

PREAMBULE	2
REMUNERATION : CHEZ AUSY, PAS DE GRILLE DE SALAIRES OFFICIELLE... IL Y A POURTANT DES MINIMA IMPOSES ..	3
UNE GRILLE POUR TOUS !.....	3
FAIRE MIEUX QUE LES MINIMAS CONVENTIONNELS !.....	3
REMUNERATION : OBSERVATOIRE DES INEGALITES DE TRAITEMENT	3
ET UNE VRAIE DRH, QUI S’OCCUPE DE LA CARRIERE ET DE L’EGALITE DE TRAITEMENT DE TOUS LES SALAIRES !	3
REMUNERATION : CHANGEMENT DE MUTUELLE : QUELQUES PERTES DE POUVOIR D’ACHAT.....	4
REMUNERATION : COMMENT SE DEBARRASSER DES VIEUX QU’ON N’AIME PAS ICI ?.....	4
GRACE AU PERCO : PLUS IL SERA IMPORTANT ET PLUS LES SALAIRES SERONT INCITES A PARTIR A LA RETRAITE !	4
POLITIQUE DE FRAIS	4
TEMPS DE TRAVAIL.....	5
EGALITE F/H : COMMENT REDUIRE LES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?	5
ON LE SAIT, MEME SI CELA NE SE DIT PAS : LES SALAIRES DES FEMMES SONT MOINS ELEVES QUE CEUX DES HOMMES.....	5
INNOVER ET FAIRE MIEUX QUE TOUTES LES AUTRES ESN EN OFFRANT DES VRAIS CONGES PATERNITE AUX PAPAS !	6
REMUNERATION : JOURS « ENFANT MALADE » ET « ENFANT HOSPITALISE ».....	7
EMPLOI : ENFIN UNE VRAIE GPEC !	7
SECURITE ROUTIERE, ET CONSIDERATION DES « JEUNES » COMMERCIAUX	7
ACCIDENT OU USURE DU VEHICULE PERSONNEL	8
.... ET LES REVENDICATIONS HABITUELLES QUE LA DIRECTION REFUSE DE NEGOCIER CHAQUE ANNEE.....	9
REMUNERATION : AUGMENTATION GENERALE	9
REMUNERATION : PARTICIPATION	9
REMUNERATION : INTERESSEMENT	9
REMUNERATION : PEE AVEC ABONDEMENT PAR L’EMPLOYEUR	9

Préambule

Depuis de nombreuses années, la CFTC déplore des négociations obligatoires ni sérieuses ni loyales. La direction se limite à fournir aux OS des éléments permettant, a priori, d'avoir une véritable visibilité sur les sujets importants pour les salariés : le pouvoir d'achat (rémunérations, salaires) et l'égalité de traitement.

Ces éléments sont difficilement comparables d'une année sur l'autre, du fait :

- d'un fort turn-over régulier,
- du niveau de détail souvent discutable :
 - peu de données pour CHAQUE établissement,
 - pas de données pertinentes sur les non augmentations récurrentes,
 - découpage grossier très insuffisant au niveau des métiers,
 - éléments ciblés sur des effectifs différents (parfois permanent, parfois « au 31/12 ») empêchant toute comparaison,
 - etc.
- aucune information sur les « faux frais » attribués aux salariés, selon des règles manager-dépendants, malgré la mise en place d'une soi-disant nouvelle politique de frais.

Des revendications sont régulièrement réitérées chaque année, notamment sur les rémunérations (sous toute forme : Salaires, Participation etc.), la transparence sur les augmentations et les non augmentations, une négo sur la gpec, une réévaluation des salaires... en vain.

Chaque année, les réunions NAO ne sont pas cadrées : elle sont programmées, déprogrammées, reportées. Les thèmes proposés par la direction sont ceux qui l'intéressent (astreintes : sachant qu'il n'y a aucun accord, et pourtant des astreintes sont réalisées et payées de façon hétérogène ; travail de nuit : sachant que des consultants travaillent de nuit sans aucun cadre, sans consultation du CE, sans information de l'IT ou de la préfecture).

Les revendications des OS sont systématiquement rejetées, dès le début, lorsqu'elles concernent des demandes d'évolutions des rémunérations. La direction se contente de « noter nos demandes », sans que l'on entame la moindre négociation puisqu'il n'y a pas de volonté du côté de l'employeur.

Cette année, les délégués syndicaux de la CFTC officialisent leurs revendications (comme ils l'ont fait certaines années précédentes).

Malgré le refus de notre direction d'engager des négociations sur les salaires lors de la précédente réunion NAO-2018, ils espèrent que leur travail sera récompensé par une avancée sociale bénéficiant à tous les salariés. Sans quoi ils dénonceront, pour la 4^{ème} année consécutive, une absence de négociation réelle, sérieuse et loyale sur les salaires de la part de l'employeur.

