



REPÈRES

- Ausy est un groupe international de conseil et d'ingénierie, implanté sur 14 sites en France. Il emploie 3650 salariés, chargés de mission, ingénieurs, chefs de projets dans les secteurs suivants : santé, nucléaire, aéronautique, télécommunications, défense, finance, transports. Racheté en 2017, il est devenu une filiale du géant néerlandais de l'intérim, Randstad, présent dans 38 pays.
- Aux élections professionnelles de 2015, la CFDT a obtenu 22% des voix, derrière la CFCT et la CFE-CGC.



Blog, newsletters, Facebook, Twitter... Jean-Luc Durand, Jean-Christophe Llorens et Marc Bonnamy (de g. à dr.) investissent tous les réseaux sociaux dans une entreprise où les salariés passent la majorité de leur temps en mission.

AUSY UNE CFDT CONNECTÉE AUX SALARIÉS

LE RACHAT PAR LE GÉANT NÉERLANDAIS RANDSTAD EN 2017 N'A PAS DÉCOURAGÉ LA SECTION CFDT D'AUSY, QUI SE BAT DANS UN SECTEUR OÙ LE TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL EST TRÈS ÉLEVÉ. LES MILITANTS SONT SUR DIFFÉRENTS FRONTS : COMMUNICATION, CONDITIONS DE TRAVAIL ET DÉVELOPPEMENT.

Des informaticiens, des chargés de projets, des chargés d'études, des experts dans leurs domaines qui vont de l'énergie au nucléaire en passant par la santé, l'aéronautique ou encore les télécommunications. Depuis une dizaine d'années, la société Ausy, créée en 1989, a été renforcée par des rachats successifs. En 2017, les 5000 salariés d'Ausy ont été avalés par le géant de l'intérim, le néerlandais Randstad. Les 3650 salariés du périmètre national sont aujourd'hui répartis dans quatorze établissements dont la moitié se trouve à Paris. La section CFDT a vécu

le franchissement du seuil des 3000 salariés comme un cap difficile à passer. « *D'une société familiale où le dialogue social fonctionnait plus ou moins bien, on est passé à une entreprise dirigée par un président médiatique qui se bat surtout pour optimiser l'activité et la rentabilité sans toujours tenir compte de la qualité de vie au travail des salariés*, déplore Marc Bonnamy, délégué syndical. *Les habitudes ont radicalement changé. Nous devons nous battre sur de nombreux fronts dans une ambiance humainement tendue. Le business a pris le pas sur l'humain.* » La CFDT, présente dans l'entreprise depuis 2000, ne baisse pas les bras pour autant.

L'harmonisation des statuts menée tambour battant

En 2017, des discussions s'engagent avec la direction en vue d'harmoniser les statuts des différents groupes fermés issus de sociétés absorbées par Ausy. Le défi était de taille ; il fallait mettre en place un réglementaire unique de référence pour les salariés tout en conciliant les intérêts de l'entreprise : prévention du stress au travail, rémunérations, conditions d'envoi en mission et d'exercice, aménagement du temps de travail, prévoyance santé. Les négociations ont duré une année. CFDT et CGT travaillent alors de concert en vue d'aboutir à la signature d'un ensemble

d'accords. « *La négociation a été longue et délicate, nous étions au milieu de notre mandat et au centre des enjeux, nous sommes arrivés à un résultat intéressant puisque créant un cadre social inédit chez Ausy* », précise Jean-Christophe Llorens, délégué syndical. Tout n'est cependant pas harmonisé. La question des frais professionnels reste sur la table. Après un an de promesses, la direction présente en février dernier un projet de politique officielle déclinant ses règles du jeu en matière de frais de repas, déplacements et hébergements. Mais les réponses apportées ne sont pas satisfaisantes. Les élus

déplorent un «travail rapide et peu précis, qui ne semble pas venir à bout d'un système opaque avec des pratiques à la carte, voire déviantes, comme l'existence de compléments de salaire prenant la forme de remboursement de trajets imaginaires». La CFDT a pour l'heure refusé le projet proposé par la direction, émettant de multiples remarques et demandant des compléments d'informations sur la question des frais.

Le turnover, un frein au développement

Comme dans la plupart des sociétés de services et d'ingénierie en informatique (SS2I), Ausy doit faire face à un taux de rotation du personnel élevé. Ici, il est de 40%. Deux raisons à une telle situation : la première tient à l'âge moyen des salariés, qui n'excède pas 30 ans. Ces informaticiens, ingénieurs, chargés de projets (la plupart d'entre eux sont de jeunes diplômés) ne souhaitent pas rester trop longtemps sur un même sujet. Dans ce secteur très concurrentiel, il n'est pas rare de voir ces jeunes actifs opérer avec la direction le *up or out* (monter ou partir), une pratique qui voit le consultant s'en aller faute d'augmentation substantielle de sa rémunération. Et, de son côté, la direction n'hésite pas à faire comprendre à ses actifs qu'il est temps d'aller voir ailleurs... La chasse aux «gaspi», c'est l'autre raison du turnover. Ici le taux d'activité des consultants est surveillé de près, explique Jean-Christophe Llorens. «Les salariés sans mission sont définis comme étant en intercontrat. Ce qui veut dire qu'aux yeux de la direction, ils ne "rapportent rien". Et quand ils reviennent dans leur établissement, ils n'ont ni bureau ni ordinateur. Beaucoup finissent par craquer; la direction leur propose des conditions de sortie ou les incite à trouver eux-mêmes des missions.» La pression est forte. La CFDT travaille actuellement sur une révision de la charte intercontrat et souhaite recueillir des témoignages. Mais, en l'absence des intéressés sur leur lieu de travail attiré, la tâche est rude. Et, bien souvent,

les petits arrangements se font en secret. «Le grand problème, c'est que les managers ne connaissent pas le droit social – et s'ils le connaissent, ils passent outre», déplore Jean-Luc Durand, délégué syndical CFDT. Cela devient très compliqué.»

