

Respect du Code du Travail ? Vous plaisantez j'espère !

Certains managers s'illustrent par leur capacité à innover dans l'anti-social.... Des manquements graves au respect du code du travail, à une gestion sans scrupules des missions et des consultants, on aura tout vu...!

Nous sommes dans une DOP située à Sèvres. Le manager, est un ancien d'ALTEN, tout comme pas mal de personnes gravitant autour de notre Directeur Général... Il est également **Directeur d'une filiale étrangère d'AUSY**. Il semble que sa hiérarchie AUSY n'ait pas été au courant de tout ce qui suit, lorsque ces faits se sont produits...

Malgré l'alerte et une demande de régularisation faites par l'un des consultants (LRAR du 30/01/2018) et mes très nombreuses alertes orales et écrites (courriels) auprès de la Direction Générale a posteriori, cette dernière n'a pas saisi la main que je lui tendais...

En effet, les déviances répétées de ce manager **sont de nature à nuire aux salariés, mais également à AUSY :**

- 1) **Intervention d'une société étrangère** dans la gestion d'une équipe et dans la relation commerciale d'une **mission Confidentiel Défense** :
 - a. Tous les mails sont échangés avec la messagerie étrangère du manager tant avec les consultants AUSY qu'avec le client direct THALES ;
 - b. Utilisation de timesheet de cette société étrangère répertoriant uniquement les nuits travaillées, sans nombre d'heures.
- 2) **Obligation de Confidentialité Défense non respectée par le manager** :
 - a. au cours de l'EPL, en présence de l'IRP et de la DAS, ce manager fut si bavard qu'il a dévoilé des informations sur la mission, le travail des consultants, le site d'intervention (choses que le consultant m'avait tues).
- 3) **Sécurité au travail lors d'une « mini-mission » de 2 mois** :
 - a. Les obligations indiquées dans le PPR du client (transmis au manager) n'ont pas été respectées par AUSY. Notamment une visite médicale spécifique ; les conditions de travail « en cage » étaient difficiles : Un Responsable Technique interne avait alerté notre client sur ses obligations (et interdictions) légale;
 - b. Pas d'OM pour la « mini-mission » en « cage »
 - c. **508 h** de travail entre le 05 Août et le 05 octobre 2017 (31 nuits * 12 h = 60 h + 17 jours * 8 h = 136 h)
- 4) **Travail dissimulé** :
 - a. Depuis le début de la mission « normale » (objet d'un OM), la durée hebdomadaire de travail variait selon les sites de 42h30 à 52h30 voire plus, et non de 36h30 !
 - b. Aucune heure supplémentaire, aucun compteur annuel d'heures supplémentaires et aucun repos compensateur acquis n'apparaît sur les fiches de paie...

- c. L'un des consultants a bénéficié de « primes d'astreinte » : il n'y a aucun accord sur les astreintes chez AUSY...
- d. Le manager a proposé à l'autre consultant des versements effectués au nom de la société étrangère et **sans fiche de paie**, ce qui a mis notre consultant très mal à l'aise.

5) Salaire déguisé :

- a. un engagement du manager sur une rémunération, finalement payée sous la forme de faux frais
- b. des virements bancaires en provenance de la société étrangère, non déclarés.

6) Non-information volontaire des IRP et de l'Inspection du Travail :

- a. Il n'y a jamais eu d'information sur la « mini-mission » dont la durée hebdomadaire frôlait les 60h, avec des nuits (20h – 8h), dans des conditions difficiles, sans personne au poste de sécurité du site client la nuit....
- b. Il n'y a aucun accord sur le travail de nuit chez AUSY.

7) Pression excessive sur l'un des consultants

- a. A plusieurs reprises, ce manager lui aurait demandé de faire un abandon de poste. Ce consultant a paniqué. Il était dans un tel stress que son avocat lui a conseillé de refuser tout contact téléphonique et physique. Etonnamment, ce manager l'a considéré en absence injustifiée au lieu d'un abandon de poste, et l'a laissé croupir durant des mois. Il est désormais en arrêt de travail pour « souffrance au travail ».

8) Délit de marchandage :

- a. Le 4 août 2017, le client lui-même a écrit aux consultants de prendre rdv avec leur médecin pour passer une visite médicale « (...) pour le travail sous rayonnement non ionisant » (toutefois ce manager ne leur a pas laissé le temps de la faire).

La CFTC demande :

- ◆ **Pourquoi ce manager continue-il à travailler au sein du groupe AUSY et/ou en partenariat ?**
- ◆ **Qui protège ce manager ?**
- ◆ **Pourquoi les consultants qui dénoncent ces agissements en supportent-ils financièrement et moralement les conséquences ?**
- ◆ **Quelles actions la Direction Générale s'engage-t-elle à mettre en œuvre pour que ces types de déviances ne se produisent plus jamais ni chez AUSY ni dans l'une de ses filiales ?**

Octobre 2018