

Négociation Annuelle Obligatoire 2011

Procès-verbal d'accord sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Entre les soussignés :

Monsieur Jean-Marie MAGNET, P.D.G. de la Société AUSY,

et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentées respectivement par :

- Monsieur Jean-Christophe LLORENS, délégué syndical C.F.D.T.,
- Monsieur Marc BONNAMY, délégué syndical C.F.D.T.,
- Monsieur Jean-Luc DURAND, délégué syndical C.F.D.T.

- Madame Nacéra BENRABAH, déléguée syndicale CFE-CGC.,
- Monsieur Matthieu SYLVA, délégué syndical CFE-CGC.,

- Monsieur Jean-Pierre JUSTE, délégué syndical C.F.T.C.,
- Madame Muriel MILLET, déléguée syndicale C.F.T.C.,
- Madame Karine MUEL, déléguée syndicale C.F.T.C.

- Monsieur Patrice ALLAIS, délégué syndical C.G.T.,
- Madame Michelle MUESS, déléguée syndicale C.G.T.,
- Monsieur Gilles GUY, délégué syndical C.G.T.

Conformément aux articles L. 2242 et suivants du Code du Travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales dans l'entreprise lors de réunions successives dont la réunion d'ouverture du 20 juillet 2010 et les réunions du 28 septembre 2011, 26 octobre 2011, 23 novembre 2011, 14 décembre 2011, 12 janvier 2012, 9 février 2012, 13 mars 2012, 12 avril 2012 et 31 mai 2012.

La réunion finale du 20 juin 2012 a clôturé la N.A.O. 2011.

Soit un total de 11 réunions de négociations dans le cadre de la N.A.O. 2011.

YB
010

 Documents fournis par la Direction dans le cadre de cette N.A.O. 2011

- ↳ Répartition des effectifs cadre et non cadre en mission et en structure par sexe,
- ↳ Répartition des effectifs par catégorie, par sexe, par établissement,
- ↳ Répartition des effectifs par catégorie, par sexe, par ancienneté,
- ↳ Répartition des effectifs par catégorie, par sexe, par jours d'absence,
- ↳ Répartition des effectifs par catégorie, par sexe, par jours de maladie,
- ↳ Changement de classification : nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure
- ↳ Rémunérations moyennes mensuelles par établissement,
- ↳ Rémunération mini/maxi par établissement,
- ↳ Salaire moyen à l'embauche par coefficient et établissement,
- ↳ Salaires mensuels de base à l'embauche par catégorie, genre, niveau et coefficient : moyenne, minimum, maximum, écartype
- ↳ Salaires mensuels de base à l'embauche par établissement : moyenne, minimum, maximum, écartype
- ↳ Salaires mensuels de base à l'embauche par tranche d'âge : moyenne, minimum, maximum, écartype
- ↳ Salaire moyen et écartype par coefficient, catégorie, moyenne,
- ↳ Salaire moyen par coefficient, sexe et âge,
- ↳ Nombre d'augmentations de salaires entre le 01/07/2010 et le 30/06/2011,
- ↳ Pourcentage moyen d'augmentation sur la population concernée, par coefficient,
- ↳ Pourcentage moyen d'augmentation sur la population concernée, par type de population, statut et ancienneté
- ↳ Augmentations de salaire sur effectif permanent : moyenne, minimum, maximum, écartype par catégorie, genre, niveau et coefficient
- ↳ Grille de rémunération : sur effectif permanent (présent du 01/07/2010 au 30/06/2011) :
 - Par catégorie, genre, niveau et coefficient
 - Par genre et tranche d'âge
 - Par métier
 - Par type de rémunération (avec ou sans part variable)
- ↳ Horaires travaillés supérieurs à 7h30 par agence,
- ↳ Salariés concernés par le travail de nuit, travail le dimanche,
- ↳ Analyse des bilans annuels,
- ↳ Nombre de salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale,
- ↳ Analyse de la satisfaction relative aux périodes de professionnalisation,
- ↳ Nombre de kilomètres parcourus par les consultants,
- ↳ Nombre de personnes handicapées,
- ↳ Transfert de 5% du coût de la mutuelle de la part salariée vers la part employeur,
- ↳ Montant des aides publiques à l'emploi.

