minima conventionnels et de ne proposer que de minces évolutions dans cette grille fourre-tout. Ces travaux de réflexion n'ont jamais fait l'objet d'une démarche commune, la Direction ayant déployé un référentiel métier marketing (ACE) inutile aux consultants alors que certains partenaires sociaux souhaitaient une théorisation fouillée s'appuyant sur le très (trop !) riche référentiel OPPIEC.

La CFDT souhaite faire preuve de réalisme et de pragmatisme : c'est en analysant la photographie actuelle de nos activités qu'un référentiel pratique se fera jour. De la théorie à la pratique, le métier d'un salarié évolue de plus en plus rapidement sous l'action des demandes de prestations d'un marché en mouvement permanent et en mutation fréquente dans notre milieu technologique. Nous sommes tous consultants comme le simplifie notre Direction mais derrière cela se dissimule un ensemble complexe de compétences définies par les études suivies, le parcours professionnel antérieur, et enfin la mission où l'on positionne une recrue. Ainsi, peut-on croiser un collègue formé au contrôle de gestion et intervenant comme pilote MOA … De temps à autre, le croisement métier – poste de travail révèle ainsi des situations ubuesques. Le temps des cases figées est révolu, **la maille des métiers doit être dynamique et actualisable à volonté**. Cela profitera non seulement au positionnement équitable des salariés et à leur évolution mais aussi à améliorer la cinétique commerciale. Le Groupe RANDSTAD se vante d'être au top avec son *big data* de compétences, qu'attendons-nous pour décoller du « marécage » Syntec ? Probablement d'une impulsion qui provient à la fois d'une Direction qui se désinhiberait d'une peur devant l'ampleur du travail à accomplir mais aussi de partenaires sociaux accompagnant cette démarche sans demander de marcher sur Mars… **La CFDT est prête à accompagner ce changement** qui participe une fois encore au renouveau de notre Entreprise qui se doit impérativement d'être sur la ligne de départ des métiers d'avenir. Ou comment enfin ne plus être répertorié comme « ingénieur principal », « ingénieur 1er ou 2ème échelon », sur votre feuille de paie… La CFDT sollicite donc la négociation d'un Accord d'Entreprise sur les classifications des métiers de l'Entreprise.

Garantir le respect de l'égalité professionnelle

Déclarée **grande cause du quinquennat par le président de la République**, des mesures sur l'égalité femmes hommes ont été adoptées dans la loi « Avenir professionnel ». **Le passage d'une obligation de moyen à une obligation de résultat**, revendiqué de longue date par la CFDT, prend corps dans le décret fixant la méthodologie de la comparaison entre les femmes et les hommes d'une même entreprise. Chaque année l'employeur devra publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Mais nous l'avons dit dans ce qui précède : **un référentiel pertinent permettra de jauger plus précisément l'égalité professionnelle**. A l'heure actuelle, l'Entreprise se contente de calculer de bons scores d'égalité salariale entre femmes et hommes en appliquant de la façon la plus basique possible les consignes légales par une partition cadres / non cadres ! Comment peut-on raisonner encore de la sorte en 2019 ? L'index « marketing » proposé par le gouvernement (noté sur 100) aux entreprises ne contraint en effet pas plus celles-ci et malgré cela, AUSY n'obtient qu'un score de 69 sur 100 à l'index égalité mais paradoxalement pas en raison de l'indicateur principal d'écarts salariaux entre femmes et hommes. L'intention du législateur est bonne mais il y manque une vraie contrainte sur la catégorisation des métiers. D'une classification efficace découlera alors **un Accord d'Entreprise négocié permettant de veiller au respect de l'égalité professionnelle**. Celui-ci aura notamment pour objectif de :

- **sensibiliser** les salariés et les négociateurs aux réalités des inégalités que subissent les femmes,
- **respecter** l'égalité salariale selon des critères à définir,
- **lutter** contre les stéréotypes de genre sur les lieux de travail par la formation et l'information,
- **favoriser** la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle et faire évoluer le congé parental d'éducation,
- **garantir** un égal accès aux emplois et aux responsabilités,
- **respecter** les obligations d'augmentation en retour de maternité,
- **neutraliser** les objectifs de part variable lors du congé maternité,
- **maintenir** le salaire pendant le congé paternité sans condition d'ancienneté,
- **allonger** la durée du congé paternité à huit semaines,
- **élaborer** d'un guide de la parentalité pour concilier vie privée-vie pro,
- **prendre en charge** une journée d'absence payée par an pour un enfant hospitalisé.

L'Accord doit aussi prévoir une enveloppe financière de rattrapage des écarts salariaux qui est allouée chaque année. Il comporte une quantité d'indicateurs permettant le suivi précis des écarts, et une commission de recours pour le traitement de cas individuels.

APPRENDRE

Permettre aux salariés d'avoir équitablement accès à la formation

La formation professionnelle est l'objet d'une toute récente réforme. La loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a été promulguée le 5 septembre 2018. Elle compte des avancées sur l'accompagnement et l'alternance mais, sous couvert de simplification et de désintermédiation, contient des risques en matière de droits des salariés. **La CFDT a émis un avis défavorable sur le texte** et relève qu'au nom de ces principes, la loi repose sur des droits hyper-individualisés, monétisés et accessibles par une application numérique. Concrètement, les comptes personnels de formation (CPF), auparavant en heures de formation, sont désormais en euros. L'heure de formation a été convertie sur une base de 15 euros, ce qui est particulièrement peu si on s'intéresse au tarif des organismes de formation… L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié, voyons ce que la réforme prévoit du côté de l'employeur…

Qu'est-ce que cette loi conserve pour les Entreprises ?

- Le montant de la **cotisation obligatoire de l'employeur (formation et taxe d'apprentissage) reste inchangé**, elle est juste réduite à une seule cotisation, la Cotisation Formation Professionnelle (1,68% de la masse salariale),
- L'employeur a toujours l'**obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité**,
- L'employeur est tenu d'**informer et de consulter le CSE** sur les orientations de formation et le plan des actions de formation

Qu'est-ce que cette loi change pour les Entreprises ?

