

Questions Réunion Représentants de proximité du 15 juin 2020

Question 1 : GAM - CFTC

MonEspaceAusy : visibilité sur l'origine des opérations

Des salariés découvrent des absences et imputations posées sur leur compte-rendu d'activité sans prévenance préalable.

Ils aimeraient avoir une plus grande transparence de l'outil, et notamment la visibilité sur l'origine de la demande (eux ou quelle personne d'AUSY) ainsi que la date à laquelle cet élément a été renseigné.

Pouvez-vous ajouter cette information afin de garder la confiance dans cet outil naissant ?

Réponse :

Il peut s'agir des salariés qui devaient pré remplir leur CRA et ne l'ont pas fait dans le contexte du lancement compliqué de CHANGEPOINT (CRA de janvier à mars).

Il y a eu une réouverture du portail pour le CRA d'avril.

Il peut sinon s'agir de la saisie de l'activité partielle par les assistantes au vu des informations managériales.

Les consultants concernés sont au courant ; quant à savoir qui et à quelle date a rempli le CRA, une telle traçabilité n'est pas prévue à ce jour.

Si un salarié constate une erreur de congés ou de RTT ou s'il a des questions relatives aux saisies effectuées, il doit le signaler par mail à son manager et son assistante.

Question 2 : GAM-CFTC

Participation et congés imposés : partageons aussi les bénéfices (suite)

Après avoir demandé aux salariés AUSY de faire des efforts extrêmement importants pour aider AUSY suite à l'épidémie de COVID19 et les impacts financiers qui en découlent, notamment en

posant des jours de RTT acquis, de jours pris sur le CET ainsi que des jours de congés payés, AUSY veut imposer jusqu'à 4 semaines de congés payés aux salariés.

Comme toutes les entreprises de France, AUSY s'interroge sur l'utilisation des mécanismes du PSE, de rupture conventionnelle collective, d'envoi des salariés en grand déplacements voire à l'étranger...

Toutefois, si les efforts demandés aux salariés pourraient, d'une certaine façon et sous certaines conditions, encore se comprendre, il se pose alors inévitablement la question de la récompense face aux efforts faits.

Depuis de nombreuses années, AUSY faisait d'excellents résultats financiers lui permettant une forte croissance, de racheter des sociétés, de se développer à l'international, de payer grassement ses actionnaires. Pour autant, les salariés n'avaient pendant toutes ces années, aucune participation aux bénéfices à cause de l'accumulation des capitaux propres par AUSY, et aucun intéressement puisqu'il n'y a pas d'accord d'entreprise ouvrant de tels droits, les formations y sont rares, les augmentations minuscules.

A ce jour, la formule légale de calcul de la participation est appliquée, elle est prévue pour s'appliquer à une entreprise classique ce qui n'est pas le cas des SSII. Une autre formule de calcul de la participation plus juste pourrait être mise en place via un accord d'entreprise, ce que refuse la Direction.

Au vu de la solidarité faite par les salariés, AUSY fera-t-il preuve d'une telle générosité en retour vis-à-vis des salariés ? Plus spécifiquement, est-ce que la Direction va engager dès à présent des négociations loyales avec les délégués syndicaux afin qu'un accord d'entreprise établisse une formule de calcul dérogatoire de la participation, ainsi qu'un accord d'entreprise pour la mise en place de l'intéressement, ce qui permettrait aux salariés de récolter le fruit de leurs efforts lorsque les conditions économiques seront redevenues meilleures ?

Il est révoltant qu'AUSY demande aux salariés de participer à ses pertes financières et non à ses bénéfices. Nous demandons l'ouverture de négociations véritables et la mise en place de contreparties pour que les salariés qui seraient amenés à travailler chez AUSY dans des années plus favorables, puissent partager les bénéfices de retour de la croissance.

Réponse :

Cela n'est pas d'actualité actuellement vu notre contexte économique et financier pour 2020, même si la demande est légitime. AUSY se focalise actuellement sur la défense des emplois existants et doit affronter l'incertitude sur les résultats à venir.

Question 3 : GAM-CFTC

Prime (part variable) sur marge brute, non-paiement et impact du COVID19 (suite)

Au mois de mai 2020, nous portons la réclamation suivante :

Un salarié se fait recruter par AUSY qui arrange son salaire avec une prime de 1500 € présentée sous la forme d'un avenant de prime sur marge brute dégagée semestrielle, mais acquise comme valeur fixe.