I. REVENDICATIONS SYNDICALES

① Revendications de la CFDT

- Politique salariale
 - o Rattrapage des salaires, par - une part d'augmentation générale des salaires indexée sur l'inflation afin de ne pas léser a minima le pouvoir d'achat, - une part attribuée au mérite, sans être arbitraire
 - o Salaires sur 12,14 mois (règle des 10%) ou 12,5 mois
 - o Entretien carrière à minima annuel pour tous
- Une adresse électronique AUSY pour tous les salariés sans distinction et sans ancienneté requise
- Négociations collectives (en cours ou à initier)
 - o Travail des Handicapés,
 - o Egalité H/F,
 - o Frais de déplacement et temps de trajet pris en compte,
 - o Travail de nuit, astreintes, travail du dimanche et jour férié,
 - o GPEC.
- Formation
 - o Point retour (satisfaction ou non) des salariés sur période de professionnalisation.
 - o Justification plus précise des motifs de refus de DIF.
- Congés
 - o Récupération du samedi férié pour tout salarié posant des congés englobant le samedi férié.
 - o Congés d'ancienneté à comptabiliser sur le solde de tout compte en cas de départ.
- Déplacements, frais kilométriques,
 - o Ordre de Mission : avant le départ, avec conditions clairement spécifiées,
 - o Déplacement: proposer aux salariés le 1er mois en frais réel et si le salarié le demande, ajuster au forfait les mois suivants,
 - o Assurance voiture sans franchise,
 - o Augmentation de frais kilométriques à 0,45€.
- Tickets restaurants,
 - o Demande d'une augmentation, valeur faciale du ticket à 8,50€ (40% part salariale, 60% part patronale).
- Mutuelle, % des répartitions salariale/patronale
 - o Demande de 40% de la part salariale au lieu de 85%, 60% de la part patronale au lieu de 15%,
 - o Subrogation pour les salariés de + d'1 an d'ancienneté.
- Augmentation du budget culturel du Comité d'Entreprise (actuellement de 0,14% de la masse salariale, demande de 1%)
- Création d'un PEE avant l'obligation légale
 - o Intéressement et abondement de l'entreprise

② Revendications de la CFE-CGC

- Une augmentation générale des salaires à hauteur de l'inflation soit 2,68%, compte tenu des résultats bénéficiaires de la société.
- Une augmentation individuelle tenant compte des compétences et des profils des salariés et de la performance individuelle des salariés