- Le Plan de formation, qui recensait les actions de formations prévues ou réalisées par l'employeur, disparaît au profit du **Plan de développement des compétences**. Ce changement de nom correspond à une simplification :
    - la **définition de l'action de formation est revue et élargie**, de façon à « libérer l'innovation pédagogique », autrement dit encourager les formations innovantes : Moocs, digital learning, modularisation … L'action de formation est définie comme un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, d'assurer l'adaptation du salarié, le développement de ses compétences et l'obtention d'une qualification plus élevée ». La **formation en situation de travail** (« formation sur le tas ») et la **formation à distance** sont dorénavant inscrites dans la loi.
    - la liste des actions du plan est considérablement réduite : sont désormais désignées les actions de formation de manière générale, le bilan de compétences et la VAE (Validations des Acquis de l'expérience).

Il est évidemment souhaitable de considérer les modalités innovantes de formation mais cela ne va pas sans comporter une difficulté : le Plan de développement des compétences devient si l'on n'y prend garde un **fourre-tout où les qualités et dimensions de formation peuvent être très diverses**. L'employeur peut alors plus facilement remplir ses obligations sans pour autant garantir une qualité constante de son système de formation. La tentation va être grande de ne former correctement que les éléments qu'AUSY souhaite conserver… **Cette réforme, si elle abordée de manière perverse, peut induire des inégalités et même les accentuer**.

La loi n'étant pas précise en ce domaine, la CFDT demande donc **une négociation sur l'élaboration du format du plan de développement des compétences**. Ce document doit permette une évaluation de la qualité du système de formation. L'égalité d'accès à la formation reste toujours aussi difficile à vérifier, l'Employeur n'encourt pas de sanctions globales. Si une réclamation individuelle parvient aux représentants du personnel, des actions correctives doivent être réalisées mais 1 heure de formation à distance peut dédouaner l'employeur… La négociation doit aussi prévoir un **dispositif compensatoire pour traiter l'égalité d'accès**. A défaut d'avoir bénéficié des entretiens professionnels prévus par la Loi et d'au moins une action de formation, le salarié doit bénéficier d'un abondement en euros sur son CPF. La CFDT entend en outre négocier :

- le **format** du plan de développement des compétences et la **traçabilité** de ses informations,
- les **critères collectifs et montants d'abondement** du CPF par l'employeur,
- le **périmètre** des formations obligatoires sur le temps de travail,
- les **modalités d'appréciation** du parcours professionnel du salarié,
- les **règles de déroulement** des formations hors temps de travail,
- la **rémunération minimale** de l'apprenti supérieure au droit commun,
- la **rémunération minimale** du salarié de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation,
- un **processus** de reconnaissance des compétences, associé à un changement de classification et une hausse de rémunération,

La CFDT demande un investissement plus important en formation des salariés et des dispositions ambitieuses en faveur du dialogue social, conditions pour que le plan de développement des compétences, qui remplace le Plan de formation, soit pleinement efficace.

Les contours de cette réforme de la formation professionnelle vont dans le sens de **l'individualisation** afin d'être plus efficient dans la baisse du chômage. Les circuits se veulent simplifiés et l'accès à la formation ne dépend plus du statut (cadre ou non) et de la taille de l'entreprise. La préoccupation est de faciliter l'adéquation des besoins des territoires avec les ressources. Derrière ces bonnes intentions, la réforme induit que le salarié devienne un véritable acteur de sa formation professionnelle, l'Entreprise demeurant officiellement comptable de son employabilité mais avec des contraintes assouplies. La CFDT estime essentiel de disposer d'un **outil de vigilance face aux dérives permises par une telle réforme**. Le véritable enjeu de demain est l'adaptation à des métiers technologiques évoluant de plus en plus vite. La formation est **un enjeu majeur de compétitivité et d'emploi** pour la CFDT.

ANT!C!PER

Elaborer une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Ce sujet est corollaire au thème précédent et donc intimement lié. Une plus grande traçabilité de la formation est un impératif afin de mieux comprendre la logique de la politique de formation. Qui en bénéficie ? Les emplois en transformation, en déclin ? Que leur est-il proposé dans le plan de développement des compétences et sous quelle forme ? Les emplois difficiles à recruter/fidéliser et qui nécessitent des mobilités professionnelles significatives ?

Pour être acteur de son parcours professionnel, le salarié doit disposer du référentiel métier interne à l'Entreprise, **des passerelles métiers possibles par rapport aux compétences actuelles**. La GEPP doit permettre aux salariés de maintenir leur employabilité, en fonction du contexte du marché de l'emploi dans nos métiers de service numérique. Objectif : le développement professionnel via des dispositifs leur permettant d'adapter leurs compétences, de se former, d'évoluer dans leur poste et d'anticiper la transformation technique et technologique de leurs métiers.

La CFDT revendique la construction d'un **Accord sur les parcours professionnels** articulé sur les points suivants :

- **faciliter** l'accès aux dispositifs de mobilité volontaire (mutation),
- **favoriser** l'évolution professionnelle au recrutement externe,
- **recenser** les moyens de développement des compétences,
- **tracer et analyser** l'effort de formation sur les métiers,
- **accéder** à une vision stratégique de l'Entreprise,
- **repérer** les mouvements d'emploi et catégoriser les risques par métiers,
- **anticiper** les transferts de compétences,
- **entretenir** une veille sur les emplois

Pour être à même de construire une G.E.P.P. efficiente, il est primordial d'assurer une hauteur de vue qui ne sera acquise qu'en **bonne connaissance de la stratégie de l'Entreprise et d'une veille experte du marché des services numériques**. La CFDT préconise une intégration étroite des managers opérationnels et des services RH dans la démarche. Le travail est intense mais participe à la réduction des conséquences sociales et assure la pérennité de l'Entreprise.

