

A thick vertical teal bar on the left side of the page. A teal arrow points to the right from the bar, containing the date.

04/05/2020

Avis du CSE

Activité partielle et jours de
repos/congés imposés

Table des matières

1	Rappel du contexte.....	2
1.1	Historique de la consultation	2
1.2	Contexte juridique.....	4
1.2.1	Contexte législatif.....	4
1.2.2	Contexte d'entreprise.....	5
1.2.3	Contexte de branche	6
1.2.4	Contexte de consultation	7
2	Volet économique	8
2.1	Congés, RTT, CET	8
2.2	Activité partielle	9
3	Volet social	10
3.1	Imposition de congés, RTT, CET.....	10
3.2	Activité Partielle	10
3.2.1	Conclusion	11
4	Vœux du comité social et économique.....	11
4.1	Formation des salariés, bilan d'étape professionnel	11
4.2	Clause d'exclusivité des contrats de travail AUSY	12
4.3	Compensations pour les salariés.....	12
4.3.1	Maintien du salaire pendant d'activité partielle	13
4.3.2	Partage des bénéfices.....	13
4.4	Accord d'entreprise sur l'imposition des congés	13
4.5	Plan de Sauvegarde de l'Emploi	13
4.6	Commission de suivi de crise.....	13
4.7	Licenciements.....	14
4.8	Informations sur la demande d'activité partielle.....	14
4.9	Indemnité de télétravail.....	14
5	Points de vigilances à l'attention de la DIRECCTE	14
5.1	Procédure de consultation	15
5.2	Licenciements.....	15
5.3	Congés et jours de repos.....	15
5.4	Formations	16

1 Rappel du contexte

Afin de limiter les effets de la crise sanitaire sur la situation financière de l'entreprise, la Direction a sollicité la DIRECCTE pour mettre en Activité Partielle certains de ses salariés.

- L'activité partielle est également appelée chômage partiel. Elle permet à l'employeur, en cas de forte baisse de l'activité, de déclarer un chômage technique pour toute ou partie de son personnel. Pour chaque salarié, la partie chômeuse peut être totale (100%) ou partielle (généralement entre 20 et 80%).
- L'employeur reçoit de l'agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle. L'allocation couvre désormais 70 % de la rémunération brute du salarié (soit environ 84 % du salaire net), dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC.

Ce dispositif permet à l'employeur de faire face temporairement à une conjoncture économique défavorable. Les salariés peuvent se retrouver fragilisés par cette diminution soudaine de leurs revenus.

1.1 Historique de la consultation

Le présent avis a pour objet de répondre à la situation exceptionnelle induite par la crise dite du COVID 19. Des dispositions temporaires ont été prises par le gouvernement afin de permettre aux entreprises de s'adapter aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie. Afin d'adapter ces nouvelles règles aux spécificités et besoins de l'entreprise, les élus considèrent qu'il convient d'aborder le contexte général de l'UES AUSY.

Ainsi, nous retraçons ici différents faits marquants permettant d'éclairer le lecteur sur le contexte de l'Entreprise et de faciliter la compréhension de l'avis du CSE.

Brève description de l'entreprise :

Filiale du groupe Randstad France, AUSY est un groupe international de Conseil et d'Ingénierie en Hautes Technologies. En 2018, AUSY employait 7 000 collaborateurs sur près de cinquante sites, en Europe, aux Etats-Unis et en Asie.

Jusqu'à cette crise, AUSY était en croissance et dégagait des bénéfices conséquents, sans que ces derniers ne profitent aux salariés (pas de participation ni intéressement).

Dates et faits marquants :

07 novembre 2017 : la Direction présente, lors d'un CE ordinaire, le projet de renouvellement du système d'information interne de l'entreprise nommé « ChangePoint » puis « Digit ». L'objectif de mise en place des premières solutions opérationnelles est fixé à juillet 2018.

30 août 2018 : la Direction réunissait CHSCT/CE AUSY en une réunion extraordinaire pour lancer la consultation sur la mise en place de « ChangePoint ».

En synthèse, les objectifs du projet « ChangePoint » sont l'utilisation d'un même outil pour tous les salariés. Cet outil vise à centraliser et optimiser la gestion de l'ensemble des tâches administratives de l'entreprise, à améliorer la visibilité et la capacité de pilotage.