Rémunération : Chez ausy, pas de grille de salaires officielle... il y a pourtant des minima imposés

Une grille pour tous !

La CFTC demande une grille officielle des salaires à l'embauche, en fonction :

- Des diplômes
- De l'expérience dans le domaine
- De l'âge

Faire mieux que les minima conventionnels !

La CFTC demande également un minimum salarial au moins supérieur de 10% aux minima de branche, pour être plus attractif et fidéliser les salariés.

Rémunération : Observatoire des inégalités de traitement

La CFTC demande un observatoire (sincère et transparent) sur les inégalités de traitement, en marge des négo Egalité pro et restitution de tableaux sur les augmentations etc.

- Par « métier », coef, établissement, DOP, genre, statut (cadre, tam, employé) :
- Focus sur l'ancienneté au 31/12/2017 (1, 3, 5, 8, 12, 15, 18+)
- Focus sur l'âge au 31/12/2017 (tranches de 5 ans)
- Focus sur le nombre d'années d'expérience dans le domaine
- Focus sur le type de diplômes (BAC+n)

Pour tous les salariés ayant travaillé au moins 3 mois dans l'entreprise :

- Nombre de salariés non augmentés depuis ... 3, 5, 8, 12, 15+ ans
- Nombre de salariés ayant été augmentés 1, 2, 3, 4+ fois au cours des 3, 5, 8, 12, 15+ dernières années
- Nombre de salariés non promus depuis ... 3, 5, 8, 12, 15+ ans
- Nombre de salariés ayant été promus 1, 2, 3+ fois au cours des 3, 5, 8, 12, 15+ dernières années

Pour les salariés disposant d'un niveau de diplôme (ND) ou d'un ou plusieurs diplômes* (D = BAC, BAC+2, BAC+3, BAC+5, >=BAC+7) :

- Nombre de salariés par coefficients et statut

* *diplôme le plus élevé*

Et une VRAIE DRH, qui s'occupe de la carrière et de l'égalité de traitement de TOUS les salariés !

La CFTC demande également l'existence d'une vraie DRH qui permette, avec objectivité, de réduire les effets nocifs du « manager-dépendant », notamment en matière d'évolution de salaire et de carrière.

Et que cette DRH se saisisse du problème des salariés non augmentés de façon notable durant de nombreuses années, afin de procéder à des régularisations systématiques comme cela se fait dans d'autres ESN.

Rémunération : Changement de mutuelle : quelques pertes de pouvoir d'achat

Certains bas salaires avec conjoint « autrefois » à charge ont vu une augmentation de leurs cotisations exploser pour couvrir leur conjoint désormais « non à charge ».

La CFTC demande, par conséquent, une réévaluation des salaires de +1% pour compenser cette perte de pouvoir d'achat : pour tous les salariés dont la rémunération sur l'année 2017 (incluant les Parts variables) était inférieure à 26 600 € brut *
(*soit une rémunération mensuelle moyenne = 2 217 € brut sur 12 mois).

Rémunération : Comment se débarrasser des vieux qu'on n'aime pas ici ?

Grâce au PERCO : plus il sera important et plus les salariés seront incités à partir à la retraite !

La CFTC demande la négociation d'un accord et mise en place d'un PERCO avec abondement, et possibilité d'un versement en capital au moment du départ en retraite ou du décès prématuré du salarié.

Politique de frais

L'accord HdS de 2013 sur les conditions d'exercice des missions n'est plus respecté.

Une nouvelle politique de frais a été mise en place par la direction au 01/01/2017, privant alors énormément de consultants d'indemnité kilométriques.

Cette politique n'est pas homogène : elle est manager-dépendant.

Elle aurait dû empêcher les salaires déguisés, ce qui n'est pas le cas. Il y a donc discrimination de la part des manager, et notre Direction Générale ferme les yeux : pas vu pas pris...

La CFTC souhaite savoir s'il est envisageable de négocier un accord sur les frais, à condition qu'il soit mieux disant que la loi, afin que les consultants ne « paient plus » pour travailler.

Dans l'affirmative, la CFTC est prête à travailler en ce sens.

Temps de Travail

Moins de 15 salariés sont en modalité 3.

Aucun n'est en modalité 2 (qui était appliquée pour les consultants et les salariés de la Direction des Projets chez APTUS) : la direction a choisi de supprimer cette modalité lors de l'harmonisation des statuts en 2013 (Accord sur l'aménagement du temps de travail) alors qu'au moins ¼ des consultants l'étaient, et que cet accord HdS a été signé 2 ans après les transferts des Contrats de Travail des salariés APTUS.

