

# Avis sur le transfert des salariés de structure vers GRF

## Rappel du contexte et des enjeux :

Le CHSCT et le CE d'AUSY ont été consultés pour obtenir leur avis sur le transfert de salariés de la structure AUSY vers GRF.

- 21/06 convocation du CE + CHSCT
- 06/07 réunion commune extraordinaire
- Un expert mandaté par le CHSCT

Ce projet concerne le transfert de 91 salariés AUSY de la structure pour rejoindre les équipes GRF à St Denis qui exercent également les fonctions supports aux autres entités du groupe.

Mais ce transfert s'inscrit dans un cadre plus global dans lequel Randstad veut de la visibilité sur les chiffres AUSY en temps réel, comme sur les autres entités du groupe.

Pour cela, une transformation de l'entreprise est nécessaire. Une approche Lean Management a donc été déployée au travers des ateliers #Happy, aboutissant à une refonte impactant l'ensemble des processus AUSY.

Cette refonte nécessite la rénovation de nos outils, et notamment la mise en place de l'ERP ChangePoint dont le choix a été acté le 12/04/2018.

En parallèle de cela, la DAF a été réorganisée :

- Réaménagement du 8eme étage en avril 2018
- Regroupement des équipes ADV en 2 pôles régionaux ('DOP') : Ile de France et autres régions en juillet 2018
- Mise en place d'objectifs collectifs
- Déploiement du Lean Management au quotidien
- ...

**Sur l'ensemble de ce projet de transfert des salariés vers GRF, replacé dans son contexte global, et après de nombreux échanges entre l'ensemble des élus du CE, du CHSCT et de la Direction, vous trouverez ci-joint l'avis de la CFTC.**

« Lorsque nous achetons une grande entreprise, nous n'achetons pas que le CEO, nous achetons aussi des équipes, une structure, des compétences, etc. Si le CEO part demain, il ne faut pas être tenu pieds et poings liés à lui. Le savoir-faire, les compétences et la stabilité de la structure sont donc très importants.

Si j'étais un de vos concurrents, l'approche aurait été différente car il y aurait eu une réorganisation, voire un plan social, un déménagement etc. Là nous allons garder la structure et la développer sans la modifier, sous réserve du prochain plan stratégique, donc c'est plutôt facile. »

M. Beharel – Présentation de l'OPA au CE AUSY - 3 nov. 2016



## Qualité du dialogue social et constats

Le 06 juillet 2018, les élus CE et CHSCT ont été consultés sur le projet de transfert des salariés « support » d'AUSY à Randstad. Un premier dossier explicatif d'assez bonne facture pour dégrossir le sujet nous a été fourni, ce que nous avons initialement apprécié.

Ce dossier abordait notamment

- La présentation des deux sociétés,
- Les enjeux,
- Les organigrammes,
- Quelques impacts et avantages pour les salariés

Dans ce dossier de premier niveau, la Direction a beaucoup travaillé sur les aspects techniques et financiers, mais a pour nous, mésestimé les impacts humains.

Déjà au mois d'avril 2018, nous avons été consultés sur le réaménagement du 8eme et la réorganisation de la DAF. La Direction a alors prétendu aux élus et aux salariés que cela avait pour but de "faciliter la communication" entre les équipes AUSY, tandis qu'elle savait déjà que des salariés seraient transférés chez GRF. Et au même moment, la Direction choisissait le nouvel ERP : ChangePoint, sans nous en faire part. Nous l'avons appris le 31 juillet.

Nous voyons alors bien que les dossiers sont intercorrélés et que la vision globale manque de transparence.

Il nous fallait donc analyser plus en détail les tenants et aboutissants du projet global. C'est à ce titre que le CHSCT a dépêché une expertise sur les impacts sur les conditions de travail des salariés à transférer.