Sa mise en production était planifiée au 1^{er} janvier 2019.

29 novembre 2018 : CE extraordinaire de recueil de l'avis du CE concernant le projet « ChangePoint »

1^{er} juillet 2019 : Une période de carence du CE s'instaure avant l'arrivée du CSE

21 octobre 2019 : Fin du second tour de l'élection du CSE

12 novembre 2019 : Première réunion ordinaire du CSE, désignation du bureau

17 novembre 2019 : Apparition du Covid19 dans la ville de Wuhan (Chine)

11 décembre 2019 : Seconde réunion ordinaire du CSE, première réunion opérationnelle

30 décembre 2019 : Départ du DAF AUSY France qui était en charge du projet « Changepoint » dès son lancement

1^{er} janvier 2020 : Après de nombreux retards, mise en production du projet « ChangePoint » sur un périmètre très restreint

3 janvier 2020 : Départ de M. Philippe Morsillo Directeur Général d'AUSY

24 janvier 2020 : premiers cas de contamination COVID19 en France

27 janvier 2020 : la Holding demande de ne plus envoyer de salariés en déplacement en Asie.

11 & 12 mars 2020 : Réunion Ordinaire du CSE, le 9^{ème} point de l'ODJ concerne une info-consultation sur les dispositions particulières prises pour lutter contre le Coronavirus.

13 mars 2020 : Annonce du départ de M. François Béharel PDG d'AUSY et du Groupe Randstad France et remplacement par M. Franck Ribuot (mêmes fonctions)

17 mars 2020 : début du confinement en France

25 mars 2020 : Parution du Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle

26 mars 2020 : Envoi par la Direction des Affaires Sociales du document de présentation de la consultation préalable du CSE, lors de la tenue d'une réunion extraordinaire le lundi 30 mars 2020

27 mars 2020 : Ordonnance n° 2020-346 portant sur les mesures d'urgence en matière d'activité partielle

27 mars 2020 : Communication par email de la Direction aux salariés sur le dispositif chômage partiel (annexe 12)

30 mars 2020 : CSE extraordinaire sur la mise en place de l'activité partielle (consultations relatives à la mise en place de l'activité partielle, à l'imposition des congés payés, à l'évolution du DUER, aux recommandations concernant le Coronavirus).

En application des mesures de confinement, les réunions du CSE se tiendront en visioconférence. Il faut rappeler à cette occasion que tous les élus ne sont pas équipés d'un PC par la direction.

En plus des éléments échangés en séance, il s'en **suivra une série de questions réponses** dont nous éviterons au lecteur la longue liste exhaustive mais donnerons quelques exemples de dates pour illustrer l'intensité des échanges (questions les 2 avril, 3 avril, 7 avril, 8 avril, 15 avril, 16 avril 2020... et **réponses les 3 avril, 8 avril, 9 avril, 15 avril...**).

31 mars 2020 : Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020

06 avril 2020 : Communication de la Direction par visioconférence avec certains salariés de la structure

14 avril 2020 : La DAS livre le 14 avril l'enregistrement de la séance du 30 mars 2020 au secrétariat du CSE

16 avril 2020 : Décret n° 2020-435 portant sur les mesures d'urgence en matière d'activité partielle

17 avril 2020 : Première réunion de négociation avec les délégués syndicaux pour l'imposition des congés payés

17 avril 2020 : Envoi par la Direction des Affaires Sociales de la liste des salariés placés en activité partielle

20 avril 2020 : Communication de la Direction par visioconférence avec certains salariés de la structure

23 avril 2020 : Communication de la Direction par visioconférence avec les consultants

24 avril 2020 : Echec de la négociation avec les délégués syndicaux pour l'imposition des congés payés

29 avril 2020 : CSE extraordinaire pour faire un point général de situation

1.2 Contexte juridique

En raison du nombre important de textes instaurant des mesures d'urgence dérogatoires à la réglementation du travail, publiés régulièrement au Journal officiel, il est nécessaire d'établir un point sur l'état de cette réglementation à la date de rédaction de cet avis.

