

CFE CGC AUSY > 50% => Avancées sociales garanties Un CSE POUR VOUS et AVEC VOUS



POURQUOI VOTER – QUELS SONT LES ENJEUX POUR VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL

Le Code du Travail a évolué.
Le Comité Social et Economique (CSE) remplace les trois instances CE / CHSCT / DP.
Il remplira désormais toutes leurs missions.

Suite aux ordonnances « MACRON », les accords d'entreprise priment dorénavant sur le contrat de travail, si un accord est signé à la majorité et **décide d'une diminution de votre salaire, celui-ci s'imposera**. Aucun recours possible, le contrat de travail n'a plus de valeur dans ce contexte.

C'est pourquoi votre VOTE pour ce premier tour est essentiel.

Le premier tour va permettre de mesurer la représentativité de chacun des syndicats présents dans l'entreprise.

- **Moins de 10% le syndicat ne siège plus** à la table des négociations
- **Plus de 50% le syndicat sera incontournable** et aura la capacité de faire évoluer la politique sociale au travers des accords d'entreprise.

Ces élections vous donnent le droit de choisir le syndicat qui défendra les intérêts de TOUS les salariés, notre engagement depuis des années.

Le choix du ou des syndicats majoritaires est crucial pour la défense de vos droits et pour votre avenir.
Vos élus CFE-CGC s'engagent **à ne signer que des accords avec avancées sociales collectives garanties - négocier c'est trouver des compromis sans compromission.**

La puissance du collectif est devenue nécessaire pour faire avancer la politique sociale de l'entreprise.

POURQUOI CHOISIR DES ELUS CFE-CGC ?

Voter et faire voter CFE-CGC dès le 1er tour :

- C'est avoir un CSE rapidement opérationnel (et la reprise des ASC ...)
- C'est avoir la garantie de prolonger la gestion actuelle avec sa rigueur et son équité envers tous les salariés.

La **CFE-CGC, le seul syndicat des cadres et agents de maîtrise** (99% des salariés AUSY), majoritaire dans notre branche. **Votre syndicat**, avec des femmes et des hommes responsables qui ont fait leurs preuves, sur le terrain, depuis 2001.

NOTRE PROGRAMME POUR LE FUTUR CSE - 2019-2023

Nous vous proposons de poursuivre notre projet initié lors de la précédente mandature, projet innovant, équitable en tenant compte des spécificités régionales.

Le budget du CSE sera découpé en deux : Un budget national et un budget décentralisé.

Ce second budget mis en place par région sera Participatif et Autonome dans sa gestion financière et décisionnelle.

Ainsi, nous vous proposons de:

- 1) Renforcer l'enveloppe individuelle (Bonus), plébiscitée et répondant à une demande forte des salariés. Mise en place de l'abondement de 50 €, conformément au Budget voté pour 2019 au lendemain de l'élection.
- 2) Maintien des dispositifs mis en place (salles de sports, opérations flash, assurance Solucia (assistance juridique, prise en charge des risques de conflits professionnels, Chèques cadeaux de fin d'année pour tous les salariés ...)
- 3) Chèques cadeaux événementiel (noël des enfants, mariage, naissance ...).
- 4) Organisation d'un voyage annuel avec transparence sur le choix des salariés retenus.
- 5) Développement de partenariats avec les enseignes au niveau national mais aussi régional
- 6) Développer les activités demandées localement via le budget décentralisé.

Les principales revendications que nous continuerons à porter :

Salaires : supprimer les disparités de salaires pour des profils équivalents, vraies augmentations de salaires et non pas des frais déguisés ou des primes. Une grille de salaires tenant compte des critères objectifs et uniquement tels que diplômes compétences ancienneté à travail égal salaire égal, égalité homme femme ..., et non pas en fonction du sexe et/ou des origines.

Frais de mission : décents, compensation pour les efforts consentis (temps de trajet, astreintes...) en clair en finir avec la gestion manager-dépendant. Obtenir enfin une équité dans le traitement des salariés ...

Formation et gestion de carrière : Tenir compte des souhaits d'évolution des salariés avec des moyens pour y parvenir.

Objectifs -SMART : Simples Mesurables Atteignables, Réalistes et fixé dans le Temps. Ces objectifs doivent permettre à chacun des salariés concernés de réaliser sa mission avec des moyens et ressources appropriés – En finir avec le seul pilotage par le TACE.

Participation : un réel partage des fruits du travail de tous à TOUS.

Durée de travail : compensation financière des surplus de trajet, paiement des heures supplémentaires.

Notre site : <http://ausy.fieci-cfecgc.org/>

Nous contacter : cfecgc.ausy@gmail.com

BILAN MANDATURE ECOULEE

Les négociations 2015-2019

MUTUELLE : Seul accord signé par vos élus CFE-CGC qui ont tenu le leadership à cette occasion et ont pu vous obtenir d'AON un accord avec de meilleures garanties pour un coût plus raisonnable. Aidez-nous à poursuivre le travail. Les négociations à venir sont capitales, une nouvelle réglementation sur le dentaire est en travail pour 2020.

Mettez-nous à la table des négociations pour continuer à défendre au mieux vos intérêts.