SOIGNER

Négocier la continuité de notre régime frais de santé

Rare rayon de soleil de la mandature précédente, le régime frais de santé a été modifié en profondeur au 1er janvier 2018 par un accord d'Entreprise signé à l'unanimité des partenaires sociaux. Il était impératif de négocier sur ce sujet en raison de la mise en conformité au contrat responsable et tous les syndicats ont œuvré en commun pour aboutir au plus près de nos revendications. Le retour à un régime unique (contre trois précédemment) tout en conservant un très bon niveau de garanties n'a pourtant été possible qu'en faisant céder la Direction sur un point essentiel : **le déplafonnement de la cotisation**, autrefois limitée à la tranche A (PMSS) et maintenant étendue sur la tranche B. **Cet appel solidaire de cotisations a permis de sauvegarder la qualité du régime et de le rendre identique pour tous**. Une grande majorité des salariés ont pu observer un gain significatif de pouvoir d'achat lié à la baisse de leurs cotisations. Ce fut le point positif de cette négociation et la cible que la CFDT voulait atteindre. L'ensemble des syndicats peut légitimement s'approprier cette réussite qui relève d'une action concertée. Ce n'était pourtant pas gagné d'avance : la Direction a longtemps maintenu une barrière psychologique sur le déplafonnement de la cotisation, par frilosité et surtout pure ignorance des impacts. Sans vouloir nous vanter (d'autres le font très bien en cette période électorale), **la CFDT a fait sauter ce verrou** en devisant simplement sur le pavé avec le Directeur Général, mathématiques à l'appui…

Qualité préservée, coût abaissé, mais aussi résultat sinistres-primes équilibré : le régime vit actuellement très bien. Alors pourquoi le renégocier ? Simplement parce que l'accord a été conclu pour deux ans. Il s'agit donc de renouveler un existant mais aussi au passage de tenir compte des récentes évolutions légales dont la réforme 100% santé. Celle-ci prévoit **d'intégrer aux régimes complémentaires la prise en charge intégrale (y compris la Sécurité sociale) d'équipements optique, dentaire et audio définis par des matériaux et des caractéristiques précis**. L'Etat en demande toujours et encore plus aux complémentaires, ces adaptations peuvent avoir un impact sur le coût du régime qui a été gelé depuis deux ans. La CFDT sera vigilante sur l'aménagement des garanties qui en découlera et ne souhaite pas que le salarié soit encore ponctionné à la hausse ; ce fut souvent le cas dans un passé où le régime frais de santé était largement déficitaire, ce qu'il n'est pas aujourd'hui. Pour cela, la CFDT rappellera à la Direction qu'elle a elle-même fait des économies au moment du passage au nouveau régime. La CFDT tient donc à introduire dans cette renégociation les revendications suivantes dont certaines manquent toujours à l'appel :

- une **prise en charge à 60%** de la cotisation par l'employeur pour tous les salariés (contre 50% aujourd'hui sur les cadres et 55% sur les non cadres),
- une **politique de prévention santé** présente et régulière (elle est inexistante à ce jour),
- étude d'impact d'amélioration de la **garantie médecine douce**,
- étude d'impact d'amélioration de la **garantie montures**,
- maintien de la qualité de la **garantie prothèses auditives**,
- substitut de la baisse de la garantie maternité par une **prime de naissance accordée par l'Employeur.**

Mettre en place une vigie de prévention du stress au travail

Les pratiques managériales d'AUSY, génératrices de stress et de risques psycho-sociaux, n'ont guère évolué malgré des discours d'intentions récurrents. La situation dérape fréquemment dès que le contexte se tend. L'accord d'Entreprise sur la prévention et le traitement du stress au travail, négocié en 2011, fait son âge et n'a pas apporté de réelles solutions sur la santé des salariés en souffrance. La bienveillance semble s'arrêter là où l'intérêt économique débute. Grande cause dans de nombreuses entreprises dont celles qui ont dû dramatiquement affronter de graves crises sociales et des suicides, ce sujet n'est pas adressé comme il convient chez AUSY où fort heureusement le pire n'est pas (encore ?) apparu. Il faut souligner que la Direction, consciente de ses responsabilités, a mis en place un service d'assistance psychologique sous la forme d'un numéro d'appel. C'est une bonne chose mais malgré cela, la **charge mentale d'un individu est une chose délicate à identifier** s'il n'existe pas une écoute physique de proximité dans le milieu professionnel. En marge d'outils à disposition, la CFDT estime nécessaire une démarche introspective de l'Employeur.

Un nouvel accord (que nous revendiquons) doit de notre point de vue **insister sur la prévention** :

- dispositif d'écoute et d'arbitrage,
- gestion de l'inter-contrat,
- lutte contre l'isolement professionnel,
- processus d'accompagnement individuel,
- enquête périodique sur le stress au travail,
- évaluation des risques et suivi,
- diagnostic partagé et enrichi par le vécu,

Le préventif futur doit en effet **se nourrir du curatif passé ou tout du moins des expériences passées**. Les origines du mal sont diverses : objectifs individuels trop irréalistes, comportements déviants, perte d'employabilité, perte de repères organisationnels, charge de travail, suivi d'inter-contrat, confort de travail : ce sujet de santé mentale est connecté à bien des axes d'amélioration de l'Entreprise. La CFDT constate de plus que trop souvent les managers ont toute autorité, la culture d'entreprise reposant en grande partie là-dessus.

En aval, la **gestion des alertes doit être paritaire** : trop de salariés n'exploitent pas la possibilité de recourir à l'alerte par peur des représailles de la hiérarchie. Les syndicats doivent être impliqués dans cette démarche qui, de toute façon, est gérée par l'instruction d'un dossier relevant d'un danger grave et imminent notifié par un IRP dans la plupart des cas. Alors, pourquoi ne pas sanctuariser cette démarche dans ce type d'accord ? Passée la méthode, il s'avère trop souvent que la Direction des Affaires Sociales manque de poids dans les prises de décisions. La CFDT estime qu'il y a **nécessité à apprendre de l'analyse des cas de souffrances observés depuis plusieurs années**. Les situations s'enlisent régulièrement malgré les préconisations des représentants du personnel, enquêteurs sur les dossiers. Il y a nécessité à écrire un processus paritaire contraignant qui soit apte à répondre au seul besoin qui compte : réparer les vivants.