- Rattrapage des salaires pour les tous les salariés (avec une ancienneté de plus de 6 ans) n'ayant pas été augmenté depuis 2002 à ce jour, pour tenir compte de leur fidélité à la société (lors des périodes difficiles subies par la société 2002 à 2005) et en corrélation avec les salaires des nouveaux embauchés à profil équivalent et qualification égale.
- Correction des coefficients et grade des salariés en relation avec les fonctions réellement occupées, les diplômes, expérience et compétences mise en œuvre.
- Une mise en conformité, entre tous les groupes fermés, des métiers et des salaires pratiqués pour les mêmes postes de travail ex un chef de projet « pur » Ausy doit avoir le même grade qu'un chef de projet ex Aequalis, à compétences, diplôme, profil égal par ailleurs.
- Une correction urgente de tous les écarts de rémunération entre homme et femme, aussi bien salarié que parmi les représentants du personnel, qui ne soit pas justifiés par des critères objectifs et rigoureux, en cas de signalisation non prise en compte par la direction, une action des instances CE et CHSCT sera demandée par la CFE CGC au motif d'une discrimination en matière de rémunération observée.
- Rattrapage et correction des salaires des anciens salariés Ausy se trouvant en situation d'un salaire inférieur à celui d'un salarié nouvellement embauché, à profil égal par ailleurs et comparable, avec une ancienneté dans l'entreprise en plus.
- La CFE CGC demande la mise en place d'indicateurs dans le rapport de situation comparé homme femme, pour évaluer chaque année, en fonction des métiers et de l'ancienneté, des indicateurs de suivi de rémunération et de promotion adapté à l'activité SSII
- L'octroi d'une véritable prime de vacances et non pas un calcul de la prime de vacances en fonction du salaire négocié, la CFE CGC réitère à nouveau une demande d'écrit concernant le calcul de la part de la prime de vacances.
- Un salaire sur 12 mois, avec un vrai salaire de base pour ne pas pénaliser les salariés en congé et en maladie.
- La régularisation de tous les salaires déguisés en faux frais pratiquée sur plusieurs sites.
- L'application des 92% du salaire minimal conventionnel mensuel pour tous les salariés.
- Un salaire et un grade en adéquation avec, le diplôme, les compétences, l'expérience et non pas une gestion manager dépendant et marché dépendant.
- Correction de tous les salaires incohérents, par rapport aux critères objectifs (diplôme, compétence, ancienneté...) réglementaires
- Grille des salaires (Paris/Province/PACA/Toulouse) avec la définition des postes référencés dans la société pour une cohérence dans la rémunération en correspondance avec les postes réellement occupés par les salariés.
 - Prise en compte de l'évolution de carrière lors des entretiens de carrière : gestion de la qualification grade et coefficient en fonction de la fonction occupée réellement par le salarié de ses diplômes et des compétences exercées .
 - Mise en place d'un support spécifique pour la tenue des entretiens professionnels pour les plus de 45 ans en concertation avec les DS et RP.
 - Intégration active et suivie de la formation dans le parcours professionnel.
- L'amélioration de la formation professionnelle pour tous et en particulier des salariés restés fidèles à la société et ceux plus âgés ainsi que pour les salariés les plus exposés aux évolutions technologiques (notamment les profils Gros système)
- L'anticipation de la procédure de demande d'autorisation préfectorale pour le travail du dimanche
- L'obligation d'un entretien de carrière pour tous les salariés chaque année, y compris la structure trop souvent négligée
- Création d'un budget IRP (un poste sur les frais généraux au niveau de la direction générale) pour ventiler le coût des frais des IRP sur toutes les agences et non pas uniquement sur les agences de rattachement des RP, ce qui occasionne des pressions des managers sur les RP (représentant du personnel).
- Augmentation de la prise en charge de la part patronale pour la mutuelle de 60% à 100% pour équité vis à vis des salariés ex Aequalis.

YB
JL

Revalorisation du Ticket Restaurant (TR) et augmentation de la prise en charge de la part patronale à 5 euros.

- Revalorisation du barème kilométrique 0.50 euros du Km ou application du barème fiscal
- Indemnité à minima en fonction du barème fiscal
- Très forte hausse de carburant depuis 2006 à nos jours
- Une participation financière pour les salariés utilisant leur voiture et ne bénéficiant pas de la participation de 50% pour les transports, soit 200 euros par an.

- Réaffectation d'une journée de congé pour les samedis fériés notamment pour le 15/08/09 pour tous les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté et en congé dans la période comme en ont bénéficiés tous les salariés de moins de 5 ans d'ancienneté dans les mêmes conditions.
- Réaffectation d'une journée de congé pour tous les salariés ayant eu un samedi férié encadré par des congés, régularisation demandée sur 5 ans.

Demandes réitérées pour la 4ème année consécutive d'ouverture de négociations sur les points suivants :

- Communication syndicale.
- Modalités et méthodologie de négociation
- Compensation du temps de trajet anormal
- Les modalités de déplacement des salariés (frais et temps de trajets anormal)
- Conditions de travail des handicapés.
- Accord de participation jamais encore dénoncé depuis sa création.
- Le risque psycho-social

- Les conditions de promotion professionnelle.
- La participation patronale pour la mutuelle et les modalités d'application
- Le télétravail
- La durée du travail (Plan d'action à revoir chaque année, plus d'accord valide sur les 35H à ce jour)

Demande de Compte rendu rédigé par la direction pour les réunions NAO et les négociations en cours pour informer tous les salariés.

Augmentation du budget culturel CE de 0.14% à 2% de la masse salariale.

Octroi de 3 jours rémunérés pour enfant malade.

④ Revendications de la CFTC

1. Préambule :

Dans le cadre de la NAO, l'employeur doit pouvoir justifier de l'engagement des négociations.

L'engagement doit être sérieux et loyal.