En plus des préconisations établies par l'expert et qui vous ont été distribuées par les élus, le projet contient de nombreuses zones de flou. Ainsi nous pouvons nous interroger sur un certain nombre de sujets comme par exemple :

- Le besoin de rencontres physiques des équipes :
  - La DSI a également un rôle de proximité pour résoudre des situations matérielles (perte de clef de sécurité, clavier HS, maintenance de la flotte téléphonique, casque audio HS...)
  - Les revues de production nécessitent la rencontre des équipes qui seront demain éloignées,
  - Début avril 2018, face au CHSCT, le DAF nous expliquait l'importance des rencontres entre les ADV et les commerciaux, et notamment les difficultés liées aux ADV à Sèvres avec des commerciaux en province.
  - Les interactions et dépendances entre les équipes partantes et restantes sont nombreuses
  - Etc.

=> comment seront réalisées ces synergies demain ?
- Une zone de flou sur le fondamental existe :
  - Puisque les équipes conserveraient le même périmètre
  - Puisque les équipes utiliseraient les mêmes outils AUSY
  - Puisque « rien ne change » (DRH RANDSTAD : l'ensemble des équipes continueront à travailler sur AUSY avec les mêmes outils... le même contenu de poste)

=> pourquoi les envoyer faire ailleurs ce qu'ils font déjà ici ?
- Une absence de visibilité sur le devenir de certains métiers
  - Par exemple, les comptables. Selon BFM, sur ce métier : « en 12 ans, les effectifs ont diminué de 23%, pour atteindre 300.000 actifs. La cause : le développement de logiciels qui automatisent nombre de tâches effectuées autrefois à la main. L'arrivée des logiciels intelligents va encore accélérer la décreue »

Extrait de l'article « Ces 5 métiers sont condamnés à disparaître en France »  
BFM - 21/08/2018

=> Quel avenir pour ces salariés transférés ?

# Avis sur le transfert des salariés de structure vers GRF

## Qualité du dialogue social et constats

Les élus ont demandé, dès début juillet 2018, à ce que la Direction rassure les salariés concernés et prenne des engagements fermes et par écrit sur leur devenir, les mesures d'accompagnement, et les différentes possibilités qui leur permettront de faire un choix éclairé.

S'ils avaient été réalisés pendant les consultations, ces engagements auraient pu être analysés et améliorés par les élus.

Cette absence d'engagements a été ressentie au travers des réponses apportées aux questions posées par ou via les élus. Beaucoup de réponses obtenues sont restées vagues, et des questions sont restées sans réponse. Nous regrettons ainsi qu'au 20/09 l'ensemble des points d'ombre n'ait pas été éclairci.

Typiquement les fiches de postes correspondant à chaque étape du déploiement des nouveaux outils ne sont pas disponibles au 20 septembre 2018.

En outre, la majorité des élus a autorisé GRF à faire visiter les locaux à nos salariés et à leur faire rencontrer leur futur manager. Les élus ont également proposé à GRF de mener les entretiens individuels durant la consultation. La DRH Randstad a préféré se cacher derrière un artifice pour refuser l'ensemble de ces actions.

Par ces choix et son attitude, la Direction force les salariés à mener leurs propres négociations individuelles. Cette approche n'est pas de nature à rassurer les salariés AUSY, ce que nous déplorons. Même si les consultations sont terminées, nous invitons les salariés concernés à venir nous consulter pour analyser les offres individuelles qui vous seront faites.

GRF : Tout au long de la procédure d'information consultation, les salariés concernés seront informés du projet

Extrait du dossier de consultation



Et vous ? Avez-vous eu le sentiment d'être suffisamment informé par GRF sur le projet ?

# Avis sur le transfert des salariés de structure vers GRF

Ce projet est une opportunité à saisir afin :

- ...
- de bénéficier des moyens existants immédiatement disponibles au sein de GRF,
- d'investir dans des outils complémentaires et dédiés aux métiers d'Ausy,

Dossier de consultation – page 7

De plus, les outils de GRF, conçus pour de la volumétrie de traitement, sont suffisamment robustes et éprouvés pour pouvoir apporter un meilleur service à l'ensemble des activités d'Ausy.