HANDICAP : Nous avons bataillé dur pour garder la mission handicap en interne AUSY et non la transférer chez Randstad. En revanche, nous n'avons pas signé le nouvel accord car il est encore bien insuffisant, au regard de son application concrète sur le terrain.

Quelques dossiers salariés, particulièrement difficiles et que nous avons portés, nous montrent que l'accord actuel ne se traduit pas pour le bien-être et la sécurité des salariés handicapés. Nous sommes très investis sur ce thème, nous avons été à l'initiative des « chiffonnettes » et du jeu « Quel collègue êtes-vous ? » pourtant nous ne signerons pas un accord sans politique de prévention et sans application tangible sur la gestion des salariés handicapés.

AUTRES NEGOCIATIONS : Le détail se trouvent sur notre site internet.

Bilan du Comité d'Entreprise : Vos élus CFE-CGC occupaient les postes de secrétaire CE trésorier et trésorier adjoint.

Pour la première fois TOUS les salariés ont pu bénéficier du CE

- 1) Mise en place de nouvelles règles sur les activités socio-culturelles suite au contrôle URSAFF de 2015 ce qui a permis au CE d'éviter un redressement de 400 k€ en supprimant toutes les discriminations existantes antérieurement.
- 2) **Récupération des subventions de 2011 à 2015 non versées par la direction au CE** et obtention du paiement de l'intégralité des subventions jusqu'à ce jour
- 3) Mise en place d'un nouveau logiciel, plus adapté aux besoins des salariés (Paiement en CB, virement...)
- 4) **Mise en place d'un CHEQUE CADEAU de fin d'année pour TOUS les SALARIES**
- 5) Nouvelles offres cinéma : pass annuel pour les cinéphiles (ciné illimité pour 10 € / mois) carte UGC BLUE
- 6) **Mise en place d'une enveloppe individuelle, qui est alimentée chaque semestre afin que chaque salarié utilise cette subvention sur SON choix d'activité** socio-culturelle individuel (abonnement sportif, achat de tablette, spectacles...)
- 7) Opérations flash locales (forfaits ski (Valbonne) location de gymnase sportif, festivals, concerts, foot en salle...)
- 8) Mise en place de cours de couture, broderie, détails de nos actions sur notre site... (<http://ausy.fieci-cfecgc.org/>)
- 9) **Commission logement suppression de toutes les règles discriminatoires qui existaient, seule l'ancienneté d'un an est requise. Nous avons ainsi pu permettre à 10 fois plus de salariés d'obtenir un logement.**

Vos élus CFE-CGC ont fortement travaillé en prenant leurs responsabilités et en assurant la présidence de plusieurs commissions : économique (Francis VALENTIN), formation (Matthieu SYLVA), logement (Nacéra BENRABAH)

BILAN du CHSCT (CFE-CGC Majoritaire de 2013-2017)

- 1) Obtention d'une expertise par voie judiciaire pour faire cesser les Risques Psychosociaux sur tous les salariés et la gestion par le TACE*
- 2) Transfert de 92 salariés de l'administratif vers RANDSTAD. La CFE-CGC a été, à leurs côtés sur le terrain, au quotidien pendant plus de 9 mois, pour les accompagner, les conseiller, les informer et les défendre, au mieux de leurs intérêts.
- 3) Suivi de centaines de salariés en souffrance par des élus compétents et disponibles.
- 4) Suivi et gestion de l'expertise sur la réorganisation et la digitalisation (projet dit CHANGEPOINT)
- 5) Gestion et suivi de plusieurs dossiers de harcèlement moral et sexuel, discrimination...

La CFE-CGC vient d'obtenir un jugement inédit et rarissime aux Prud'hommes de Boulogne la reconnaissance d'une discrimination sexuelle 21000 € raciale 5000 € perte de retraite 5000 € défaut de formation 5000 € et révision du salaire avec exécution provisoire.

*(Taux d'Activité Congés Exclus (TACE) est un élément de suivi de l'activité d'une ESN).

Bilan du Mandat DP

Vos DP locaux sur plusieurs sites (Sèvres, Toulouse, Lyon, Nantes, Aix, Rennes, Lille ...) ont portés vos réclamations et les ont capitalisées au CE et au CHSCT selon les sujets traités. Travail en amont sur plusieurs cas individuels pour lesquels nous sommes montés au créneau pour travailler au préventif et non pas seulement faire du curatif, notre objectif est de traiter les dysfonctionnements pour le collectif et travailler à l'équité de traitement et non pas au cas par cas.

Vous avez été privés de CE depuis le 30 juin 2019, vos élus CFE CFC vous en donnent les véritables raisons, rendez-vous sur notre site.



Ne laissez pas les autres choisir à votre place VOTEZ CFE-CGC

- LE syndicat des cadres et agents de maîtrise
- Syndicat **majoritaire dans la branche Syntec**
- Equipe paritaire, soudée, formée, enthousiaste, assidue aux réunions
- Equipe expérimentée : CE (18 ans) CHSCT (12 ans) DP (15 ans)
- Equipe renouvelée pour mieux vous ressembler (Multi-sites, métiers et origines diverses, âge varié)

VOTEZ pour que VOTRE VOIX soit entendue !

Notre site : <http://ausy.fieci-cfecgc.org/> Nous contacter : cfecgc.ausy@gmail.com