Négociation : recherche d'un accord, centrée sur des intérêts matériels ou des enjeux quantifiables entre deux ou plusieurs interlocuteurs (on ne négocie pas avec soi-même, on délibère), dans un temps limité. Cette recherche d'accord implique la confrontation d'intérêts incompatibles sur divers points (de négociation) que chaque interlocuteur va tenter de rendre compatibles par un jeu de concessions mutuelles.

Sincère : qui exprime ce qu'il ressent et ce qu'il pense vraiment, qui ne ment pas

Loyal : Qui est sincèrement fidèle dans sa conduite aux engagements pris, aux lois de l'honneur et de la probité

L'objet de ce document est de recenser les principales propositions de la CFTC à la Direction générale dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2011.

En 2009, la direction a démarré les négociations en parlant directement du PV de désaccord. Le résultat de la NAO 2009 a été nul (aucune avancée).

En 2010, la direction a soldé les négociations par un PV de désaccord et 2 engagements écrits non tenus (subrogation et proratisation du 13^{ème} mois).

La CFTC reconnaît, comme les investisseurs, que l'entreprise est profitable.

La CFTC estime que cette profitabilité et cette croissance, dues en grande partie au travail des salariés, se font avec un coût social trop important (manque de reconnaissance, démotivation,...).

Priorité pour la CFTC : partage des bénéfices (8 millions d'euros) de façon équitable entre les salariés, besoins en investissement et les actionnaires.

Pour que la société continue de prospérer et donne par là une preuve de volonté de pérennité, La CFTC suggère à la direction, de faire participer les salariés à la prospérité de l'entreprise plus qu'aujourd'hui.

La CFTC a des revendications à proposer mais souhaite que la direction affiche clairement sa stratégie d'entreprise pour les années à venir. Objectif : travailler sur des négociations utiles.

2. Stratégie d'entreprise

- Quels sont les objectifs de croissance d'Ausy pour les 5 années à venir ?
 - Est-ce qu'un second rachat de type Aptus est envisageable ? souhaitable ?
- Quels seront les moyens mis en œuvre pour une éventuelle croissance interne ?
- Le taux actuel de turn-over : proche de 40 % est-il satisfaisant ? Quel doit être le taux optimum pour la direction ?
- Le nombre de jours moyen de formation par salarié et par an est actuellement de 1. Est-ce suffisant pour la direction ?
- L'enquête de satisfaction des salariés (enquête qualité) faite par la direction montre des chiffres en baisse. Quelles ont été les actions menées depuis la dernière enquête pour améliorer la situation ? Quelles seront les actions menées à court et moyen terme ?
- Une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) sera-t-elle mise en place à moyen terme ?

3. Salaires

- La CFTC souhaite que les augmentations compensent au moins l'inflation pour tous les salariés.
- Si une augmentation collective est refusée par la direction, la CFTC propose de la remplacer par une augmentation de la participation aux bénéfices
- Bien qu'Ausy n'entre pas dans le cadre de la loi concernant la « prime 1000 euros », la CFTC souhaite qu'une prime exceptionnelle soit versée à tous les salariés
- La CFTC souhaite participer aux commissions sur les salaires.
- La CFTC souhaite que tous les salariés ayant des frais déguisés puissent demander leur intégration dans le salaire.
- Mise en place de critères objectifs pour les augmentations
 - Une période d'intercontrat ou de congés maternité ne pourra être évoquée pour refuser une augmentation
 - Justification écrite en cas de refus d'augmentation
- Interdiction des périodes de congés sans solde imposées par les managers (notamment pendant les périodes d'essai ou les périodes d'inter-contrat)
- La part variable de salaire des managers devrait tenir compte de leur performance sociale, basée sur des indicateurs tels que : turn-over, arrêts de travail, taux de satisfaction des salariés, etc....
- La régularisation des salariés non augmentés depuis plusieurs années ou justification

- Transparence sur les primes d'objectifs et autres avantages donnés aux responsables de site.