1.2.1 Contexte législatif

Hormis les dispositions du Code du Travail, c'est un ensemble de cinq textes qui réglementent le dispositif exceptionnel de l'activité partielle applicable jusqu'au 31 décembre 2020, avec pour objectif de permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire liée au covid-19 :

- l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020,
- l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020,
- l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020,
- l'ordonnance n° 2020-323 du 25 Mars 2020,
- le décret n°2020-325 du 25 mars 2020,
- le décret n°2020-435 du 16 avril 2020
- l'arrêté du 31 mars 2020.

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 Mars 2020 modifie la manière dont les employeurs peuvent bénéficier de la mise en activité partielle de leurs salariés.

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 ouvre notamment le dispositif aux cadres dirigeants (uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement).

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 Mars 2020 prévoit de nouvelles mesures en matière de congés payés et de jours de repos, dans l'objectif de diminuer les impacts financiers sur les entreprises et les salariés.

L'ordonnance n°2020-460 du 22 Avril indique qu'un accord d'entreprise ou à défaut un avis favorable du CSE est nécessaire pour la mise en place de l'Activité Partielle Individualisée par l'employeur. En réunion CSE, alors que les élus disent constater que l'activité partielle mise en place est faite individu par individu, notamment pour les salariés consultants (85% de l'effectif), la direction dit que l'activité partielle n'est pas individualisée. Quand les élus demandent à avoir les informations sur le niveau d'activité partielle par service ou par collectif de travail, la direction refuse de donner cette information. De plus, il n'y a pas de définition de service ou de collectif de travail chez AUSY, les élus n'en ont pas connaissance. Ainsi les élus ne peuvent pas constater que l'activité partielle n'est pas individualisée. Au moment de la rédaction de cet avis, aucune négociation sur l'activité partielle individualisée n'a été initiée.

Si l'imposition de jours RTT ou CET ne nécessitent pas la signature d'un accord, l'imposition de CP nécessite expressément un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Les ordonnances indiquent que l'accord doit alors préciser :

- Le nombre de jours de congés payés concernés, sans pouvoir dépasser 6 jours ouvrables ;
 - Le délai de prévenance, qui doit être au minimum d'un jour franc ;
 - La période concernée par ces mesures exceptionnelles, qui ne peut dépasser le 31 décembre 2020 ;
- S'il autorise l'employeur à fixer les dates des congés imposés dans ce cadre sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise ;
- S'il autorise l'employeur à fractionner les congés payés sans avoir à obtenir l'accord des salariés ;
 - Le délai de prévenance, qui doit être au minimum d'un jour franc ;
 - La période pendant laquelle l'autorisation est accordée à l'employeur, qui ne peut aller au-delà du 31 décembre 2020.

1.2.2 Contexte d'entreprise

AUSY est une entreprise de service numérique (ESN) inscrite au registre du commerce sous le code NAF (ou APE) 6202A correspondant à l'activité " Conseil en systèmes et logiciels informatiques ". Notre Entreprise relève en conséquence de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils (IDCC 1486) appelée communément convention SYNTEC.

Cette consultation a lieu dans le périmètre de l'UES AUSY (composée des sociétés AUSY SAS, AUSY Expertise et Recherche et AUSY Technology) mise en place en 2019 par un accord collectif, précédant un accord de mise en place d'un CSE unique pour l'UES, puis une élection du CSE le 21 octobre 2019.

Il apparaît important dans le cadre de cette consultation de résumer ici les dispositions relatives au temps de travail et aux congés. AUSY dispose d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail signé en 2013. En synthèse, les modalités d'organisation du temps de travail retenues au sein d'AUSY sont les suivantes :

- Modalité 1 de la convention collective avec une réduction du temps de travail par l'octroi de Jours de RTT sur l'année.
- Modalité 3 de la convention collective : conventions annuelles de forfait jours donnant lieu à l'octroi de jours de repos.