Tout se passe bien pendant quelques années, le commercial verse les 1500 € promis sans rechigner.

Le commercial part, un autre arrive... ainsi que les ennuis. Plus question de payer les 1500 € prévus, le nouveau manager applique l'avenant au pied de la lettre : 4% de la marge brute dégagée. Enfin... au pied de la lettre... façon de parler.

En effet, les managers sortent des calculs plus proches de l'alchimie que de la comptabilité pour sous-estimer la prime du salarié, passant de nombreuses heures au téléphone avec le consultant pour lui expliquer que $2 + 2$ font 3 et non 4, et donc que sa prime est bien moindre qu'attendue. Si par hasard le management écrit quelques emails explicatifs, les détails du calcul varient d'une version à l'autre pour essayer de justifier que la prime due est d'une valeur bien inférieure à la valeur réelle. Ainsi pour S1 2019, le salarié reçoit 200 € seulement mi 2019, puis à force de réclamer, un complément de 500 € début 2020. Pour S2 2019, toujours aucun paiement de la prime à ce jour (mai 2020). Ces multiples versions contradictoires donnent l'impression que nos commerciaux ont du mal à savoir calculer une marge sur une régie, ou tentent un enfumage en règle.

Le salarié me saisit donc pour trouver une solution. Une tentative de médiation est effectuée, qui restera sans aucune action du management et donc n'aboutira pas.

Pourtant le dossier est simple :

La formule de calcul de la prime est déjà donnée par la Direction aux travers de précédentes questions des délégués du personnel de Sèvres,

Les éléments variables d'entrée sont le salaire, les frais, le taux journalier (TJM)

En appliquant la formule de la Direction, nous demandons pour le salarié la régularisation de 2016,86 € – 700 € déjà perçus = 1316,86 €.

Nous nous étonnons donc que, malgré nos rappels, des managers refusent de suivre les normes édictées par leur propre Direction.

Nous rappelons à l'ensemble des salariés qu'une promesse non écrite n'a malheureusement pas de valeur contractuelle, et que la parole d'un commercial peut être remise en cause par le suivant... et parfois même le même commercial selon sa moralité.

Question n°1 : quand le salarié va-t-il recevoir le complément des montants dus pour 2019 ?

Question n°2 : Le non-paiement des sommes dues à ce salarié entraînerait une minoration du salaire de référence entrant dans le calcul de sa rémunération en cas de mise en chômage partiel, ce qui lui crée un préjudice complémentaire. Comment AUSY compensera cette perte pour annuler ce préjudice ?

Question n°3 : De façon plus générale, la mise en activité partielle provoque de facto une baisse de la marge brute non imputable aux consultants. Les parts variables des managers ont été revues pour tenir compte de la situation économique. Comment seront adaptées les primes sur marge brute dégagée de tous les consultants concernés pour qu'ils ne perdent pas de pouvoir d'achat en 2020 ?

Pour les points 1 et 2, la réponse de la Direction a été : Le sujet est en cours de traitement.

Avez-vous des nouvelles du dossier ?

Réponse :

Des échanges ont eu lieu à ce sujet entre le Manager, la DAS et le RP. La réponse va intervenir sous peu.

Question 4 : GAM-CTFC

RTTE posé dans le passé, AUSY a-t-il inventé le voyage temporel ? (suite)

Au mois de mai 2020, nous portons la réclamation suivante :

Un salarié passe en intercontrat le lundi 2 mars 2020.

Le vendredi 3 avril, il reçoit un email de son manager l'informant qu'il était placé en chômage partiel du 16/03/2020 au 20/03/2020, soit sur une semaine déjà écoulée.

Le mardi 7 avril, le manager indique au salarié qu'il n'est finalement pas concerné par le chômage partiel car celui-ci ne peut commencer qu'après le 23 mars.

En complément, le 7 avril 2020, le commercial pose 4 RTTE pour le salarié, du 17/03/2020 au 20/03/2020. Le salarié redémarre une mission à partir de 23/03/2020.

Suite à la réponse à la réclamation des RP de Sèvres "Covid19 : Notification de mise en congés hors délai de prévenance", un salarié s'étonne d'une part que ChangePoint puisse permettre d'imposer des RTTE 20 jours après une date révolue, et d'autre part de l'absence de délai de prévenance entre la date d'imposition du RTTE et la date effective de repos.