VIVRE

Améliorer la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail (QVT) désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail des salariés et performance globale de l'Entreprise. C'est l'un des grands enjeux actuels d'**un monde du travail en recherche de sens pour accompagner une compétitivité acharnée**. Pour la CFDT, il ne fait aucun doute qu'améliorer la qualité de vie au travail, c'est d'abord s'intéresser à la qualité du travail, au travail bien fait, celui qui conjugue implication et reconnaissance des travailleurs et performance de l'entreprise. Des travailleurs plus épanouis et mieux impliqués sont à la fois plus performants et en meilleure santé pour l'Entreprises qui les emploient. La Qualité de vie au travail recouvre donc un très grand nombre de sujets dont la plupart sont adressés par des chapitres dédiés dans notre programme. La CFDT propose donc une négociation où un accord QVT effectuerait, selon le sujet, le renvoi à un autre accord ou traiterait celui-ci. En plus des thèmes abordés par ailleurs, la CFDT propose le traitement d'une liste de sujets :

- **négocier** le droit à la déconnexion : une charte existe mais elle n'est pas assez contraignante,
- **proposer** des outils de conciliation vie privée – vie professionnelle (conciergerie, charte parentalité, aide garde enfants et devoirs),
- **fournir** les éléments constitutifs d'une culture d'entreprise (histoire, stratégie, innovation, missions, messagerie, intranet),
- **entamer** des réflexions sur l'amélioration des espaces de travail,
- **rendre lisible** l'organisation de l'Entreprise (organigramme, communications),
- **mette en œuvre** le droit d'expression des salariés,
- **élaborer** une charte des règles de vie au travail

Relancer les activités sociales et culturelles

La CFDT est en **désaccord complet avec la gestion des œuvres sociales depuis 2015**. La régression fut radicale : droits limités au seul salarié, sévèrement plafonnés, aridité de l'offre subventionnée, communication absente, parisianisme. Des **règles de gestion obscures** et une seule devise : débrouillez-vous, on s'en moque, on vous rembourse mais pas trop quand même… La machine a mis trois ans pour se mettre en route avec trois sites internet et trois trésoriers différents. Deux ont jeté l'éponge devant le manque de confiance et de transparence. Le bilan est éloquent : une masse d'argent persiste sur les comptes bancaires des œuvres sociales (l'équivalent de trois années de subvention !) malgré le réflexe du classique chèque-cadeau pour amadouer les foules et alléger le copieux bas-de-laine. **L'opacité financière est complète** : les élus n'ont en prime pas pu encore à ce jour disposer d'éléments de clôture des comptes pour les exercices 2017 et 2018 ! Ni aucun document d'arrêté des stocks avant la disparition du CE en juin …

La gestion des œuvres sociales peut-être soit très accaparante si le Comité se charge d'animer et d'inviter le salarié à partager ses offres, ou alors soit très simple si le même Comité décide de verser l'intégralité des subventions en chèques loisirs selon des critères établis en fonction du profil de chaque bénéficiaire (salaire, situation familiale, ancienneté, etc…). Nous ne sommes culturellement pas partisans de cette seconde option, en raison notamment de la distance native nous séparant de la majorité des salariés en clientèle. **La CFDT considère que l'animation des œuvres sociales est génératrice de proximité et de lien social**, indispensables à notre travail d'élu. La CFDT revendique un service réactif et dévoué, solidaire et inventif. Et une envie de consommer largement en

budgétisant des ambitions qui n'ont pas été présentes par dogme ou absence de temps ou encore de volonté. Il est vrai que c'est un travail prenant et c'est en cela qu'un personnel est nécessaire pour s'y atteler, on comprend donc pourquoi il est question de rendre indésirables toutes les petites mains qui œuvraient au local du Comité d'Entreprise. A commencer par l'employée du CE, qui de toute façon n'imaginait pas supporter plus longtemps la pression psychologique qui lui était imposé… Le bilan humain est lamentable et sans doute volontaire. **Trois des quatre syndicats représentatifs vous conteront le même discours : posez-vous donc des questions sur le quatrième**…

La CFDT a l'ambition de réhabiliter une vision sociale et partagée du futur CSE (des commissions de gestion des œuvres sociales sont inscrites dans les accords négociés). Si l'Entreprise ne veut pas fidéliser, nous allons essayer modestement de le faire en redonnant leur lustre aux œuvres sociales. Notre volonté est d'**adresser le sujet des œuvres sociales aussi sérieusement et avec la même importance que le volet socio-économique**.

La CFDT veut :

- **consommer** à leur maximum les subventions culturelles et viser l'ambition de 1,5% de la masse salariale (0,56% à ce jour) comme enveloppe revendicative à ce titre,
- **prendre en considération** la dimension familiale du salarié ainsi que le handicap pour le droit à subvention,
- **établir** un droit à subvention dégressif par rapport à la position conventionnelle du salarié (plus de droit pour les bas salaires),
- **allouer** des chèques-cadeaux pour la naissance d'un enfant,
- **être force de proposition** et proactif dans l'annonce d'évènements (festivals de musique par exemple),
- **présenter** des subventions attractives
- **élargir** les offres d'activité proposées,
- **écouter et examiner** les demandes des salariés,
- **ne pas négliger** les régions dans la gestion des offres,
- **ne pas privilégier** les salariés en établissements,
- **porter** des projets spécifiques en partenariat avec la Direction avec des financements supplémentaires,
- **présenter** un arrêté des comptes chaque année dans un délai raisonnable,
- **être festif** et de bonne humeur en permanence.

Avouons que c'est le passage le moins difficile de notre programme tellement les idées sont nombreuses et le sujet léger… Il faut toutefois le prendre au sérieux car il nécessite une mobilisation quotidienne et des personnes dédiées à votre service.

TRAVAILLER

Evaluer et Adapter la charge de travail

La CFDT souhaite inscrire ce sujet dans la négociation avec la volonté de promouvoir la qualité de vie au travail. Il s'inscrit dans un contexte marqué par des évolutions fréquentes dans un marché aux évolutions techniques rapides et profondes, qui entrainent des évolutions significatives des activités, ressources et compétences. Il contribue à établir des pratiques professionnelles basées sur la discussion sur le travail afin de **définir une méthodologie visant à adapter la charge de travail pour chacun et pour tous**.

De nombreux facteurs influencent la charge de travail : les effectifs, le temps de travail, l'organisation du travail, le numérique mais aussi l'environnement de travail et les modes de management. L'analyse de la charge de travail se structure autour de trois axes :

- Le **travail prescrit** correspondant à la demande et qui relève du pouvoir de l'Employeur et désigne les performances exigées (sous formes d'objectifs quantitatifs, qualitatifs)
- Le **travail réel** correspondant à ce qui est mis en œuvre dans l'activité quotidienne et notamment les ajustements, les aléas rencontrés. Il comprend aussi le travail non réalisé, en attente.
- Le **travail vécu** correspondant au ressenti de chacun, en lien avec le sens du travail, le rapport au temps, les conditions de travail, l'organisation.