Les salariés en modalité horaire, qu'ils soient consultant ou personnel de structure, effectuent 36 heures 30 minutes hebdomadaire de temps de travail effectif réparties du lundi au vendredi. En conséquence, ils bénéficient de jours de réduction du temps de travail répartis de la façon suivante (neuf jours pour l'année 2020) :

- **un jour de repos fixé collectivement par la Direction pour l'ensemble des salariés, dit RTT collectif (RTT-C),**
- **quatre jours de repos fixés à l'initiative de l'employeur, dits RTT Employeur (RTT-E),**
- **quatre jours de repos fixés à l'initiative des salariés, dits RTT Salarié (RTT-S)**

Les salariés peuvent décider de porter au crédit de leur Compte Epargne Temps (CET) des jours de congés payés acquis pour leur durée excédant 20 jours ouvrés, ce au plus tard le 30 juin de l'année de prise de ces congés. Les salariés peuvent également affecter au CET les jours de repos acquis non posés au 31 décembre.

1.2.3 Contexte de branche

La branche SYNTEC dispose d'un accord relatif à l'activité partielle des salariés, daté du 16 octobre 2013 (annexe 13). Cet accord est mieux disant que le Code du Travail concernant l'indemnisation des salariés en activité partielle, ainsi :

- Pour un salaire inférieur à 2000€ l'indemnisation est de 95% du salaire brut,
- Pour un salaire compris entre 2000€ et le PMSS l'indemnisation est de 80% du salaire brut,
- Pour les salaires supérieurs au PMSS l'indemnisation est de 75% du salaire brut

Cet accord apporte aussi une précision importante concernant l'éligibilité à l'activité partielle (article 2.4) :

« Il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise.

Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e), dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation »

S'agissant des mesures d'urgence relatives à la prise de congés payés citées dans l'article 1 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020, la négociation de branche entre partenaires sociaux et

syndicat patronal sur ce thème a échoué, faute d'accord entre les parties. A défaut, les organisations syndicales représentatives de l'UES AUSY ont souhaité engager une négociation avec la Direction d'AUSY (annexe 2). Celle-ci a échoué.

1.2.4 Contexte de consultation

La mise en place de l'activité partielle fait l'objet d'une information-consultation auprès du CSE conformément à l'article R 5122-2.

L'avis rendu par le comité social et économique (CSE), doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle. Cependant suite au décret N°2020 325, cette consultation peut aussi intervenir après le placement des salariés en activité partielle dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'autorisation posée auprès de l'unité territoriale de la DIRRECTE.

En cas de combinaison de l'activité partielle et du télétravail, le CSE devrait être également consulté sur les éventuels changements d'organisation du travail liés à l'activité partielle. Ce qui à ce jour n'a pas été fait.

2 Volet économique

Les données économiques et financières relatives à la crise Covid-19 fournies par AUSY auraient méritées plus de détails. Les seuls documents qui concernent la situation économique liés à cette crise et fournis par AUSY aux IRP sont présentés dans les annexes 7 et 8.

Le CSE regrette par exemple de ne pas avoir eu accès :

- au détail des missions interrompues à cause de la crise,
- aux % d'activité partielle des salariés concernés,
- aux indicateurs tel que : le taux de rentabilité, les fonds de roulement AUSY et son besoin en fonds de roulement, capitaux propres, fonds propres, capacité d'autofinancement...

Le document « Impact CA MB et Ebit V2 » (annexe 8) présente un seul scénario (sans recours à l'activité partielle). Il aurait été souhaitable que plusieurs scénarii soient transmis au CSE :

- avec/sans activité partielle,
- envisager plusieurs hypothèses de dé-confinement/reprise d'activité.

Le 29/04, un scénario comparatif « avec/sans activité partielle » a été présenté en séance au CSE. Aucun support ne nous a été transmis.

Le CSE aurait aussi apprécié qu'AUSY présente des stratégies de reprise d'activité afin d'anticiper la sortie de crise. Les secteurs d'activité à privilégier en sortie de crise et les réorientations professionnelles pour les consultants méritent d'être étudiés, afin de mettre en place des plans de formation (annexe 3) cohérents et ciblés.

Les documents ci-dessus, ainsi que l'avis rendu sur la politique économique (annexe 5), semblent montrer qu'AUSY était une entreprise plutôt « solide » avant la crise.