4. Conditions de déplacement

Ordre de mission

Obligation de renseigner de façon explicite les éléments suivants :

- les horaires appliqués (nombre d'heures hebdomadaire) chez les clients et les modalités de remboursement ou de récupération (lorsque le client exige des horaires hebdomadaires supérieurs à 36h 30', ceci doit être mentionné sur l'ordre de mission et le salarié doit pouvoir justifier d'heures supplémentaires ou de RTT supplémentaires)
- et s'il y a ou non surtemps de trajet, les modalités de remboursement ou de récupération.

Mesures spécifiques pour les salariés travaillant sur des forfaits.

Engager la responsabilité du commercial et du DT qui ont mal vendu le projet (sous-estimation des temps nécessaires à l'accomplissement des travaux).

Frais de déplacement

- **RAPPEL :**
L'application du remboursement des frais réels doit rester la règle générale. En aucun cas, le forfait ne peut être imposé (article 50 de la convention du syntec)
- Compte tenu de l'aspect aléatoire du lieu géographique des missions, le remboursement des frais kilométriques doit être calculé du lieu du domicile au lieu du travail (clients ou agence) si le salarié doit prendre sa voiture personnelle
- Revalorisation des remboursements kilométriques : 0,45 euro/km
- Trouver une solution équitable pour les salariés dont le domicile est éloigné de l'agence pour des raisons historiques (embauchés loin des agences pour arranger Ausy).
- La DAF donnera une explication systématique au salarié sur le détail du remboursement des frais en cas de différence entre les frais déclarés et ceux remboursés
- Suppression totale de la franchise de l'assurance AUTO-MISSION qui n'est pas conforme à l'article 50 de notre convention collective.
- Les salariés en grand déplacement auront au minimum un aller/retour par semaine pour rentrer chez eux.

Frais de repas / Ticket Restaurant

- Participation patronale à 60% (au lieu des 50% actuel) et valeur faciale du ticket à 8€
 - Participation salariale 2,80€
 - Participation patronale 5,20€.
- Les salariés, quelle que soit leur situation, doivent avoir le choix entre :
 - Ticket restaurant
 - Virement d'un montant équivalent à la Participation patronale.
- Mise en place d'accord avec une société pour bénéficier d'une cantine inter-entreprises sur Issy les Moulineaux

Surtemps de travail / Surtemps de trajet

La CFTC demande l'ouverture de négociations sur ces 2 sujets

5. Gestion des carrières

- Mise en place d'une GPEC : gestion des carrières et politique salariale cohérente et conforme aux obligations légales (égalité H/F, à travail égal, salaire égal, etc...)
- Mise en place d'un service RH. Objectif : éviter que les « managers » aient une double casquette avec des objectifs contradictoires (rentabilité à court terme et investissement à moyen terme)
- Support de l'entretien de carrière
 - Ajouter des rubriques concernant le salaire
 - Ajouter toutes les rubriques permettant de mesurer la performance sociale du manager.
 - Ajouter des rubriques relatives au suivi des formations souhaitées par le salarié

6. Intéressement, participation et épargne salariale.

Mise en place d'un PEE avant que cela ne devienne obligatoire...

7. Régime de prévoyance maladie

Prise en charge à 100% par l'entreprise

8. Travailleurs handicapés.

La CFTC demande l'ouverture de négociations sur ce sujet

9. Budget CE

- Augmentation du % servant au calcul de la subvention annuelle du CE : Passer le budget culturel à 1% de la masse salariale, comme cela se pratique dans la plupart des sociétés équivalentes.
 - Argument de fidélisation

10. Communication des IRP

Adresse électronique AUSY pour tous les salariés

Possibilité de faire des enquêtes de satisfaction auprès des salariés par les IRP.

Divers.

- Négociations à ouvrir :
 - Le travail de nuit, du dimanche, jours fériés et dimanche
 - Procédure de licenciement / RCC
 - Temps de trajet
 - Formation des intercontrats
- Création d'un budget de fonctionnement pour le CHSCT
- RTT :
 - Remplacement du document actuel incompréhensible et obsolète lorsqu'il est envoyé
 - Donner le nombre de jours de RTT en début d'année avec le calcul
 - Attribuer à tous les salariés d'Ausy le même nombre de jours de RTT en s'alignant sur le nombre d'heures hebdomadaires réellement effectuées (plus proche des 38h50 que des 36h50). Faisant le même travail, des consultants d'Ausy ne jouissent pas des mêmes jours de RTT, cela en fonction de leur société d'origine, alors qu'ils accomplissent le même nombre d'heures de travail.