La notion d'évaluation de charge de travail renvoie au travail dans sa globalité : analyse des objectifs et du contexte dans le travail prescrit, observation de l'activité et entretien avec les acteurs dans le travail réel, écoute des personnes dans le travail vécu par des questionnaires ou entretien. **Une charge de travail adaptée est un équilibre entre les ressources dont dispose le salarié et les contraintes qui se posent à lui**. L'adaptation de la charge de travail en vue de la maîtriser passe par la régulation de celle-ci. Le pilotage traditionnel par les objectifs doit évoluer vers une meilleure prise en compte de l'activité réelle, le développement d'une régulation conjointe employeur-salarié dans le souci de prévenir les risques sur la santé du salarié. **La CFDT demande donc que l'employeur favorise les modes collectifs de travail, le management collaboratif, une plus grande marge de manœuvre des salariés, et limite la régulation centralisée et autoritaire**.

Quatre types de population sont particulièrement exposés chez AUSY aux problématiques de charge de travail : les consultants intervenant en mode d'engagement de résultat, les salariés ayant une part variable importante de leur rémunération liée à des objectifs de rendement, les salariés soumis à des pics ponctuels d'activité, et enfin les salariés en modalité jours (ou encore appelé forfait jour).

La mise en place prochaine d'un nouvel outil de saisie des temps chez AUSY devrait être l'occasion de collecter les éléments constitutifs du travail réel qui contient entre autres le travail prescrit mais aussi, la recherche, le traitement de l'information, les échanges, l'acquisition, le développement et le transfert de compétences. Il y est important que les dépassements par rapport aux durées de référence soient bien compensés. Les dépassements fréquents et significatifs doivent donner lieu à une évaluation de la charge de travail et la mise place d'actions d'adaptation de celle-ci. Cet outil, s'il permet bien de déclarer librement son activité comme le laisse entendre notre Direction, n'intervient que pour la collecte d'un constat.

L'observation et la prévention sont essentielles, mais un changement de paradigme est aussi parfois nécessaire à l'image par exemple de deux points faibles de l'Entreprise qui génèrent de la surcharge de travail :

- La **polyvalence demandée** aux managers qui doivent recouvrir une palette qui va de la prospection commerciale à la gestion de carrière du consultant en passant par le recrutement, l'analyse des besoins : un grand écart qui en essore un bon nombre ou pousse à faire des choix quitte à négliger ou expédier bien souvent des sujets moins prioritaires.

- L'**adéquation délicate** entre les temps prescrits (autrement dits vendus au Client en jour x homme) dans les projets en engagement de résultat et les temps réels passés en heures par une équipe projet débordée du fait d'une charge sous-estimée… La mauvaise habitude est de raboter les temps masqués (dépassant la journée de travail) lors des saisies d'activités. Une bonne partie du temps réel est donc souvent promis à l'oubli, purement et simplement.

La CFDT préconise donc, au regard d'un sujet critique pour la charge mentale des salariés, les points suivants dans le cadre d'un **Accord d'Entreprise sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail** :

- **Démarche conjointe** d'examen de la charge de travail,
- **Mise en place** de questionnaires d'écoute des salariés sur le travail vécu,
- **Mise en place** d'entretien de suivi spécifique aux questions de charge de travail,
- **Mise en place** de référents environnements de travail portant les missions de charge de travail,
- **Intégrer** la question de la charge de travail à la conduite des projets,
- **Soutenir** l'adaptation de la charge de travail par des formations,
- **Suivre** la charge de travail lors de l'entretien annuel,
- **Prendre en charge** le signalement de difficultés en proposant plusieurs canaux d'alerte (hiérarchie, RH, IRP, Médecine du travail) et une méthodologie précise

La CFDT est favorable à une démarche préventive conjointe par la capitalisation de l'écoute des acteurs, l'objectif idéal étant une suractivité maîtrisée et justement compensée.

Adapter la durée du travail selon la mission

Ce sujet fait déjà l'objet d'un accord d'Entreprise (aménagement du temps de travail) qu'il faut de notre point de vue défendre et préserver tant que le gouvernement n'aura pas imaginé une nouvelle réforme succédant aux 35 heures. Notre modalité de travail demeure toujours en heures pour une grande majorité de l'effectif et sur une base de 36h30 par semaine. La difficulté vécue par de nombreux consultants en mission chez un Client reste la **conciliation de ce rythme avec les spécificités horaires dudit Client**, car systématiquement l'ordre de mission ne stipule pas d'autre modalité horaire que celle évoquée plus haut. Il est pourtant possible de déroger à cette généralité en fonction du contexte de mission comme le stipule l'accord. Ce n'est donc pas le Droit qui fait défaut mais l'Employeur qui ne souhaite pas forcément moduler le rythme de travail, charge alors au salarié de compter son temps sans en faire trop, ou alors de prétendre à des heures supplémentaires, ou encore de travailler plus et d'avoir le droit de se taire… Ne vous laissez pas abuser par cette situation ! Ce sujet peut faire écho au sujet précédent de charge de travail où les dés sont ici pipés puisque la base horaire est peut-être réduite par rapport à l'attente du Client ou à d'autres salariés avec lesquels vous devez collaborer. Le réflexe du salarié, légitime pour ne pas se mettre en difficulté, est souvent de s'adapter à son Client et de délaisser volontairement ou non le fait que ses modalités de mission repose sur un avenant au contrat de travail qu'est l'ordre de mission et qu'il doit s'y conformer. Alors comment faire prendre conscience de cet abus autrement que par l'alerte ? La CFDT revendique l'ajout de ce sujet à la négociation sur la charge de travail afin d'aborder systématiquement celui-ci dans l'évaluation et le suivi du travail.

Contrôler le recours aux astreintes

Malgré un sujet de négociation discuté depuis quelques années (voir notre article), un accord n'a pu aboutir entre les parties cette année malgré la volonté évidente de la Direction de formaliser enfin de manière officielle le processus des astreintes dans l'Entreprise. La CFDT a repoussé l'idée d'un accord en raison des points suivants :

- Les primes d'astreintes passives encore insuffisantes,
- La notion de volontariat limitée à la carence de volontaires,
- Les processus non définis et les outils de saisie non disponibles à ce jour,
- L'incapacité de la Direction à fournir un état des lieux sur les pratiques actuelles.