En effet, la Direction ne reconnaît pas aux RTTE, le statut de RTT imposable au sens de l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos publiée en date du 26 mars 2020, en conséquence le délai d'un jour franc ne peut s'appliquer.

Il ne reste alors que les règles de "l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail" d'Ausy, qui indiquent qu'en ce qui concerne les RTTE : "le responsable hiérarchique devra aviser, par écrit, les salariés de la date à laquelle le(s) jour(s) ont été fixés, 7 jours calendaires à l'avance. Pour les salariés en période dite d'inter-contrat, le délai de fixation de ces jours de repos est réduit à 48 heures ».

Nous notons qu'aucune ordonnance ni accord d'entreprise ne permet la pose rétroactive de jours de RTTE et hors délais de prévenance. Le salarié placé ainsi dans cette situation, à qui l'on demande de rester joignable en intercontrat, se voit en conséquence privé de son jour de RTT pendant lequel il n'est pas soumis à la subordination de l'employeur.

Ce salarié réclame donc l'annulation des RTTE indûment posés pendant lesquels il n'a pas pu se reposer.

La réponse de la Direction a été : Nous traitons le sujet au plus vite et revenons vers vous.

Avez-vous des nouvelles sur ce dossier ?

Réponse :

L'assistante a procédé à l'annulation des RTTE du 17 au 20 mars 2020.

Le gestionnaire paie a confirmé que la régularisation interviendra au mois de juin 2020.

Par ailleurs, nous avons rappelé le délai de prévenance des RTTE au Manager.

Question 5 : GAM-CFTC

Frais en retard pour un salarié parti de chez AUSY (suite)

Au mois de mai 2020, nous portons la réclamation suivante :

Un salarié a quitté AUSY en mars 2020. Pour diverses raisons, l'ordre de mission applicable depuis le début d'année avait tardé à se mettre en place, mais ce fut finalement le cas.

Cet ordre mission précise que le salarié "utilise son véhicule personnel par contrainte" et est remboursé à hauteur de "9,66 € / jour".

Ce qui donne en 2020 :

- Janvier 2020 : 20 j * 9,66 € = 193,20 €
- Février 2020 : 19 j * 9,66 € = 183,54 €
- Mars 2020 : 12 j * 9,66 € = 115,92 €
- Total = 492,66 €

Depuis son départ, le salarié reste en attente du paiement de ses frais donc de 492,66 €.

Pourriez-vous fluidifier le processus de paiement des frais lié à ce dossier ?

La réponse de la Direction a été : Cette demande est en cours de traitement.

Avez-vous des nouvelles sur ce dossier ?

Réponse :

Les frais de la salariée sont en cours de paiement.

Ils seront payés à la fin du mois lors de la paie de Juin.

Les frais étaient bloqués car l'OM initial comportait des erreurs et a été mis tardivement sur CHANGEPOINT.

Question 6 : GAM-CFTC

Erreur de nombre de congés impossible à faire recréditer (suite)

En mars 2020, nous portons la réclamation d'un salarié qui a un souci avec son compteur de congés qu'il n'arrive pas à faire corriger depuis des mois. En conséquence, l'automatisation avec les nouveaux outils ne corrigera pas le problème, puisque les données sont initialement erronées.

Ce salarié, arrivé en juin 2017, a pris :

- 4 jours de congés pour la période juin 2017 – mai 2018
- 18.5 jours de congés pour la période juin 2018 – mai 2019

Ce salarié a déposé 1.5 jours de congés payés sur le CET en juin 2019 Ses fiches de paie font apparaître un différentiel de 5 jours entre son calcul et la version AUSY, et malgré les remontées régulières, l'erreur ne se corrige pas. Ce salarié s'épuise à faire corriger cette erreur. De plus, à l'approche de la fin de période de prise des congés, il risquerait de les perdre. Pourriez-vous intercéder afin de faire régulariser définitivement la situation ?

En avril, la réponse de la Direction a été : Nous allons nous rapprocher de son assistante et de son gestionnaire paie afin de régulariser au plus vite sa situation.

En mai 2020, la réponse de la Direction : Une telle dérogation n'est pas possible mais nous ferons le nécessaire en concertation avec le RP pour que le sujet soit traité au plus vite et en tout état de cause avant le 30 juin prochain.