Il est toutefois difficile de se prononcer sur cette « solidité », car AUSY appartient au groupe Randstad. Les flux financiers entre AUSY et la maison mère ne sont pas communiqués au CSE AUSY. L'appréciation de la « solidité » AUSY devrait plutôt se jauger au niveau du groupe Randstad. Il est d'ailleurs fort regrettable dans ce cadre **qu'il n'existe pas de comité de groupe (Article L2331-1 du CT), ni de comité d'entreprise européen.**

Aux difficultés liées à la crise du Covid-19 s'ajoute un écueil de taille pour AUSY : l'entreprise est en pleine dérive sur son planning de mise en place de sa suite logicielle ERP « ChangePoint » (logiciel central de coordination de toutes les données AUSY). Cette situation crée des problèmes de toutes natures : non-facturation client, non-paiement des frais salariés, etc. Ces problèmes ont vraisemblablement une influence très négative sur les flux financiers AUSY.

Le récent changement de Direction générale cause sans nul doute, lui aussi, une fragilisation de l'entreprise.

2.1 Congés, RTT, CET

Après d'interminables tergiversations (annexes 2 et 4) sur l'interprétation de l'ordonnance 2020-323 et son articulation avec notre convention collective, AUSY a finalement décidé unilatéralement, en

réunion CSE du 29/04/2020, de **porter à 10 le nombre de jours de congés/repos imposables par l'employeur.**

La direction s'est aussi engagée à ce que les jours posés volontairement par les salariés pendant la période de confinement viennent en déduction de ces 10 jours imposables. Les élus n'ont aucun moyen de contrôler le respect de cet engagement.

D'un point de vue économique, cette mesure autorisée par l'ordonnance 2020-323 peut être considérée comme ayant deux avantages :

- L'un pour la société : réduire le nombre de jours de repos disponibles des salariés permettra à AUSY de bénéficier de plus de jours de facturation dès la reprise des activités clientes.
- L'autre pour les salariés : l'activité partielle provoque, malgré notre accord de branche plus favorable que la loi, une perte de salaire pour la plupart des salariés. La pose de jours de repos permet de limiter cette perte de salaire pour les personnes mise en activité partielle.

L'effort économique des salariés dans cette crise est déjà conséquent. **Le CSE estime que ces 10 jours imposés sont suffisants** pour limiter et accompagner la mise en place du chômage partiel.

2.2 Activité partielle

Au vues des données économiques et financières fournies par AUSY, notamment dans le document « Impact CA MB et Ebit V2 », il est clair que l'entreprise traverse une crise sans précédent. La chute du TACE (taux d'activité des consultants) et de l'EBIT est significative.

Dans ces conditions, vu les stratégies habituelles d'AUSY en cas de baisse d'activité et le manque de visibilité sur la sortie de crise, il est **probable que l'activité partielle soit nécessaire** pour préserver l'emploi dans l'entreprise.

3 Volet social

L'activité de notre entreprise relève principalement du placement de main-d'œuvre très qualifiée.

Il s'agit de « placer des compétences sur des projets chez le client ». Ainsi plus de 85% des effectifs d'AUSY est constitué de consultants. Ils sont la richesse de l'entreprise. Moins de 15% des effectifs restants regroupent différents services support (RH, administratif, juridique, etc.) et encadrants (commerciaux, ingénieurs d'affaire, ...).

3.1 Imposition de congés, RTT, CET

Les salariés vivent mal ces mesures. Ils se veulent solidaires de l'entreprise en difficulté mais se souviennent également qu'ils sont exclus du dispositif de répartition des bénéfices depuis de très nombreuses années (pas de participation ni d'intéressement).

Dès le début du confinement (le 17 Mars 2020), **l'entreprise a posé des RTTE** de consultants en inter-contrat ou en Chômage Partiel **en les informant parfois à posteriori**.

Des RTTS (acquis) ont été imposés au cours de la période de chômage partiel, parfois sans respecter le délai de prévenance de 1 jour franc.

Nous avons constaté que certains salariés ont le choix des dates des jours imposés par leur manager, et peuvent les fractionner : ils alternent alors des journées de Chômage Partiel et des jours de RTTS, CP ou CET.

Le CSE s'inquiète que d'autres **se voient refuser des congés d'été**, pour être en famille dans des conditions plus sereines. D'autres encore se voient **imposer plus de 2 semaines de congés** comme **cela arrive régulièrement chaque année**.

Cette gestion nous paraît erratique et arbitraire.

3.2 Activité Partielle

Dès le déclenchement de cette crise sanitaire, certaines situations ont dû être arbitrées par l'entreprise, car elles ne correspondaient pas à l'utilisation de l'activité partielle collective.