Dossier de consultation – page 9

Q : Quand allez-vous nous présenter les adaptations et les outils qui vont permettre le travail efficient entre GRF et AUSY ? Quand seront consultées les instances ?

R : Dans un 1er temps, il n'y aura pas de changements d'outils. Une étude sur la qualité des outils et leur obsolescence sera réalisée, sans lien entre le projet en cours de regroupement des équipes et d'éventuels changements d'outils. Nous précisons que les instances Ausy ne seront pas consultées sur les outils GRF.

Q : A quelle date la paye AUSY sera-t-elle traitée sur les outils GRF ?

R : Cela sera fait dans le courant de l'année 2019.

Extrait des réponses écrites faites aux élus

Laurence DE FONTENAY (DRH Groupe RANDSTAD)

Comme indiqué ce matin, le regroupement est envisagé avec **le même contenu de poste** et le même « client interne ». Le client interne d'un salarié de la comptabilité étant les opérations d'AUSY.

PV CE CHSCT - 6 & 19 juillet 2018



Laurence DE FONTENAY (DRH Groupe RANDSTAD)

En regroupant les services support, nous souhaitons transférer l'ensemble des équipes qui continueront à travailler sur AUSY **avec les mêmes outils**.

PV CE CHSCT - 6 & 19 juillet 2018

Elu : Les salariés travailleront-ils sur les mêmes outils qu'AUSY après le transfert ?

Philippe MORSILLO : Oui, pour le moment. Cependant, les outils sont appelés à évoluer, qu'il y ait ou non transfert. Les outils sont choisis en concertation avec RANDSTAD.

Elu : Les salariés seront donc contraints à apprendre à utiliser les outils de RANDSTAD et les nouveaux outils d'AUSY. C'est une double peine.

Philippe MORSILLO : Il s'agira des outils AUSY que nous mettrons en place.

PV CE CHSCT - 6 & 19 juillet 2018

En conclusion : les outils vont évoluer et cela peut être une bonne chose, le contenu des postes devra s'adapter.

Il faut donc que les salariés sachent :

- Ce qu'ils feront à terme s'ils acceptent le transfert
- Quel accompagnement sera mené pour que ces évolutions soient une réussite
- Quelles alternatives seront possibles en cas de refus de transfert ?

# Avis sur le transfert des salariés de structure vers GRF

## Quelques avantages du transfert

Nous identifions plusieurs avantages pour les salariés à effectuer ce transfert :

- 30 minutes de travail journalier en plus compensés en RTT supplémentaires pour les salariés en position < J
- Présence d'une cantine mais coût inconnu
- Crèche entreprise (si tous les salariés demandeurs en bénéficient)
- Puissance grand groupe : espoir de possibles évolutions de carrière
- Turn over plus faible
- Participation faible mais mieux que rien
- Existence d'un intéressement sur les bénéfices
- 2% augmentation lors du transfert
- CESU
- Aide aux devoirs en ligne
- Congé paternité : maintien du salaire sans condition d'ancienneté (2 ans chez AUSY)
- Télétravail (2 j par semaine max)

## Quelques inconvénients du transfert

Nous identifions plusieurs inconvénients pour les salariés à effectuer ce transfert :

- 30 minutes de travail journalier en plus...
- Majorité des salariés avec temps de trajet supérieur au trajet actuel
- Fiabilité de la ligne RER, et des métros
- Impact financier dû à l'augmentation du temps de déplacement (usage du véhicule personnel, parking, assurance...)
- Potentiellement, besoin de déménager
- Impact financier dû aux contraintes horaires des crèches, écoles, activités, garde d'enfants
- Impact sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- Augmentation de la fatigue pour les salariés avec de longs déplacements
- Crainte de l'insécurité aux abords en cas de sortie tardive
- Le CE semble moins bien doté (nous notons une non réponse de GRF sur ce point)
- Présence d'une clause de non concurrence de 2 ans dans l'avenant
- Plusieurs coefficients SYNTEC vont se retrouver dans un seul coefficient chez GRF
- Transferts vers les coefficients GRF sans prendre en compte les compétences réelles
- Peu de visibilité à ce jour sur les fonctions finales chez GRF
- Perte de contact avec les représentants du personnel qui vous connaissent
- De nombreux impacts financiers masqués : consulter vos élus !