🔵 Revendications de la CGT

1. Les salaires :

- a) aucune augmentation individuelle inférieure à l'inflation de l'année précédente

- b) Fixer ad vitam aeternam et en date du 2011/12/31 en valeur absolue le montant payé par le salarié pour la mutuelle
- c) recadrage des salaires sur 12 mois avec intégration du 13^{ème} mois dans le salaire de base
- d) attribution d'une prime exceptionnelle de 900 € pour compenser l'inflation de ces 3 dernières années
- e) paiement des jours "enfant malade" pour les familles monoparentales
- f) Cotisation patronale supplémentaire pour les salariés pénalisés en terme de points retraite par la hausse du salaire charnière (3 262.22 pour 2011)
- g) Salaire brut mensuel (sur 12 mois)
 - au dessus du PM55 pour les cadres
 - au dessus de 1700 euros pour les non-cadres
- h) mise en œuvre effective de la subrogation en cas d'arrêt maladie
- i) Respect du nombre maximal de jours travaillés

2. La formation :

- a) Action intensive pour palier la phénoménale ignorance de la hiérarchie quant au droit social
- b) ajout dans l'intranet d'une section DIF, laquelle comportera une explication du concept ainsi qu'une procédure simplifiée, soit dans l'onglet « By My Ausy » ou l'onglet « Infos administratives ». Dans cette section figurera aussi la procédure que la direction aura choisie pour donner la réponse au candidat demandeur du DIF ainsi que le modèle de lettre qui sera mis à la disposition du salarié dans cette information (voir modèle proposé en annexe).
- c) Tout refus d'une demande de formation faite par un salarié devra être motivé et tracé
- d) informatisation (demande, suivi, motif du refus, historique, etc.) avec accès pour le salarié

3. Autres :

- a) Egalité de traitement entre ETAM et IC en matière :
 - de durée de préavis (article 15 de la CCN),
 - d'indemnité de licenciement (article 19 de la CCN),
 - de compensation, en cas de travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés (article 37 de la CCN),
 - de moyens de transport en cas de déplacement professionnel (article 59 et 70 de la CCN),
- b) Augmentation de 400% du pourcentage servant au calcul du budget socio-culturel du CE
- c) Face à l'insatisfaction croissante des salariés, nous nous faisons le porte-parole de leurs mécontentements et [re]mettons à l'ordre du jour de la NAO 2011 les revendications suivantes :
 - i. Une adresse électronique pour tous les salariés d'Ausy
 - ii. Révision des coefficients en fonction des postes réels occupés par les salariés
 - iii. Revalorisation :
 - A. de l'indemnité journalière de repas à hauteur de 30% du plafond d'exonération de Urssaf par repas.
 - B. de l'indemnité kilométrique de 20% avec plancher égal au barème fiscal pour les cumuls annuels inférieurs à 5000 kms
- d) Mise en place d'un système, via l'intranet, permettant au salarié de modifier les données personnelles (et notamment les supprimer) qu'il met à disposition de la société.
- e) Mise en place d'un entretien spécifique de clôture du bilan annuel pour échange sur le résultat final (explication motivée de ce qui a été accordé ou pas (formation, salaire [notamment de l'augmentation finalement décidée laquelle aura été exprimée par rapport à l'inflation de l'année précédente], etc.)
- f) Utilisation systématique des formats logiciels dits ouverts pour les documents électroniques dont l'utilisation est imposée aux salariés
- g) Cumul des jours référencés dans la convention collective à l'article 29 comme dédiés à « assister aux obsèques » avec ceux prévus pour un décès à l'article L.3142-1 du Code du Travail.
- h) Possibilité d'imputer sur le RA le temps passé aux tâches administratives (RA, CV, document d'entretien annuel, entretien, etc.)

Ce que nous revendiquons et que nous n'obtiendrons sans doute jamais sans l'appui des salariés formalisé par une grève générale :

- a) Augmentation générale et systématique avec au minimum la valeur de l'inflation sur les 12 mois précédents, avec comme base, le rattrapage sur 12 mois de l'inflation des dernières années sans augmentation.
- b) Engagement de limiter les augmentations des 20 plus gros salaires à la moyenne des augmentations de l'année précédente.