Ces salariés APTUS étaient également au forfait 2018 jours (indiqué sur leurs BS) avec une durée habituelle de 38h30.

Cette modalité 2 est pourtant tout à fait adaptée aux consultants qui interviennent chez les clients.

Par conséquent, depuis Juillet 2013, tous les consultants et les salariés de la structure (à de rares exceptions) sont en modalité 1 : 35h par semaine, en réalité 36h30 avec des RTT.

D'autre part, nos clients sont facturés à la journée (via un TJM, 'J' pour Journalier) : implicitement, nos consultants doivent suivre ses horaires (parfois > 36h30 par semaine), et son rythme tout comme ils « subissent » les jours de fermeture des sites dans lesquels ils interviennent. Une majorité des consultants travaille plus de 36h30 chaque semaine.

Les heures réalisées en supplément NE SONT PAS compensées, ni financièrement (Heures Supplémentaires), ni par l'octroi de RTT supplémentaires.

En cause, les outils de déclaration de l'activité qui empêche de déclarer le temps réel de travail, puisqu'ils imposent aux salariés un décompte en JOURS ou en DEMI-JOURNEE alors même qu'ils sont en modalité 1.

Un autre problème : les salariés de la structure ne rendent compte d'aucune activité. Par défaut, la direction considère qu'ils travaillent selon la durée hebdomadaire légale. Alors qu'ils ont régulièrement de la suractivité,

Et la saisie des heures supplémentaire est soumise à l'accord du manager, alors qu'il ne considère ni les horaires du client, ni la charge de travail parfois importante des salariés.

Depuis des années, La CFTC réclame que les outils de déclaration du temps de travail soient paramétrés en HEURES décimales.

Charge à l'employeur de prévoir des Ordres de Mission incluant des RTT supplémentaires, ou de prévoir le paiement des heures supplémentaires, lorsque le temps de travail hebdomadaire au-delà de 36h30 est validé PAR LE CLIENT pour les consultants.

Concernant le personnel de Structure, il est important que leur durée de travail réelle soit déclarée.

Egalité F/H : Comment réduire les inégalités entre les Femmes et les Hommes ?

On le sait, même si cela ne SE DIT PAS : les salaires des femmes sont moins élevés que ceux des hommes...

Parmi les causes :

- Une femme de moins de 45 ans « risque » de faire des enfants : le risque est un coût supplémentaire pour l'entreprise, « à cause » du maintien de son salaire lors de ses congés (maladie, pathologique et maternité)...
- Une femme s'absente plus fréquemment qu'un homme pour garder les enfants malades (elles sont 10 fois plus nombreuses) : le « risque » de désorganiser le travail d'une équipe, ou de mécontenter un client est plus élevé...
- Une femme prend un congé parental plus « facilement » qu'un homme, du fait de son salaire inférieur : là aussi, le risque de désorganiser le travail d'une équipe, ou de mécontenter un client est plus élevé...
- Une maternité, un congé parental : malgré la qualité de travail des femmes, l'employeur trouve toujours une bonne raison pour leur refuser une augmentation de salaire puisqu'elles ont été inactives durant plusieurs mois et qu'elles « risquent » de recommencer !

Les femmes bénéficient

- avant la naissance : environ 42 à 56 jours de congé maternité (6 ou 8 semaines), voire 84 à 168 jours en cas de grossesse multiple (12 ou 24 semaines).
- après la naissance : environ 70 à 126 jours de congé maternité (10 ou 18 semaines) voire 154 jours en cas de naissance multiple (22 semaines).

Compte tenu de tous ces « risques », l'employeur limite les coûts... a priori et a posteriori, et se rend responsable des inégalités salariales constatées dans son entreprise.

Innover et faire mieux que toutes les autres ESN en offrant des vrais congés paternité aux papas !

La CFTC demande une augmentation du congé paternité afin que les hommes puissent, eux aussi, s'occuper de leur enfant au cours de sa 1^{ère} année :

- **avant la naissance : au moins 7 jours (1 semaine) obligatoires de congé paternité, pouvant être reportés après la naissance.**
- **après la naissance : au moins 70 jours (10 semaines) de congé paternité, voire 105 jours (15 semaines) en cas de naissance multiple, dont au moins 5 semaines obligatoires***.
- **Avec le maintien du salaire à partir d'un an d'ancienneté.**

** après la naissance, ne pas rendre ce congé paternité obligatoire pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté (non rémunérés)*

Ce qui porterait un « congé post-naissance partagé entre le père et la mère » à :

- environ 140 à 196 jours, voire 255 jours.

Pour mémoire, le congé « post-naissance » (que le père et la mère se partagent) est de :

- en Norvège, 380 jours...
- en Allemagne, 420 jours...
- en Suède, 480 jours...