La CFDT a donc refusé de signer un chèque en blanc à l'Entreprise, s'estimant incapable d'évaluer correctement les bonnes déclarations d'intentions de la Direction. Le déploiement d'une décision unilatérale de l'Employeur, comme alternative à la négociation inaboutie, ne nous satisfait pas. Ce sujet nécessite effectivement un suivi exigeant et précis afin de vérifier le respect des temps de repos et la compensation juste de l'activité du salarié en astreinte. Ce sujet est l'illustration même du retard coupable pris par l'Entreprise dans sa transformation numérique, l'empêchant par là même d'être crédible aux yeux des négociateurs. La CFDT invite l'Entreprise à différer ce sujet tant que les outils de contrôle des temps ne permettront pas une gestion sûre et fiable des astreintes.

Prévenir et garantir les conditions d'envoi en mission

Malgré un accord d'Entreprise posant les principes et la démarche d'envoi des consultants en mission, la CFDT est régulièrement sollicitée par les salariés pour des avis et conseils lors de négociations avec l'employeur sur les conditions d'envoi en mission. Bien souvent réalisés en urgence, les éléments constitutifs de l'ordre de mission sont absents ou insuffisants. Le dispositif d'alerte intégré à l'accord est rarement mis en œuvre puisqu'il renvoie à une Direction des Affaires sociales trop soumise aux impératifs opérationnels et impuissante à arbitrer efficacement, il nécessiterait un examen paritaire entre partenaires sociaux et Direction. Les processus sont rarement respectés ou varient selon le manager. L'accord existant mérite sans doute une réactualisation pour être en adéquation avec les futurs outils du système d'information et les récentes dispositions concernant les frais de mission évoqués dans la politique de frais professionnels. **La CFDT souhaite revenir sur ce sujet essentiel des conditions de travail du consultant en mission**.

Agir pour la mobilité durable et la responsabilité sociétale

Dans le cadre de sa politique RSE, l'Entreprise communique depuis quelques temps sur le sujet de la mobilité dans l'objectif de **réduire l'empreinte écologique de l'activité professionnelle**. Les objectifs premiers sont de viser à rationaliser les déplacements (horaires flexibles, télétravail) et encourager le recours à des modes de transports alternatifs (vélo, trottinette, roller, marche, covoiturage, etc..). L'Entreprise déploie deux mesures principales autour de ce sujet : l'indemnité kilométrique vélo et la mise en œuvre d'une charte du télétravail. La CFDT, qui **prône une vision sociétale du travail**, regrette que ces mesures positives, proposées à la négociation, ne résultent pas d'un accord avec les partenaires sociaux.

La Loi mobilités, adoptée en juin 2019, vient renforcer l'élan vers la transition écologique. Elle s'accompagne de dispositions relatives au Territoire pour l'Infrastructure et les services mais aussi inscrit désormais la question des déplacements des travailleurs comme un des thèmes des

négociations obligatoires à mener dans les entreprises de plus de 50 salariés. La CFDT y revendique donc :

- le **respect** de l'obligation de négociation d'un plan de mobilité,
- le **droit** pour tous les salariés de bénéficier du remboursement employeur pour les frais de covoiturage ou de vélo liés aux trajets domicile-travail,
- le **déploiement** du recours aux véhicules électriques de fonction,
- la **proposition** d'une flotte de moyens de transports alternatifs pour les salariés,
- la **mise en place** des aides à l'investissement pour des véhicules électriques.
- la **négociation** sur la « raison d'être » de l'Entreprise (finalités économiques, sociales, environnementales, sociétales).

Assouplir le recours au télétravail

Voilà un sujet dans l'air du temps que la Direction a enfin pris à bras le corps après de longues années de revendications de la CFDT. La négociation d'un accord d'Entreprise n'a hélas pu aboutir (voir notre article) mais cela ne relève pas de notre volonté. La CFDT était favorable au projet d'accord et regrette qu'il laisse la place à une décision unilatérale (Charte) qui ne facilitera pas le suivi du déploiement de ce Droit qui peut essuyer le refus de L'Employeur pourvu qu'il soit motivé et non discriminant. Même si, comme pour les astreintes, ce sujet mérite de s'accompagner d'une transformation numérique permettant des outils de suivi de demandes de télétravail occasionnel, il est pour autant structurant de l'aborder sous la forme d'un accord d'Entreprise où le suivi paritaire permet d'agir les événements. La CFDT a donc la volonté de revenir sur ce sujet pour y revendiquer des solutions. Deux objectifs pour nous : **déployer largement** le Droit au télétravail sans discriminations arbitraires et assouplir la possibilité d'y recourir, notamment par une **souplesse de sollicitation du télétravail occasionnel** via un portail numérique gérant les demandes.

VALORISER

Donner du sens à la rémunération

La politique salariale est un sujet tabou de l'Employeur depuis de longues années. La méritocratie comme l'arbitraire y règnent en maître tant et si bien que les rémunérations constatées peuvent révéler des paradoxes étonnants. La CFDT ne souhaite pas contrarier le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur en la matière mais revendique **l'introduction d'une dose d'objectivité et le recours à des critères lisibles** tels qu'ils sont définis dans l'accord d'Entreprise en question. De plus, la CFDT revendique pour vous les éléments suivants :

- **négociation** du volume financier global représenté annuellement par les augmentations
- **négociation** d'une enveloppe de rattrapage (application de la loi) destinée aux situations suivantes :
  - effacement écart rémunération femmes-hommes
  - respect égalité professionnelle
  - respect des obligations en retour de maternité
  - respect des minima Syntec
- **augmentation** générale de 100 € par mois pour chaque salarié·e dont la rémunération brute mensuelle est inférieure ou égale à 2 fois le PMSS (2 × 3269 €), afin de compenser partiellement la hausse de l'inflation subie par les salarié·e·s depuis de nombreuses années
- **augmentation** générale de 65 € par mois pour les salarié·e·s ayant un salaire brut annuel inférieur à 35 000 € (cumulable avec la mesure précédente) pour réduire l'écart des salaires
- **revalorisation** des non-augmentés depuis 3 ans ou plus
- **augmentation** individuelle de tout salarié atteignant ses objectifs
- **mise en place** d'indicateurs de mesure des écarts entre part variable effective et part variable maximale théorique.