Après avoir eu besoin de quelques temps pour traiter tous les dossiers salariés en cours, nous vous avons envoyé les éléments et une proposition de solution.

Avez-vous des nouvelles sur ce dossier ?

Réponse :

Le manager de l'époque (qui est parti depuis) avait proposé de poser 5 RTTE en août 2018 qui ont été transformés en congés en paie sans raison avérée.

Le suivi des compteurs au vu des outils existants a été compliqué pour tous les acteurs de l'époque. De ce fait, les RTT qui ne furent finalement pas posées auraient pu être mis sur le CET s'ils étaient apparus dans les compteurs.

Une solution alternative est en cours entre les différents acteurs et devrait bientôt être finalisée.

Question 7 : GAM-CTFC

Clause de non concurrence : lisez bien les petits caractères (suite)

En avril 2020, nous portons la réclamation suivante :

“On n'arrête pas l'innovation chez AUSY pour tenter de retenir les salariés AUSY non pas en les payant au salaire du marché ou en leur donnant des conditions de travail incitatives à rester, AUSY a proposé aux salariés de signer une clause de non concurrence, annexe au contrat de travail.

Comme une bonne partie d'entre eux préférerait se faire embaucher par le client, certains salariés refusèrent de signer cette contrainte, sans que cela ne pose problème, leur mission a gentiment continué.

Première innovation, AUSY tente alors de mettre les clauses de non concurrence sur le verso de l'ordre de mission, espérant sans doute que des salariés empressés et peu amateurs de lecture, signent l'ensemble du document sans s'en apercevoir. Malheureusement pour notre société, de nombreux salariés rayaient cette clause voire ne retournaient que la première page. Du coup, les talents continuaient à partir pour gagner plus ailleurs.

Toujours à la pointe du progrès, AUSY invente alors la clause de non concurrence écrite en caractères minuscules en bas du recto de l'ordre de mission.

Sans doute dans l'espoir que la clause ne soit pas lue, ou que le salarié ne puisse retourner l'ordre de mission sans valider du même coup la clause alors qu'il suffit de tirer un grand trait sur celle-ci.

Nous rappelons à notre aimable Direction que l'écriture de clauses dans un contrat en caractères jugés trop petits est d'une part sanctionnée par la législation, et d'autre part, rend la clause abusive donc non applicable.

Si une telle approche n'est qu'une dérive locale, pouvez-vous demander aux managers de ne plus user de tels subterfuges et de réaliser des avenants au contrat de travail sur une feuille indépendante et en caractères lisibles ?”

En avril 2020, la réponse de la Direction a été : “Les ordres de mission sont standardisés et verrouillés. La clause de non-concurrence est écrite de manière visible. A titre de précision, la petite taille de la police utilisée ne nuit pas à la lisibilité de la clause et répond à une logique de pagination.

Dès lors, celle-ci n'est pas abusive, la clause reste applicable. Nous ne souhaitons en aucun cas forcer le consentement du salarié sur ce point.

Cependant, nous étudions actuellement le sujet pour une éventuelle modification de nos ordres de mission comportant une clause de non-concurrence. Nous reviendrons vers vous dès que possible avec une réponse”.

Nous ne partageons pas ce caractère de lisibilité et avons fournis des éléments tangibles depuis, mais si des solutions sont apportées, l'acceptation de ce point ne serait alors pas un sujet. Typiquement, l'usage d'une taille de caractère et d'une police de caractère unique dans l'ensemble du document pourrait être une approche à étudier.

En mai 2020, la réponse de la Direction a été : "Nous restons sur notre position précédente à savoir que la clause de non concurrence figurant sur nos ordres de mission est visible et valide. Pour autant, nous avons abordé en interne le sujet du format de sa présentation mais notre interlocuteur gère actuellement en priorité la régularisation en cours des CRA. Nous attendons donc son retour".

Les caractères utilisés pour écrire la clause de non-concurrence sont de taille 6. En tant que représentant du personnel, nous restons donc sur notre position d'illisibilité et rappelons que sur certains contrats, la police de caractère de taille inférieure à 8 est illégale.

Avez-vous pu étudier ce point pour que les salariés puissent lire aisément le document et signer indépendamment l'ordre de mission et la clause de non concurrence ?

Réponse :

Non, cela n'est pas une priorité actuellement et nous ne comprenons pas pourquoi les salariés refusent de signer une telle clause qui reprend leur engagement de loyauté contenu dans leur contrat de travail.