La délégation C.G.T. AUSY demande en outre à ce que les négociations sur l'égalité professionnelle renvoyée à la NAO 2012 démarrent dès le prochain mois de janvier.

HB
JLJ

II. Réponses favorables de la Direction

Monsieur David GOMEZ, Directeur des Affaires Sociales de la société AUSY, a pris connaissance avec intérêt de l'ensemble des revendications syndicales.

Chacune d'entre elles a fait l'objet d'un débat loyal entre la direction et les délégués syndicaux.

Accord sur deux des principales revendications syndicales communes

- **Augmentation de la part patronale de la mutuelle**

La Direction ne souhaitait pas apporter une réponse favorable à cette demande sur l'année 2012.

Ce point fait l'objet d'un thème spécifique dans la négociation en cours sur l'harmonisation des statuts.

Pour autant, consciente de la nécessité à long terme d'aboutir à une harmonisation en termes de garanties et de cotisations, la Direction, malgré un contexte réglementaire fluctuant, décide de faire un premier pas en avant en majorant d'un point en % la part patronale de la mutuelle en 2013. Il est possible qu'au vu des résultats du premier semestre 2012, cette mesure s'applique dès 2012 ; ce point sera confirmé en septembre 2012. Cet effort de la Direction, même s'il est mesuré quant à sa portée immédiate doit s'interpréter comme gage de bonne augure pour les négociations à venir sur ce sujet stratégique.

Il est, par ailleurs, d'ores et déjà acquis que le taux de la cotisation s'appliquera sur le salaire brut réel plafonné, tel que déjà le cas chez AUSY.

- **Augmentation du budget socio - culturel du comité d'entreprise**

La Direction explique son vif intérêt et sa conviction du besoin d'augmenter le budget des activités sociales et culturelles alloués au CE qui stagne, depuis la création de ce dernier, à 0,14 % de la masse salariale. En effet, l'offre sociale et culturelle tel qu'actuellement proposée par le CE est un réel bonus pour les salariés dont ils peuvent être fiers et qui constituent un outil efficace de fidélisation.

Pour accompagner cette dynamique d'offres, la Direction souhaite mettre en place une dynamique d'évolution des moyens alloués au CE pour financer ses activités sociales et culturelles. Est ainsi proposé la mise en place d'un plan de progression qui couvrira l'exercice 2012 (rétroactif au 1^{er} janvier 2012) et l'exercice 2013, avec un objectif de doublement du budget des activités sociales et culturelles à fin décembre 2013. Il est d'ores et déjà acté que le budget ASC pour le CE en 2012 s'élèvera à 0,21% de la masse salariale et l'objectif pour 2013 est d'atteindre 0,28%, de la masse salariale (sera confirmé lors de la NAO 2012) .

La Direction affirme également sa volonté à ce que ce budget continue d'évoluer les années suivantes, sous réserve de la situation économique de l'entreprise et en regard de l'offre proposée.



Monsieur David GOMEZ,
Directeur des Affaires Sociales AUSY,

Fait à Issy-les Moulineaux
Le 20 septembre 2012

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentées respectivement par :

- Monsieur Jean-Christophe LLORENS, délégué syndical C.F.D.T.,
- Monsieur Marc BONNAMY, délégué syndical C.F.D.T.,
- Monsieur Jean-Luc DURAND, délégué syndical C.F.D.T.



- Madame Nacéra BENRABAH, déléguée syndicale CFE-CGC.,
- Monsieur Matthieu SYLVA, délégué syndical CFE-CGC.,

- Monsieur Jean-Pierre JUSTE, délégué syndical C.F.T.C.,
- Madame Muriel MILLET, déléguée syndicale C.F.T.C.,
- Madame Karine MUEL, déléguée syndicale C.F.T.C.

- Monsieur Patrice ALLAIS, délégué syndical C.G.T.,
- Madame Michelle MUESS, déléguée syndicale C.G.T.,
- Monsieur Gilles GUY, délégué syndical C.G.T.

Es