Préciser et rationnaliser la politique de frais professionnels

La CFDT a **accueilli positivement** la publication d'une Note de l'Entreprise sur la politique de frais professionnels, réclamé avec insistance dans nos revendications en lieu et place de pratiques occultes, manager-dépendantes et discriminatoires. Elle regrette cependant que ce document ne découle pas d'une concertation mais seulement d'une écoute limitée des partenaires sociaux et la prise en compte de certaines remarques que la CFDT a formulé. La CFDT n'est pourtant pas dupe car **cette politique n'évitera pas les traitements particuliers** nés d'un accord de gré à gré. La Direction indique que ce document n'est pas figé et évoluera au gré des pratiques et de l'expérience acquise lors de son déploiement. Il va aussi devoir se confronter aux nouveaux outils de saisie et de leur paramétrage. Il est regrettable que cette politique n'ait pas fait l'objet d'une négociation autour d'un texte plus construit, apportant contexte et enjeux pour chaque question. Le sujet est complexe quand on décrypte les riches règles de l'URSSAF, gendarme fiscal pour l'Employeur.

La CFDT ne désespère pas de parvenir à un référentiel plus abouti et réaliste notamment dans le cas des grands déplacements où de nombreux salariés doivent faire l'avance de frais conséquents, faute d'avoir pu anticiper correctement les conditions de la mission. Ce sujet-là est connexe avec l'accord d'entreprise du même nom dont certaines dispositions sont plus détaillées que dans la présente politique. Cette politique est présente à défaut, n'empêchant en rien un arrangement totalement dépendant du bon vouloir de votre manager… La CFDT sera vigilante à propos de la

transposition de cette politique dans les futurs outils de saisie et renouvellera ses **propositions d'évolution pour une plus grande clarté, justice et équité auprès des salariés**. La CFDT revendique notamment :

- l'**application** du barème fiscal pour l'indemnisation kilométrique
- une **augmentation** de la valeur faciale du titre-restaurant à 8,50€ (40% part salariale, 60% part patronale)
- un **traitement équitable** des salariés vis-à-vis de la politique de frais
- l'**application** de l'article 50 de la convention SYNTEC : le salarié en mission ne doit pas en être de sa poche s'agissant des frais de ladite mission

INSERER

Favoriser l'accueil de travailleurs handicapés

La CFDT s'est engagée le 5 avril 2019 sur la signature d'un nouvel accord handicap 2019-2021 succédant au premier du nom conclu en fin d'année 2015. Le principe de cet accord permet à l'Entreprise, en lieu et place du versement annuel d'une taxe à l'AGEFIPH, de disposer de l'équivalent de cette dotation sur une période de 3 ans afin de mener avec ces moyens financiers une politique de développement du taux de travailleurs handicapés. **La CFDT entend poursuivre ainsi son soutien à l'insertion de personnes en situation de handicap** dont la proportion est en augmentation constante dans notre entreprise. La CFDT veillera à accompagner au mieux les actions entreprises par la Mission Handicap et sera porteur de propositions pour animer la politique d'insertion, de formation, de soutien à l'emploi. La CFDT a obtenu **le maintien de la mission Handicap au sein de l'Entreprise** au moment où nos services supports ont migré vers RANDSTAD, considérant qu'une sous-traitance était hors de question et qu'il s'agit là d'un service social nécessitant une présence permanente auprès des entités opérationnelles.

Encadrer l'exercice des mandats et sécuriser les parcours militants

La Direction a manifesté la volonté de dénoncer un ensemble d'usages (principalement à propos des modalités de déplacement et de prise des heures de délégation) régissant les capacités d'exercice des mandats des représentants du personnel. N'ayant donc d'autre choix que de négocier un accord d'Entreprise sur ce thème, la CFDT a souhaité en faire une négociation simultanée mais distincte à celle sur la mise en place du CSE. Partenaires sociaux et Direction n'ont malheureusement pas pris le temps nécessaire et suffisant pour aboutir et c'est donc une situation inédite que nous devons affronter dans cette période électorale : les usages des élus sont à présents tombés alors qu'aucune mesure de substitution n'ait été négociée. **La conséquence en est donc que vos représentants syndicaux peuvent toujours se déplacer librement mais à leur propre frais !** Cette difficulté ne fait que contrarier le lien de proximité nécessaire à une campagne électorale en maintenant la distance naturelle qui nous sépare de la majorité des salariés de l'Entreprise.

La CFDT déplore cette situation ubuesque et reproche à la Direction sa tactique de harcèlement : bien favorisée par la réforme du CSE qui amenuise déjà les moyens des élus, elle n'a pas hésité à provoquer une remise en question des conditions d'exercice des mandats sans proposer pour autant un cadre attractif et précis en temps voulu.

La CFDT considère le second volet de cette négociation, **le sujet des parcours des représentants du personnel comme essentiel** et contribue aux objectifs suivants :

- **privilégier** un dialogue social de qualité (bénéfique à l'entreprise et ses performances et aux salariés),
- **faire** de l'engagement syndical une composante de la vie professionnelle reconnue,
- **indiquer** les mesures mises en place pour rendre attractive la prise de mandat,
- **sécuriser** les parcours et veiller au maintien de l'employabilité des mandatés.

Cela suppose que vos élus aient les moyens de vous représenter, qu'ils soient formés et que les compétences mises en œuvre pour exercer les mandats soient reconnues. La CFDT demande donc :

- qu'un **maximum d'élus puisse bénéficier de l'accord** : titulaires mais aussi suppléant, mandatés dont le nombre d'heures de délégation soit entre 10 et 15% de la durée du travail.