En effet, un même client a pu formuler des demandes de fin de mission pour certains consultants, tout en continuant les missions d'autres consultants. Ce cas de figure ferait entrer l'entreprise dans une utilisation sans équivoque de l'activité partielle individualisée.

Cependant, bien que les élus du CSE en aient fait la demande, la direction n'a pas fourni les informations, client par client, permettant de contrôler les choix réalisés par la direction : mettre tous les consultants d'un client en activité partielle, ou seulement une partie.

Les élus regrettent que ce manque d'information ne puisse pas permettre de conforter AUSY dans sa demande d'Activité Partielle non-individualisée, d'autant plus que les soupçons d'individualisation sont fondés sur l'expérience des élus à travers les sujets traités en CE et en CSE depuis des années, où le « cas par cas » est la règle revendiquée par la direction.

D'autres déconvenues méritent d'être soulignées :

- Cette période de Chômage Partiel neutralise l'acquisition de futurs RTT. La perte de jours de repos vient ainsi s'ajouter à la baisse de revenu.
- Cette « inactivité » risque également de peser sur l'acquisition des points de retraite (notamment complémentaire). **Les cotisations de retraites** versées au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire Agirc-Arrco seront calculées **sur une assiette réduite**, diminuant ainsi leurs droits acquis en 2020.

3.2.1 Conclusion

Pour les salariés au Chômage Partiel à 100%, comme les salariés en télétravail à 100% (annexe 1) et ceux en ITC de longue durée, il existe de forts Risques Psycho Sociaux, à prévenir au plus tôt par l'employeur.

Il est difficile de rester confiné chez soi, sans lien social pendant plusieurs mois. Il peut être compliqué de s'organiser, de bien gérer son équilibre vie professionnelle / vie familiale, et de rester serein sans la perspective de « vraies vacances ».

L'activité partielle, ajoutée au confinement et à l'imposition de jours de repos/congés, ainsi qu'au télétravail n'est pas sans risque pour la santé des salariés. AUSY doit en prendre conscience et porter une attention toute particulière aux souffrances qui pourraient être exprimées par les salariés et tout faire pour y apporter des réponses adaptées : formation, réorientation, implication, cohésion, etc.

4 Vœux du comité social et économique

Article L2312-15 : l'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

4.1 Formation des salariés, bilan d'étape professionnel

Tout salarié positionné en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel, quelle que soit son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise (accord SYNTEC 2013).

Le CSE demande que cet accord soit appliqué par AUSY, et ainsi préparer efficacement un plan de formation adapté à chaque salarié concerné.

Afin que les salariés puissent être rapidement repositionnés sur des secteurs d'activité potentiellement différents lors de la reprise économique, le CSE demande une offre de formation digitale renforcée, riche et variée.

C'est d'autant plus réalisable que depuis le 14 avril les conditions d'accès au FNE-Formation (l'aide à la formation du Fonds national de l'emploi) sont étendues à tous les salariés placés en chômage partiel.

Ils peuvent ainsi bénéficier de formations professionnelles sans avoir à solliciter leur compte personnel de formation (CPF).

L'ensemble des coûts pédagogiques sont pris en charge à 100% par l'état. A condition, toutefois, que l'entreprise fasse une demande de prise en charge à l'administration.

Nous souhaitons qu'AUSY s'engage fermement en faveur du développement des compétences qui seront au cœur de la relance dans l'après crise. Notamment, plusieurs secteurs d'activités impactant des centaines de salariés sont sinistrés, et risquent de ne pas offrir d'opportunités commerciales avant plusieurs mois voire des années. En l'absence de GPEC dans l'entreprise, les compétences des salariés risquent fortement de se trouver inadaptées en regard du marché, les plongeant dans une situation d'inter-contrat qui présente un risque économique pour la société, un risque de dévalorisation des compétences des salariés, un risque psycho-social, et un risque de licenciement pour ces salariés.

Il serait dommageable de priver nos salariés de cette formidable opportunité, et notamment de ne pas adapter les compétences de ces salariés pour éviter un plan social ou des licenciements individuels fallacieux.

Le CSE demande que ces formations soient certifiantes, voire diplômantes. L'OPCO dont dépend la SYNTEC a mis en place une offre variée de formations numériques.