## Points ouverts et risques

- L'avenir des jours d'ancienneté reste incertain, nous proposons leurs réintégration dans le salaire avant augmentation des 2%
- A ce jour, nous n'avons pas de retour ni sur les alertes, ni sur les préconisations faites par le CHSCT et son expert
- En cas de départ concomitant d'un grand nombre de salariés, les autres seront en surcharge et si les sachants partent, qui fera le support ?
- Comment gérer la paie sous staffée si des salariés partent ou refusent le transfert ?
- Quelles mesures d'accompagnement seront mises en œuvre pour le transfert. Quelles formations seront déployées ?
- Quelles mesures de reclassement sont prévues pour les salariés qui ne suivront pas, sachant très peu ont été formés depuis des années ?



# Avis sur le transfert des salariés de structure vers GRF

## Avantages à être transférées selon GRF

		GRF	
Convention Collective		Accords relatifs aux salariés permanents des entreprises de travail Temporaire tenant lieu de Convention Collective	
Rémunération	Salaire	Voir dossier de consultation	
	Participation	Accord d'entreprise du 14 avril 2006 ancienneté : 3 mois - formule dérogatoire : Ebit x 0,5%	
	Actionnariat salarial	SPP : possibilité d'épargner, sans condition d'ancienneté, jusqu'à 5% du SAB en actions. Perception d'intérêt sur le montant épargné. 6 mois après l'achat d'actions (l'épargne), abondement de 50% en actions. 2 campagnes par an	
Classification		Niveau A à D : employé - 23 RTT Niveau : E à F : agent de maîtrise - 23 RTT Niveau G à I : cadre - 23 RTT Niveau J à K : cadre supérieur - 10 RTT	
Absences	Absences exceptionnelles	Marriage : 4 jours - ancienneté > 1 an 5 jours Marriage d'un enfant : 1 jour - ancienneté > 1 an 2 jours Naissance/adoption : 3 jours décès enfant : 5 jours décès conjoint/parents/beaux-parents : 3 jours Obsèques grands parents : 0 jour Décès frères et sœurs : 3 jours	
		Maladie	Subrogation (sans condition d'ancienneté) et maintien de salaire dès 1 an d'ancienneté (selon les conditions en vigueur)
		Congé maternité	maintien à 100% du salaire sans condition d'ancienneté
		Congé paternité	maintien à 100% du salaire sans condition d'ancienneté
		CET	Pour tous les salariés ayant 1 an d'ancienneté alimentation max de 21 jours (25 en cas de projet de congés sabbatiques ou de projet de création d'entreprise) répartie de la façon suivante : - CP : 10 jours max (14 jours si projet de congés sabbatiques ou création d'entreprise) - RTT : 11 jours max Transfert du relié des CET sur GRF
RSE	frais de garde (autres que crèche)	prise en charge des frais de garde des enfants de - de 10 ans pendant les périodes de formation dans les situation de monoparentalité. Prime de 50 € si le temps de trajet est > 2 heures aller. Plafonné à 2 fois par an.	
	Transition retraite	Pour tout salarié ayant manifesté son souhait de faire valoir ses droits à retraite 1 an avant l'échéance, possibilité de travailler à 90% avec un maintien de salaire à 100%. Durée : 1 an maximum	
	Temps partiel	Possibilité pour les personnes à temps partiel sans condition d'ancienneté et sur la base du volontariat de cotiser sur une base temps plein en maintenant la répartition entre la part salariale et patronale	
	CESU	Pour tout salarié ayant une ancienneté groupe >= 1 an, possibilité de bénéficier de chèque CESU à hauteur de 620 euros par ans sur une base temps plein. Part patronale = 60%	
QVT	Télétravail	oui (max 2 jours par semaine)	
	crèche d'entreprise	oui	
	téléassistance aux devoirs	oui aide aux devoirs en ligne collègien et lycéens gratuit	
	RPS	soutien aux RPS : Icas	
Restauration		Titre restaurant à valeur faciale 8,3 part employeur 60% ou Restaurant d'entreprise	
Evolution de carrière	Entretiens Professionnels	- Great conversation : chaque année les managers ont rdv avec leurs collaborateurs dans le but de partager le bilan de l'année écoulée, de projeter les objectifs de l'année en cours sur la base des compétences acquises ou à développer, afin de définir ensemble un plan de développement. - Entretien de seconde partie de carrière : pour tout salarié de plus de 45 ans qui en fait la demande, possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences afin d'identifier les facteurs de motivation au travail ; de valoriser les atouts, expériences et compétences ; de réfléchir à la seconde partie de carrière ; définir les actions à mener pour continuer à développer les compétences. - Entretien absence longue durée :	
	Revue des Talents	Chaque année une revue des talents est organisée par grande fonction. Elle permet d'avoir une vision croisée sur les compétences et les potentiels et les évolutions à court ou moyen terme. Cette revue des talents s'appuie sur une évaluation effectuée par le manager et la fonction RH. Elle est partagée par les managers représentant les clients ou les fournisseurs internes. A l'issue de cet exercice, les RH peuvent proposer des mobilités avec des parcours de formation adaptés le cas échéant, en fonction des postes ouverts dans les sociétés du groupe.	