Question 8 : GAM-CFTC

RTT pendant un arrêt maladie

Un salarié pose un RTT. Malheureusement, il est en arrêt maladie ce jour-là.

Ce salarié aimerait savoir si son RTT est décomptée ou annulée par AUSY ?

Réponse :

La RTT sera restituée au salarié.

Question 9 : GAM-CFTC

Etonnant usage du chômage partiel et du temps partiel thérapeutique

Au travers de nos échanges avec les salariés, nous constatons d'étranges pratiques dans la société.

Par exemple, des salariés en temps partiel thérapeutiques se retrouvent mis en chômage partiel durant des journées entières, ce qui aurait amener la DIRECCTE à payer des sommes indues.

Comment AUSY explique ces situations, que va faire l'entreprise pour corriger les cas survenus et éviter leur nouvelle survenance ?

Réponse :

Cela n'est pas normal car un mi-temps thérapeutique et une activité partielle peuvent coexister pendant un même mois d'activité. Merci de nous indiquer de qui il s'agit afin que nous puissions traiter cette réclamation.

Question 10 : GAM-CFTC

Comment savoir qui est son assistant(e) ?

L'assistante a une fonction de point d'entrée unique pour les consultants. C'est le seul contact avec AUSY en dehors du manager, autant dire que ce rôle est central.

Suite au départ de certaines assistantes, des salariés n'ont plus aucun point de contact. Le manager n'est pas là pour faire de l'administratif, surtout en cette période de crise, il n'a pas le temps.

Ces salariés ne savent donc plus à qui s'adresser pour les aspects administratifs tels que les frais etc.

Comment un salarié fait-il pour trouver son assistante ?

Réponse :

Lorsqu'une assistante part, elle informe les collaborateurs de son périmètre du nom de sa remplaçante. S'il n'y en a pas (car pas encore recrutée), soit le périmètre est re-dispatché entre plusieurs assistantes soit ils doivent écrire sur une adresse générique. Les salariés sont systématiquement informés de la situation.

Par ex : XXX sur la DOP SI est partie vendredi dernier, les collaborateurs ont été informés qu'ils doivent écrire sur DOP-SI-ASSISTANTS dop-si-assistants@ausy.fr

Question 11 : GAM-CFTC

Gestion des frais : cas de l'additif RT

Avec la digitalisation de l'entreprise, le chantier de 2017 toujours en cours et qui a donné naissance au portail de saisie des compte-rendu d'activité et des absences, tout devient simple chez AUSY. Enfin presque...

Les frais devraient à terme être saisis dans le portail. En attendant, pour éviter les notes de frais et documents variés de déclaration que nous connaissions dans le passé, un modèle via fichier EXCEL a été mis en place, point central de la déclaration de frais.

Mais le passé revient en force. AUSY demande à certains salariés de remplir un vieux modèle de document intitulé « Additif RT » pour certains frais. Retour à la case des processus multiples et documents variés.

Ces salariés aimeraient comprendre le processus des frais et le rôle de tous ces documents car ils ne savent plus dans quels cas ils doivent remplir tel ou tel formulaire. Cela entraîne un refus de paiement de leurs frais et une exaspération naturelle.

Réponse :

Concernant les additifs, nous n'avons pas changé de processus de traitement.

Pour tout déplacement exceptionnel ou réunion technique nous demandons un additif signé du manager et du collaborateur.

L'additif est obligatoire dans le sens où il comporte la validation du manager. Le document « Note de frais Excel » n'est pas validé par le supérieur hiérarchique du collaborateur. C'est pour cela que nous demandons un additif pour tout frais non compris dans un ordre de mission.

Question 12 : GAM-CFTC

Pas de signature de clause de non concurrence ? Pas de paiement des frais : AUSY en risque juridique

Un salarié se voit proposer une mission qu'il accepte volontiers. Par peur que nos salariés compétents se voient débauchés par le client, AUSY lui demande de signer une clause de non concurrence, ce que le salarié refuse fort heureusement.

Cette clause de non concurrence est inscrite sur le verso du même document que l'ordre de mission que le salarié signe, tout en excluant la clause de non concurrence.

L'attitude du salarié est donc cohérent avec la réponse de la DAS de février 2017 qui indique à ce propos : « le refus du salarié de signer cette clause de non concurrence ne doit pas s'accompagner d'un refus de mission, qui serait fautif. Le refus du salarié de signer cette clause contraindra le manager et le salarié à avoir à minima un échange à ce sujet ».

