

Toute notre équipe CFE-CGC vous souhaite une

## BONNE ANNEE 2021

**Nous restons mobilisés à vos côtés pendant cette période de mutation de la société AUSY**

**CFE CGC 1<sup>er</sup> syndicat d'AUSY (35%) La direction étudie attentivement nos propositions Rejoignez-nous si vous voulez contribuer à cette construction du nouvel AUSY**

### En Bref

**Nouvel AUSY** : la CFE contribue et demande des actions concrètes sur le terrain!!

**Crise COVID-19** :  
Télétravail à négocier  
Chômage Partiel prolongé  
Nombreux départs

**Mutuelle** : impact COVID à surveiller

**Digitalisation**  
Changepoint, Portail: lente amélioration

Nouvelle DRH

Nouvelle réorganisation DELIVERY

**Négociations** : Ouverture de négociations demandées par CFE CGC :  
Télétravail, Santé au travail, Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, Rémunérations égalités pro ! et Promotion des femmes

**CSE**, réélection ? Audience 8 mars 2021

### Votre salaire respecte-t-il la convention collective?

Augmentation des minima SYNTEC depuis le 1<sup>er</sup> Novembre 2020.

**A Vérifiez sur notre site**

**Comment ? Identifiez votre coefficient sur votre fiche de paie**

Nous demandons des libellés de poste clairs, une affectation de coefficient et position en adéquation avec les métiers, diplômes, expériences, compétences.

Une évaluation et suivi sur des critères objectifs par des évaluateurs compétents.

Pour ceux concernés par la part variable, une mise en place de lettres d'objectifs (LO) respectant les critères SMART (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste et encadré dans le Temps), LO données en amont de la période d'exercice ainsi que les moyens et ressources pour atteindre ces objectifs (avec discussion préalable sur le budget...).

Une gestion de carrière pour TOUS (consultant-e-s en AT et au DELIVERY et personnel de structure) Avec un accès à la formation pour chaque salarié et une attention particulière à la progression des femmes,

**Pour en finir avec la discrimination et la gestion en mode manager-dépendant !**

### Arrivée depuis le 1<sup>er</sup> Octobre 2020 d'une VRAIE DRH chez AUSY Mme Sandrine HICHARD ROBIN

Nous attendons beaucoup de cette DRH pour structurer et organiser la gestion des compétences et la gestion de carrière des salariés dans le groupe AUSY et Randstad y compris à l'international.

**Pour en finir avec les salariés en version jetable (ancien AUSY) !**

Travailler sur la cohésion des équipes, valoriser le collectif

« Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin »

### Communication et considération des salariés !

Nous sommes passés d'une culture du secret à une communication intensive par messagerie marquant une volonté de transparence. Une organisation de cette communication sur un site intranet modernisé serait souhaitable (préoccupations RSE et économie d'énergie).

Nous demandons que cette transparence soit également effective auprès de chacun des salariés dans toute communication échangée (réponse systématique au salarié, délais de réponse etc...) en cohérence avec la présentation du nouvel AUSY mettant au centre du dispositif le SALARIE source de richesse pour l'entreprise.

**Pour en finir avec une communication uniquement descendante !**

### RTT restants transférables sur CET jusqu'à fin janvier 2021.

**Pour en savoir plus rdv sur notre site**

<https://ausy.fieci-cfecgc.org/>



# Les 5 thèmes prioritaires de négociation de la section CFE-CGC Ausy

## Définition poste de travail et emploi

Avoir un référentiel métier inspiré de l'OPIIEC (observatoire de nos métiers de la branche)

Avoir des **intitulés de postes** cohérents avec les emplois réellement occupés.

Avec des **niveaux d'expérience** (junior, intermédiaire, sénior) pour en finir avec les risques de discriminations, égalité H/F,

Avoir des **classification/position justifiées sur des critères objectifs** et corrigeant les disparités existantes.

Mettre en place une **grille de rémunération** cohérente en fonction des critères objectifs de **diplômes, expérience, compétences et poste occupé**.  
Harmoniser les libellés de poste (suite harmonisation jamais finalisée cf. expertises politique sociale) et les classifications...

Régulariser et mise en cohérence des salaires disparates (et non plus fonction de la date d'entrée dans la société).

Tout ceci pour avoir un référentiel métiers socle et prévisionnel et évolutif en fonction des orientations stratégiques et de la vie de nos métiers dans le secteur pour adapter un plan de formation assurant le maintien et l'évolution de carrière de **tous** les salariés.

## Conditions d'exercice de cet emploi

### Charge de travail

**Temps réel de travail**, modalité 35H à revoir, Heures supplémentaires (risque de travail dissimulé)

**Lettres d'objectifs** (objectifs SMART, ouverture de compte mieux valorisée, les données en entrée, LO remise avant période d'exécution...)

**Télétravail** (choisi et non subi, moyens matériels et financiers, compensations ....)

**Frais** (à revoir lieu habituel de travail et Urssaf) il existe encore des salaires déguisés en frais, faire un audit global société

**Temps de trajets** (définir le lieu habituel de travail)

### CP fractionnement

Récompenser le travail de ceux qui se sont investis pendant la crise COVID et depuis de nombreuses années,

**Lettres d'objectifs** remises AVANT la période concernée, définir des objectifs SMART

Charge de travail, équilibre vie personnelle-vie professionnelle, prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Appliquer la réglementation sur la compensation du temps de trajet,

Promouvoir et récompenser le travail des femmes, visible sur le terrain et non reconnu au niveau des hiérarchies et du salaire.

## Système décisionnel à 3 pour en finir avec l'arbitraire et construire le ONE AUSY synergique

Définir les règles de fonctionnement avec des engagements réciproques (en finir avec des objectifs de chacun contradictoires et antagonistes)

« Définir l'arbitrage pour contrer l'arbitraire »

**Système décisionnaire sur 3 acteurs minimum. Définir les acteurs selon le contexte.**

**Rechercher les solutions** en priorité en interne **en cultivant l'intelligence collective, en facilitant la communication, en exploitant et en encourageant toutes les bonnes volontés.**

## Communication & outillage

**Structurer l'intranet** afin d'y retrouver facilement l'ensemble de la communication des représentants du personnel, syndicale et officielle AUSY, et réduire l'excès de mails.

**Doter les salariés consultant e s d'outils de communication internes** (annuaire GSM, tchat instantané...) voire un outil commun de communication interne.

**Améliorer la gestion administrative** du salarié, avec engagement sur délai de réponse au salarié,

**Organiser la communication** (trop de comm tue la comm) sur intranet Suivant les préoccupations des jeunes sur **les aspects RSE** (Responsabilité Sociétale Environnementale) et dépense d'énergie inutile (d'importantes données transitent sur le réseau en plusieurs milliers d'exemplaires).

**Intégrer dans la nouvelle culture d'entreprise** (répondre ou donner un **délai de réponse à tout mail de salarié, c'est considérer le salarié**)

Doter d'un logiciel DRH permettant à la DRH de pouvoir travailler à la Gestion des Talents

## Des représentants du personnel inclus dans le nouvel AUSY et non pas « à côté »

**Organiser le droit d'expression des salariés**, travailler sur le droit à l'erreur et le management d'accompagnement et non du contrôle...

**Développer un écosystème favorisant la synergie et symbiose**, en finir avec le parasitisme, copinage, et **travaillons sur le partage de nos compétences collectives.**



Rejoignez-nous si vous voulez contribuer à la construction du nouvel AUSY

<https://www.fieci-cfecgc.org/rejoignez-nous/>