Et c'est souvent en bout de ligne, lors de l'accompagnement des salariés en rupture de contrat, que les militants CFDT sont sollicités. «Il y a un côté très frustrant à faire de la réparation plutôt que de la prévention des risques. Mais en posant des questions, ces entretiens nous permettent de prendre connaissance des méthodes, et nous donnent des pistes de réflexion», poursuit Jean-Luc Durand. Il se souvient notamment d'une consultante que la direction envoyait à l'autre bout de la France... et qui allait être remerciée sans autre forme de procès pour avoir refusé une mission alors que son contrat de travail stipulait une mobilité réduite à sa région d'embauche. «Les conflits individuels montrent quel chemin suivre et nous permettent de prendre le pouls, soulever les problèmes et établir un dialogue», indique la CFDT.

La communication, le nerf de la guerre

Cette question taraude la section : comment toucher ces milliers de salariés invisibles, éparpillés sur tout le territoire, les informer de leurs droits avant qu'il ne soit trop tard? Organiser des réunions, échanger des informations sur l'activité et les missions en cours, informer sur les accords et les chartes est un casse-tête permanent. Mais les élus, férus d'informatique et de nouvelles technologies, ont décidé d'investir massivement les réseaux. La petite équipe emmenée par Marc Bonnamy s'applique à rédiger des articles concis, regroupés dans une newsletter qu'il envoie chaque mois. Elle poste sur Twitter, anime la page Facebook et tient un site internet. La prochaine étape? S'inscrire sur Instagram. «Nous sommes convaincus que c'est avec ces moyens-là que nous pouvons toucher des gens», poursuit le responsable de la section. Les informaticiens utilisent leurs

smartphones, c'est comme ça que l'on peut les joindre.»

Pour alimenter les réseaux, la section est à l'affût des pratiques syndicales. Les militants consultent la presse économique, fédérale et confédérale, les débats et échanges des instances, décortiquent les informations sectorielles, les mouvements, les rachats, les taux d'activité des sociétés concurrentes... Chaque article publié sur le blog est alimenté de données chiffrées, de références de textes du code de travail. Cette boîte à outils se révèle peu à peu comme un puits de ressources dans lequel chacun peut puiser à sa guise. «Nous savons que nos articles sont lus, y compris par la direction puisque ses membres y font référence lors des réunions», sourit Marc Bonnamy. Reste maintenant à obtenir de la direction qu'elle mette à la disposition de tous les salariés une messagerie professionnelle. À ce jour, les salariés d'Ausy ne disposent pas d'une adresse courriel de la société. La direction évoque des questions de coûts, remettant le sujet à plus tard.

Une présence sur le terrain, autant que possible

En parallèle, les élus se rendent le plus souvent possible sur le terrain. Et les événements de *team building* organisés plusieurs fois par an dans les différents établissements constituent une excellente opportunité. Au cours de soirées bowling ou d'après-midi champêtres, où se rend plus de la moitié des salariés, les militants se présentent, engagent la conversation. Ils n'hésitent pas non plus à distribuer de la documentation et des fiches contact. Prêts à relever le défi de la syndicalisation. L'approche des élections professionnelles (programmées en théorie lors de ce mois d'avril) et la mandature qui s'ouvre seront pour la section à double enjeu : faire progresser la CFDT au sein de l'entreprise et répondre à l'enjeu de développement que s'est fixé collectivement l'organisation à Rennes, en juin 2018.

Maria Poblete

1

INFORMER SUR LES AVANCÉES

L'équipe a mené tambour battant des négociations qui ont abouti à de réelles avancées : harmonisation des statuts après les rachats, conditions d'envoi en mission, santé au travail et charte intercontrat, nouvel accord frais de santé... Le problème est lié à la communication, à la transmission du travail accompli. «À ce jour, les salariés ne disposent pas d'une adresse courriel de la société, ce qui nous rend muet!», déplore un élu.

2

INVESTIR LES RÉSEAUX

L'équipe a misé sur l'information ouverte à tous par le biais d'un blog, d'une page Facebook, d'un compte Twitter. Chaque semaine ou presque est mis en ligne un article de fond sur le secteur, la société, les difficultés, les accords et les chartes. «J'ai eu du temps après un contrat alors je me suis lancé dans la rédaction, j'alimente chaque jour un des réseaux et nous avons de plus en plus lecteurs», se félicite Marc Bonnamy, le responsable de la section.

3

FAVORISER LA RENCONTRE

Les milliers de chargés de mission se trouvent éparpillés chez les clients. Le tout-virtuel n'est pas suffisant, le face-à-face est indispensable. Aussi l'équipe CFDT organise dès que possible des «midis pizzas», moments d'échanges pour faire remonter les questions et prendre connaissance des problématiques individuelles en vue d'un accompagnement. Les ruptures de contrat sont fréquentes dans un secteur d'activité où le turnover est élevé.