AUSY serait en droit de protéger son commerce en ne prenant pas le risque de se voir débaucher le collaborateur et en conclusion de ne pas l'affecter au projet, mais vu ses compétences, AUSY le fait travailler sur le projet. AUSY accepte donc que le salarié soit sur cette mission.

Pour autant, AUSY refuse de lui payer les frais de mission sous prétexte que le salarié refuse de signer un ordre de mission incluant une clause de non concurrence.

Cette attitude qui se prolonge depuis plusieurs mois rentre donc dans la catégorie des sanctions pécuniaires à l'encontre du salarié. Nous rappelons donc à AUSY l'article L1331-2 du code du travail : « Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites ».

Si, face au refus de signer une clause de non concurrence, AUSY peut décider de ne pas affecter un salarié sur un projet. AUSY peut également décider de l'affecter temporairement puis de le changer de projet au risque de perdre son expertise et de payer les dérives du projet. AUSY ne peut pas refuser à des salariés de payer les frais relatifs aux missions des salariés qu'il a choisi d'affecter aux projets. AUSY ne peut pas non plus lier l'ordre de mission et la clause de non concurrence, donnant tacitement l'ordre au salarié de travailler sur la mission et sanctionner le salarié pour son refus de signer une clause de non-concurrence.

Après plusieurs mois à avoir alerté la Direction sur ce point au travers des réclamations des Représentants de Proximité, nous demandons vivement à ce que tous les salariés affectés à des missions qui refusent de signer leur clause de non concurrence soient défrayés et que les sanctions pécuniaires cessent.

Réponse :

Ce point est toujours en stand-by.

Question 13 : GAM-CFTC

Position 2.1 - Coefficient 115 - Ingénieur junior : Ausy est-il une source de jouvence éternelle ?

Un salarié voit ses années d'expérience s'accumuler et son âge augmenter.

Pourtant, pour AUSY, il est toujours au coefficient 115 position 2.1, soit « ingénieur junior ».

AUSY aurait-il trouvé la fontaine de jouvence, celle qui nous fait rester junior une grande partie de notre vie ?!

Comme il est probable que ce ne soit pas le cas, ce salarié aimerait bien savoir combien d'années d'expériences dans son métier et/ou quel âge est nécessaire pour ne plus être un junior, et donc par conséquence, passer au coefficient SYNTEC 130 position 2.2 ?

Réponse :

Sa future augmentation de salaire entraînera celle de son coefficient.

Dans cette attente, il peut aussi formuler une demande de changement de coefficient à son manager si ce dernier n'entraîne pas de revalorisation de salaire.

Question 14 : GAM-CFTC

Assurance AUSY prenant en charge le salaire des temps partiel thérapeutique

Un salarié a été informé qu'AUSY aurait une assurance qui prendrait en charge les coûts liés à la part d'activité des temps partiels thérapeutiques. Ces coûts seraient donc nuls pour AUSY.

Confirmez-vous cette information ?

Réponse :

Le salarié perçoit son salaire à mi-temps ainsi que des indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS) versées par la CPAM.

De quelle assurance s'agit-il ?

Question 15 : GAM-CFTC

RTTE posé par anticipation... plusieurs années à l'avance !

L'accord d'entreprise AUSY relatif à l'aménagement du temps de travail qui définit le fonctionnement des RTT indique :

« En revanche, l'entreprise assumera le coût des JRTTE, non acquis à la date du départ de l'entreprise, mais pris par anticipation sur la demande du manager. »

Les RTTE peuvent donc être posés en anticipation par le manager.

Mais l'accord indique également :

« Les jours de RTT acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de l'année civile concernée. Ils devront en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période (à l'exception d'un RTT à utiliser sur le trimestre suivant)... »

Ainsi la durée de vie des RTT, dont les RTTE ne peuvent excéder une année, à l'exception d'un RTT à utiliser sur le trimestre suivant.

Les salariés en temps partiel peuvent acquérir des RTT selon certaines conditions, toujours selon ce même accord d'entreprise :

« Les salariés à temps partiel et effectuant des journées de travail complètes, basées sur les horaires de référence AUSY, se verront attribuer un nombre d'heures de RTT proportionnellement au temps supplémentaire effectué chaque jour travaillé »

Dans le cas des salariés n'effectuant pas des journées de travail complètes, aucun RTT n'est acquis.