- **un entretien de prise de mandat** dans le mois qui suit l'élection ou la prise de fonction pour permettre les aménagements de poste nécessaires et faciliter la conciliation entre mandat et activité professionnelle. Cet entretien doit se faire en présence du manager, de la Direction des Affaires Sociales, et doit être formalisé (compte rendu signé par l'ensemble des parties).
- **la mise en place d'entretiens en cours de mandat** avec l'employeur, bénéficiant à l'ensemble des mandats intégrés en (y compris les mandats de 10-15 %).
- **l'égalité d'accès à la formation** pour les détenteurs de mandats, particulièrement s'agissant du maintien et du développement des compétences métiers et professionnelles à travers le Plan de développement des compétences de l'entreprise et le CPF. Les formations et certifications qui seront proposées au salarié pendant son mandat doivent répondre aux deux volets du plan de développement des compétences (adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi/développement des compétences des salariés).
- **l'intégration de la question de la reconversion des élus aux négociations GEPP** et dans le cadre de l'information-consultation traitant de la formation professionnelle.
- **un abondement du CPF de 50 % minimum**, la prise en charge des pertes de salaire et du temps de trajet, pour les porteurs de mandats qui s'engagent dans une démarche de VAE et/ou de validation de certifications.
- **la prise en charge financière par les employeurs** des formations communes (salariés et employeur) et co-animées visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, ainsi que leur inscription dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.
- **un abaissement du seuil des 30 %** pour l'évolution de la rémunération, une intégration dans le calcul des heures de délégation au titre de mandats extérieurs, une rubrique dédiée à ce suivi dans la BDES.
- **la mise en place d'un entretien de fin de mandat** pour les élus ayant exercé un ou plusieurs mandats en continu pendant au moins deux ans (avec un abaissement du seuil de 30 à 10/15 %). Cet entretien doit servir à faire le bilan de la situation du salarié pour organiser son retour vers une activité professionnelle à temps plein, à évaluer ses compétences-métier et celles acquises dans son mandat. Cet entretien doit associer le DS et le manager. Il doit être réalisé le plus en amont possible, par exemple douze mois avant la fin du mandat.
- **une communication et un accès permanent** aux offres d'emploi disponibles dans l'entreprise pour les représentants du personnel et ex. représentants du personnel.
- **la prise en charge à 100 % par l'employeur** du bilan de compétences, des démarches de VAE, VAE syndicale, certification.
- **pour l'accompagnement des mandats dits lourds**, la mise en place d'un suivi d'intégration effectif dans le nouveau poste, éventuellement via une commission de suivi paritaire des élus et mandatés.
- Dans le cas où le constat serait fait d'une **absence d'accompagnement** lors du mandat et en fin de mandat, **un abondement du CPF de 450 heures** financé par l'entreprise, à l'instar du dispositif légal prévu pour les salariés qui ne font pas d'entretien professionnel, pendant six ans.
- **la sensibilisation**, sur le fait syndical et le fonctionnement et le rôle des IRP, des managers des salariés titulaires de mandats.
- **le financement des formations communes** managers-mandatés (avec une co-animation DAS-syndicat) visant à améliorer les pratiques du dialogue social, et l'inscription de ces stages dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

ECOUTER

Porter les réclamations, régler les litiges

L'engagement permanent de la CFDT est de maintenir une proximité d'écoute auprès des salariés. C'est pour cela que la négociation de la mise en place du futur CSE n'a pu aboutir qu'à la condition de disposer d'un **réseau suffisant de représentants de proximité**. Ce mandat, revendiqué et obtenu par la CFDT lors de la consultation des syndicats sur les ordonnances Macron, est destiné à compenser la disparition du mandat de délégué du personnel. Chez AUSY, la CFDT a obtenu 60 représentants de proximité pour l'ensemble des établissements de l'Entreprise. Ceux-ci assureront le lien de proximité indispensable pour diffuser et collecter l'information auprès de vous et vous accompagner. En accord avec la Direction, le fonctionnement et les attributions des anciens délégués du personnel se verront transposés vers le mandat de représentant de proximité. En signant l'accord sur la mise en place du CSE et des représentants de proximité, la CFDT exerce ses responsabilités d'acteur du dialogue social et préserve les conditions propices aux missions quotidiennes d'un représentant des salariés : écoute, conseil, analyse, prise en charge et suivi d'une réclamation. La CFDT se veut être la plus réactive face à vos difficultés. **Le programme de la CFDT, comme le slogan l'indique, c'est aussi de s'engager pour chacun.**

Entendre la détresse, arbitrer les conflits

Lorsqu'un litige dégénère en conflit ou qu'une situation tendue apparait brutalement, parlez-en au plus tôt à un représentant CFDT afin d'organiser la défense de vos droits et examiner les actions et démarches possibles auprès de l'Employeur. Nous sommes aussi là pour vous conseiller, vous assister, et vous orienter si cela s'avère nécessaire vers une démarche prud'homale. La CFDT dispose de plus pour ses adhérents d'un service juridique et de défenseurs dédiés. La CFDT a souhaité munir les élus d'un service analogue de soutien juridique et d'aide en justice, accessible aussi à tous les salariés : à ces fins **le partenaire SOLUCIA a été mis en place par la CFDT en 2014**.

Disposer d'une DRH dédiée aux carrières des salariés

La CFDT revendique, qu'AUSY prenne en effet la mesure de l'utilité de **la création d'une Direction des Ressources Humaines** intervenant en soutien et en médiation des métiers opérationnels afin de superviser l'évolution de carrière et écouter les salariés. La situation actuelle est hétéroclite : suivi dans la phase post-recrutement, tentative de suivi de mission par des RH, suivi exclusif par le manager. L'Entreprise tâtonne sur la méthode à employer pour que le salarié ne soit pas qu'un nom dans une case ou sur un bulletin de paie… Ce choix d'organisation demeure une prérogative de l'Employeur mais la CFDT préconise une évolution rapide du modèle de gestion des consultants. Une fois entré dans l'Entreprise, ceux-ci sont très rapidement en perte de repères en raison d'un suivi insuffisant, d'une écoute absente, d'un turn-over important des managers et d'une absence de vision structurante des parcours de carrière. Il est plus que temps de donner une colonne vertébrale humaine à l'Entreprise et qui ne change pas de visage tous les mois…

Accroître le droit d'expression au travail

La CFDT revendique un **partage du pouvoir** dans les entreprises par l'instauration d'une représentation pour moitié des salarié.e.s dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance. Pour en finir avec un face-à-face figé entre dirigeants et dirigés qui ne produit qu'un climat de défiance, la CFDT propose de donner plus de pouvoir d'expression et de participation aux salariés selon deux axes :

- **généraliser** les espaces d'expression des salari.é.e.s pour intervenir sur les transformations de leur travail (charge, évolution des tâches, conditions de travail…).
- **faire participer** tous les salarié.e.s à la définition de l'agenda social dans l'entreprise, à l'initiative des Institutions Représentatives du Personnel (IRP).