Question : Dans le document "comparatif statuts sociaux" présenté, vous montrez une longue liste d'avantages à être intégrés chez RANDSTAD. Puisque le départ et l'intégration chez RANDSTAD se fera sur la base du volontariat, et pour éclairer ce choix, pouvez-vous nous dresser la liste des avantages à rester chez AUSY plutôt qu'à partir chez RANDSTAD ?

Réponse GRF : Les salariés Ausy connaissent leurs avantages Ausy. L'objectif ici est de mettre en avant les avantages GRF qu'ils ne connaissent pas.



Difficile de savoir les avantages que vous allez perdre.

## Notre avis

Ce projet est le premier véritable rapprochement humain entre les deux sociétés, un rapprochement capitalistique ayant été déjà fait mais laissant les salariés AUSY avec une certaine stabilité. Un autre rapprochement collaboratif diffus avait eu lieu avec des rencontres et des collaborations entre les équipes. Ici nous ne parlons pas d'une collaboration entre les entités, mais d'un vrai premier rapprochement au sens du transfert de salariés.

Ce projet aurait pu être une belle opportunité pour les deux sociétés, en montrant le bénéfice que tous les salariés AUSY ont hérité via le rachat par RANDSTAD. Ainsi potentiellement, un salarié AUSY pourrait désirer évoluer dans le groupe et rejoindre une entité RANDSTAD en Australie ou aux USA.

Il était alors fondamental que ce projet de transfert soit une réussite. Nous ne pouvons avoir dès lors que des regrets que ce projet n'ait pas permis de travailler conjointement avec la DRH RANDSTAD pour le bien des salariés transférés. La CFTC AUSY considère que nous avons manqué ici une belle opportunité.

Nous regrettons la mauvaise gestion de la communication envers les IRP AUSY et les salariés concernés. Les réponses tardives, floues, voire l'absence de réponses ont créé tout au long du processus de consultation un terreau de défiance, qui a fait s'éloigner les bonnes volontés. Et que dire de la parodie que nous vîmes pour la visite des locaux GRF et la rencontre des salariés avec leurs futurs managers, désirées par les élus, votées à la majorité des élus, et finalement refusées par la Direction ?

Dans quelques jours, les salariés doivent faire un choix très impactant pour leurs carrières professionnelles et vies personnelles. D'un côté ils choisissent un transfert vers une destination floue, de l'autre ils restent dans un total inconnu. En définitive, une seule possibilité leur est donc offerte, et ils n'ont pas de véritable alternative.