Rémunération : jours « enfant malade » et « enfant hospitalisé »

La CFTC souhaite que les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté puissent bénéficier de 2-3 jours « enfant malade » rémunérés (absence autorisée contre certificat médical).

Alertée par un papa dont le bébé était hospitalisé, CFTC demande également un effort notable de la direction lorsque l'état de santé d'un enfant hospitalisé nécessite la présence régulière des parents à son chevet. Ces salariés concernés, ayant au moins 1 an d'ancienneté, bénéficieront jusqu'à 10 jours d'absence « enfant hospitalisé » dans l'année, rémunérés au moins à 60%.

Emploi : Enfin une vraie GPEC !

Compte tenu de ce que nous avons constaté sur différents sites et dans différents domaines, il devient URGENT de travailler sur le chantier GPEC.

Rappel des fiascos liés à une action commerciale amorphe, et une non anticipation liée à l'absence de gestion PREVISIONNELLE des emplois et des compétences chez AUSY :

- 2013, 2016 : NRJ (Pierrelatte fin 2013 (mono-client), Sèvres en 2016)
- 2017-2018 : NRJ (Lyon, mono-client depuis 9 ans)
- Il y a quelques années : AERONAUTIQUE (surtout à Toulouse)
- 2017 : MECA (surtout à Toulouse)

La CFTC demande l'ouverture d'un chantier de négociation GPEC, dans lequel il y aurait des ateliers participatifs regroupant des IRP et des managers opérationnels (BDD, SBDD, DOP), ainsi que des invités (salariés non IRP exerçant les métiers à l'étude dans un groupe de travail).

Sécurité routière, et considération des « jeunes » commerciaux

La CFTC souhaite que l'entreprise mette un véhicule de service à la disposition de chaque commercial non éligible au véhicule de fonction (avantage en nature).

A titre d'exemple :

- gestion et entretien aisé d'un parc de véhicules en LLD,
- gestion aisée du transfert d'un véhicule à un nouvel embauché (turn-over non négligeable)
- publicité gratuite via la personnalisation des véhicules (logos autocollants)
- RSE : pour certaines agences qui le pourraient : équipement de bornes de recharge pour pouvoir fournir des véhicules électriques

Accident ou Usure du véhicule personnel

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la Direction refuse officiellement de rembourser les frais kilométriques. Cependant, certains managers continuent à rembourser des IK, plus ou moins partiellement.

Ces remboursements étaient destinés à couvrir les frais de carburant mais également une partie de l'usure du véhicule personnel.

Désormais, les consultants usent leurs propres véhicules sans compensation.

Le préjudice est parfois important.

La CFTC souhaite que les consultants devant utiliser leur véhicule personnel (économie de temps vs les transports en commun ou en l'absence de transports en commun) bénéficient

- soit d'un véhicule de location lorsqu'ils le demandent,
- soit d'une indemnisation des distances parcourues, et notamment la prise en compte des km réalisés à l'intérieur même des sites clients (exemple CEA, AREVA...)

.... Et les revendications habituelles que la direction refuse de négocier chaque année...

Rémunération : Augmentation générale

Augmenter chaque salarié,

Rémunération brute annuelle	Augmentation générale
=< 30 000 €	+3,5%
> 30 000 € & =< 40 130 € (PMSS)	+2,5%
> 40 130 € & =< 61 000 €	+1,5%
> 61 000 €	+0,5%

Rémunération : Participation

Modification de la formule de calcul de façon à ce qu'elle soit favorable aux salariés, et que l'entreprise partage ENFIN ses bénéfices avec tous ses salariés.

Rémunération : Intéressement

Mise en place de solutions d'intéressement de façon à ce que les salariés soit récompensés de leurs efforts et de leur travail.

Rémunération : PEE avec abondement par l'employeur

Depuis plusieurs années, nous déplorons l'absence (ou la faiblesse) de la participation.

Car notre direction refuse de négocier sur une modification de la formule, qui pourrait être plus favorable aux salariés. Et alors qu'une telle négociation (sincère et loyale) aurait dû être entamée juste après l'harmonisation des statuts de 2013 (engagement de notre DAS à l'époque).

Notre PEE est donc vide ou presque.

Depuis plusieurs années, nous déplorons également l'absence de négociation (sincère et loyale) sur le PERCO, et sur l'intéressement.

Alors que reste-t-il comme possibilité d'augmenter le solde de notre PEE ?

L'abondement Encore faut-il qu'il soit équitable, qu'aucun salarié ne souffre d'une quelconque discrimination.

La direction est-elle prête à abonder le PEE de tous ses salariés ? quand, comment ?