Si d'aventure le manager d'un tel salarié lui posait quand même des RTTE non acquis, cette « dette de RTT » devrait donc s'éteindre au bout d'une année, puisque c'est la durée de vie de tous les RTT.

Pourtant des salariés AUSY trainent une dette liée à des RTTE posés plusieurs années auparavant et toujours pas acquis. Un nettoyage des comptes paie s'impose en ce moment pour régulariser la situation, et un paramétrage est à mettre en place pour que les dettes de RTTE disparaissent par la magie des 31 décembre à venir.

Partagez-vous notre analyse ? Si tel est le cas, pouvez-vous nous informer du bon nettoyage de la base paie et de son reparamétrage ?

Réponse :

Non le RTTE pris en anticipation par le manager disparaît au moment du départ du salarié.

Question 16 : KMU-CFTC

Télétravail : Indemnités

Un salarié en télétravail depuis le 16 mars 2020 n'a toujours pas reçu d'indemnité de télétravail.

Pourtant, il a consommé plus de chauffage durant quelques semaines, et utilise son domicile, son électricité, son internet, son téléphone etc depuis cette date. Il a dû également acheter un casque.

Quel recours a-t-il pour obtenir une indemnisation ?

Réponse :

Le salarié doit demander son indemnisation au mois le mois en application de la charte télétravail ; cette indemnisation englobe les dépenses courantes engagées dans le cadre du télétravail. Une négociation avec les organisations syndicales est planifiée en juillet ; la prise en charge de dépenses exceptionnelles pourra être abordée à ce moment-là.

Question 17 : KMU-CFTC

Erreur d'acquisition de congés payés

Un salarié m'alerte sur un erreur d'acquisition de congés payés dans son BS. Il constate qu'il n'a pas 2,08j mais 1,1j acquis en Avril

Il a donc écrit à son assistante :

Je constate une anomalie sur ma fiche de paye du mois d'Avril 2020, concernant l'acquisition des congés payés.

En temps normal 2,08 jours mensuels sont acquis, or, entre mars et avril, depuis l'apparition de la ligne de mise en chômage partiel en avril, il n'y a eu que 1,1 jours acquis, comme si la période de chômage partiel était prise en compte.

A ma connaissance, la période de chômage partiel n'a aucun impact sur l'acquisition des congés payés.

Réponse de l'assistante :

Le chômage partiel est une suspension de contrat donc il y a abattement des congés payés.

!!!!!!!!!!!!!!!!!!!! --> Pouvez-vous vérifier :

- le nouveau logiciel de paie qui a une drôle d'interprétation de l'AP dans le calcul de l'acquisition des CP,
- que toutes les assistantes reçoivent l'information comme quoi en effet ce n'est pas normal, compte tenu du R5122-11....

Réponse :

Article R5122-11

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité prévues à l'article L. 5122-1.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Elle est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

**Oui, l'activité partielle maintient le droit à congés payés et pas les RTT.
Pouvons -nous avoir son nom afin de traiter cette réclamation ?**

Question 18 : CFE CGC

Retour physique sur site

- A) On me demande s'il va y avoir une communication sur la date de retour sur Site pour les structures ?
- B) Quand est prévue cette date de retour ?
- C) Est-ce que cela se fera par service, ou autres ?

Réponse :

- A) Non, chaque manager informe ses équipes
- B) Cela dépend des activités et des managers
- C) Oui

Question 19 : CFE CGC

Télétravail : Frais remboursés différemment chez Randstad.

Un salarié AUSY m'indique que les frais des salariés Randstad travaillant sur le site de Sèvres sont de 1,50€ par jour de télétravail, or chez Ausy, nous sommes à 0,50€ par jour.

- A) Qu'est ce qui justifie cette disparité ?

B) Quand passerons-nous à 1,5€ ?

Réponse :

Après vérifications, le montant d'indemnisation correspond à celui pratiqué au sein du groupe RANDSTAD.

Question 20 : CFE CGC

Saisie RTTE dans le portail pour les salariés structures

Lors de la dernière réunion, vous nous avez répondu que pour les salariés de structure il n'y avait pas de distinction entre RTTE et RTTS. Aujourd'hui, il est impossible pour un salarié de structure de saisir un RTTE dans le portail.