Pour permettre un choix éclairé, il faut :

- Expliquer aux salariés quel sera leur avenir, non seulement au jour du transfert, mais lorsque les outils feront évoluer les métiers, le contenu de ceux-ci à ce terme,
- Leur faire visiter les locaux GRF et rencontrer avec leurs futurs managers,
- Expliciter les avantages du transferts mais aussi les pertes dont ils devront faire le deuil,
- Leur laisser le temps nécessaire pour réfléchir après avoir tous les éléments,
- Leur permettre de consulter voire de se faire accompagner par leurs représentants sur les points durs du dossier,
- Identifier les accompagnements qui seront réalisés pour atténuer l'allongement des temps de trajet le cas échéant,
- Compenser les pertes de pouvoir d'achat liées à ce transfert,
- Leur permettre un véritable choix en offrant de véritables alternatives éclairées, chiffrées, précises

En ce qui concerne les salariés qui n'accepteront pas leur transfert : que vont-ils devenir ? Quels métiers leurs seront ouverts ? Comment seront formés les salariés à ces métiers éloignés des leurs, et qui parfois n'ont pas bénéficié de formation depuis longtemps ? Comment seront-ils perçus par l'entreprise ?

En ce qui concerne les salariés qui accepteront leur transfert, il faudra soigner leur accueil pour les intégrer chez GRF (pot d'arrivée...), les accompagner sur le moyen terme pour résoudre les difficultés qui vont se concrétiser après le transfert (mesures pour accompagner les parents (crèches, école, activités), transport, etc.), il faudra former les salariés aux processus, aux outils, mais aussi à la culture d'entreprise GRF en tenant compte du fait que certains n'ont pas bénéficié de formation depuis longtemps.

# Avis sur le transfert des salariés de structure vers GRF

Pour autant, espérer que le transfert chez GRF soit la solution à tous les problèmes nous semble une chimère. A ce jour, et à titre d'exemple, le service paie rencontre des difficultés liées à la surcharge des collaborateurs, des problèmes d'outils, des processus... Puisque demain le périmètre restera le même les problèmes subsisteront ; et si en plus des salariés ne suivent pas ce transfert, la situation peut devenir explosive pour la paie AUSY, et en conséquence impacter lourdement le turnover de nos consultants.

Les questions à l'identique se posent pour les ADV, la comptabilité, la communication, le recouvrement, le contrôle de gestion...

Pour notre DSI qui fonctionne en partie grâce au renfort de consultants en intercontrat, comment fonctionnera t-elle demain ? Seront-ce de véritables missions qui renforceront les équipes ?

Nous le voyons, le dossier est loin d'être bouclé.

Nous demandons que les IRP AUSY puissent faire un point de suivi avec les salariés transférés au bout de 6 et 9 mois pour faire un bilan, et s'assurer que la démarche GRF de traiter les dossiers individuellement après la consultation des instances a été positive.

Pour ceux qui ne doivent pas être transférés, de nombreux impacts non anticipés auront lieu pour réaliser les collaborations. Il est nécessaire de les identifier et de les accompagner.

Nous rejoignons l'analyse de l'expert du CHSCT qui estime qu'en l'absence de ces informations, les transferts sont prématurés. De ce fait, ils constituent une source de stress pour les salariés.

Il est aujourd'hui demandé aux instances de se prononcer alors que les salariés ne savent pas ce qu'on va leur proposer. Nous ne pouvons le faire décemment.

Beaucoup d'impacts ont été identifiés pour les salariés, mais nos analyses montrent que beaucoup n'ont pas été déterminés, il reste selon nous beaucoup de trous dans la raquette.

Notre conseil aux salariés sera donc de se faire expliquer le projet, de ne pas hésiter à poser leurs questions, de consulter les IRP, de ne **signer la convention de transfert que le plus tard possible pour avoir tous les éléments et notamment les futures analyses et communications de vos élus**, d'attendre que l'on puisse vous accompagner, d'avoir connaissance de tous les impacts pour pouvoir faire un choix éclairé en toute connaissance de cause.