Nous demandons également que les salariés en inter-contrat puissent bénéficier des mêmes mesures que les salariés positionnés en activité partielle : « *car leur situation nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation.* » (accord SYNTEC 2013, annexe 13).

4.2 Clause d'exclusivité des contrats de travail AUSY

Le CSE demande à AUSY **de lever automatiquement les clauses d'exclusivité** des salariés en chômage partiel. Ces derniers pourraient exercer des activités bénévoles ou non, et ainsi participer à l'effort national. Tout ceci bien évidemment dans **le cadre d'activités non concurrentes**.

Cass. Soc. 4 juin 2002, n°00-40.894 ; Cass. Soc. 11 juin 2003, n°02-42.818, Cass. Soc. 21 novembre 2018, n°16-28.513 ; **Cass. Soc. 26 février 2020, n°18-10.017** :

Dans le récent arrêt de 2020 : l'exercice d'une activité **non concurrente** pendant une suspension du contrat de travail ne cause pas à l'employeur un préjudice ou un manquement à l'obligation de loyauté du salarié.

4.3 Compensations pour les salariés

Les salariés de l'entreprise ont été obligés de faire beaucoup d'efforts pendant cette période de crise : chômage partiel et perte de rémunération, conditions de travail dégradées et travail sur site pendant le confinement, « perte » de jours de repos et congés payés, obligation de télé-travailler sans parfois disposer des moyens adéquats, etc.

Le CSE demande la réduction voire la suppression du versement des dividendes pour la saison 2020.

Nous sommes soutenus en cela par les recommandations du Gouvernement français et de son ministre de l'économie (référence à l'appel de M. B. Le Maire à l'ensemble des entreprises début Avril). Il a d'ailleurs été demandé aux dirigeants de faire un effort en modérant leurs rémunérations, dans un esprit de solidarité avec les salariés.

4.3.1 Maintien du salaire pendant d'activité partielle

A l'instar de plusieurs entreprises appartenant au même secteur d'activité qu'AUSY, le CSE demande à ce que les salariés mis au chômage partiel voient leurs salaires maintenus à 100% par AUSY.

Si cela ne devait pas être le cas, le CSE demande encore une fois que :

- le taux d'activité partielle de chaque salarié soit communiqué au CSE,
- les salariés reçoivent une simulation de leur rémunération nette.

4.3.2 Partage des bénéfices

Le CSE demande un accord de participation et/ou d'intéressement pour que les salariés soient durablement rétribués pour les efforts qu'ils ont consentis. A ce jour, et depuis des années, la formule légale utilisée par AUSY donne une participation de 0 € aux salariés, alors que la société faisait jusqu'à présent des bénéfices conséquents.

4.4 Accord d'entreprise sur l'imposition des congés

L'ordonnance 2020-323 prévoit la possibilité de passer un accord à ce sujet.

Le CSE souhaitait que ces négociations aboutissent, afin de cadrer l'imposition erratique de congés chez AUSY en cette période. Il n'en est rien, la négociation a échoué.

4.5 Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Le CSE demande qu'AUSY garantisse qu'en cas d'accord de la DIRECCTE pour le recours au chômage partiel, elle ne mettra pas en place de PSE, ni de rupture conventionnelle collective, et ce, au moins pour les 18 mois à venir.

4.6 Commission de suivi de crise

Le CSE souhaite qu'AUSY mette en place une commission de suivi de l'activité partielle, transparente, qui puisse rendre compte au CSE de l'évolution de la situation. Cette dernière est périlleuse pour

l'entreprise du fait de la baisse d'activité et des problématiques liées à la mise en place de ChangePoint. Nous souhaitons, entre autre, avoir accès aux indicateurs de suivi, notamment le % d'activité partielle de chaque salarié.

4.7 Licenciements

Le gouvernement incite les employeurs à conserver leurs salariés malgré la récession annoncée. L'impossibilité de poursuivre l'activité de l'entreprise en raison du confinement ne peut justifier un licenciement. C'est pourquoi nous engageons AUSY à suspendre tout licenciement pour motif personnel jusqu'à l'issue de la crise sanitaire.

4.8 Informations sur la demande d'activité partielle

Le CSE a demandé, en vain, à plusieurs reprises à AUSY de lui communiquer le dossier de demande d'activité partielle envoyé à la DIRECCTE (Article L2312-15 du CT).

Le CSE renouvelle sa demande auprès d'AUSY.

4.9 Indemnité de télétravail

Nous souhaitons une revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail. Elle est de **0,50 € par jour** à l'heure actuelle chez AUSY.

Il conviendrait d'instaurer une meilleure prise en compte des frais engagés par les salariés : frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement Internet, etc.

Selon l'usage, ce remboursement peut prendre la forme d'une indemnité d'un montant de 10€ pour un jour de télétravail par semaine du mois (URSSAF).

5 Points de vigilances à l'attention de la DIRECCTE

Le CSE souhaite porter à l'attention de la DIRECCTE quelques points de vigilance sur les pratiques d'AUSY en relation avec la mise en place de l'activité partielle dans l'entreprise.

Le CSE se tient à la disposition de la DIRECCTE afin d'assurer un suivi efficace de la mise en place de l'activité partielle. Le CSE souhaiterait prendre régulièrement contact avec la DIRECCTE en cette période délicate pour gérer ainsi la situation au mieux et ce dans l'intérêt des salariés.

5.1 Procédure de consultation

AUSY ne respecte pas les délais de consultation du CSE prévus par la loi qui sont de **1 mois** dans le cas présent (CT, R. 2312-6), à compter de l'instant où les éléments nécessaires sont mis à la disposition du CSE (CT, R. 2312-5).

La présente **consultation a été initiée par AUSY en réunion CSE le 30/03/2020** (annexe 6). Cette réunion s'est **terminée le 09/04/2020** (annexe 9). Le seul document joint à cette consultation était l'annexe 7. Ce document ne contient que des informations très vagues et parcellaires sur la stratégie d'AUSY pour mettre en place l'activité partielle. Il en est de même pour les informations financières dans ce document.

Suite au mécontentement du CSE, des projections plus complètes de la situation financière d'AUSY ont été **envoyées le 07/04/2020** (annexe 9). Beaucoup d'autres questionnements des élus du CSE sont restés sans réponse de la part de la Direction.

En plus du manque d'information lié à cette consultation, la **Direction a exigé du CSE un avis pour le 26/04/2020, soit moins d'un mois** après le début de la première réunion (annexes 10 et 11) :

*« Nous (GFI/DAS) avons répondu à vos très nombreuses questions et sommes encore en train de le faire; **vous serez donc en état de donner un avis pour le 26 avril** ».*

Nous avons pu finalement rendre notre avis le 12 mai lors d'un CSE extraordinaire.

5.2 Licenciements

Le CSE sollicite la vigilance de la DIRECCTE afin que celle-ci soit attentive à l'augmentation éventuelle des licenciements pour faute grave, ruptures conventionnelles à l'initiative de l'employeur et ruptures de périodes d'essai.

La plupart des membres du CSE ont eu l'occasion de constater, à maintes reprises, que ces modes de rupture du contrat de travail sont utilisés de manière abusive chez AUSY. Le CSE craint une recrudescence de ces pratiques à l'occasion de cette période de crise.

5.3 Congés et jours de repos

Beaucoup de manager AUSY ont tendance à demander de manière insistante, voire à imposer des congés et autres RTT de manière illicite en temps normal. Le CSE craint une recrudescence de ces pratiques à l'occasion de cette période difficile.

Depuis fin Mars, des salariés ont alerté les élus du CSE sur le fait que **l'entreprise les « obligeait » à poser de 1 à 6 CP**, avec un délai de prévenance quasiment inexistant, en référence à l'ordonnance n° 2020-323.

Le CSE sollicite la bienveillance de la DIRECCTE afin que celle-ci puisse faire à AUSY un rappel à la loi sur ces pratiques.

5.4 Formations

Le CSE sollicite la bienveillance de la DIRECCTE afin de vérifier que les formations « prises en charge par l'état » demandées par AUSY pour ses salariés arrivent jusqu'à leurs termes. Le CSE craint qu'AUSY ne termine jamais ces formations si la reprise d'activité venait à être plus rapide que prévue. Il serait dommage de gâcher de l'argent public à cette occasion.