- A) Quand est-ce que cela sera possible ?
- B) Comment faire actuellement ?

Réponse :

- A) C'est en cours, pas de date arrêtée
- B) Il faut en faire la demande à son assistante qui saisira les RTTE

Question 21 : CFE CGC

Liste des Représentants de proximité

Depuis le début de l'année, le panneau d'affichage donnant la liste des représentants de proximité n'a pas été mis à jour malgré nos demandes répétées. Le salarié a donc un défaut d'information depuis plusieurs mois. De plus avec les récents événements, il est très difficile de se rendre au siège pour consulter ce tableau si vous veniez à le mettre à jour.

- A) Pourriez-vous nous autoriser une communication vers l'ensemble des salariés de l'île de France en rappelant les noms et les adresses e-mail de chaque représentant de proximité désignés depuis la dernière élection ?

Réponse :

Merci de vous reporter à l'Intranet AUSY/ BE MY AUSY/Documenthèque ; les coordonnées de chaque représentant du personnel y figurent.

Question 22 : CFE CGC

Départ négocié

Un salarié nous contacte, un peu déconcerté, car son manager lui a proposé un licenciement accompagné de 3-4 mois de salaires en compensation. Le salarié aimerait plutôt que son manager lui retrouve une mission !

- A) Quel serait le motif de ce licenciement annoncé ?
- B) Avez-vous connaissance dans notre société d'autres propositions de licenciement ?
- C) Que devons-nous répondre à ces salariés quand ils nous contactent ?

Réponse :

Nous ne communiquons pas sur l'exercice du pouvoir disciplinaire dans le cadre des réunions RP. Pour autant, un départ négocié peut toujours faire l'objet d'un accord entre le manager et le salarié.

Question 23 : CFE CGC

Clause de mobilité géographique

Un salarié actuellement en intercontrat sur la région parisienne a été approché par deux agences régionales pour lui proposer une mission à plusieurs kilomètres de chez lui, mais rien de la part de son agence parisienne de rattachement.

- A) Quel serait l'impact pour ce salarié s'il refuse cette mission à plusieurs kilomètres de chez lui alors que son agence locale ne lui propose rien ?
- B) Pouvez-vous nous confirmer que les agences parisiennes sont bien actives et qu'aucun départ chez les commerciaux en Ile-de-France pendant la période covid-19 n'est à déplorer ?
- C) Est-il possible que le salarié participe à la recherche de sa mission en appelant par exemple des prospects ?
- D) Est-il possible pour lui de consulter à un endroit précis les offres de postes en mission sur l'ensemble de la région Ile-de-France ?

Réponse :

A) Les consultants ont une clause de mobilité géographique nationale dans leur contrat de travail qu'ils doivent respecter

- B) Les agences parisiennes sont bien actives et les managers font le maximum de retrouver une mission aux salariés en inter-contrat.
- C) Non, pas des prospects car c'est le rôle de la force commerciale. S'ils trouvent une nouvelle mission via leur ancien client, ils peuvent bénéficier d'une prime.
- D) Nous nous renseignons et revenons vers vous sur ce point.

Question 24 : CFE CGC

Mise à jour du dossier de compétences dans l'outil CUBE

Le même salarié actuellement en intercontrat a mis à jour son dossier de compétence sur demande du commercial de sa dernière mission, mais malgré cela le dossier de compétences n'est toujours pas à jour dans l'outil CUBE partagé par toute la société lorsqu'il est contacté par un commercial. Après interrogation, le commercial lui a confié ne pas avoir les droits pour le faire car le manager responsable du salarié est en congé de longue durée. Le salarié a l'impression de subir un préjudice car sa dernière expérience n'est pas valorisée auprès des autres managers qui pourraient lui trouver une mission.

- A) N'existe-t-il pas une procédure en cas d'absence du manager pour mettre à jour un DC d'un consultant dans CUBE ?
- B) Pour quelles raisons existe-t-il une telle contrainte sur la mise à jour d'un DC ?
- C) N'est-il pas prévu dans le nouveau portail, une mise à jour directement par le consultant ?

Réponse :

Le salarié doit en référer à son N+2 et son assistante dans ce cas ; une solution de back-up sera trouvée pour la mise à jour de dossier de compétences. CUBE sera revu à moyen terme et permettra de procéder de façon plus interactive pour la mise à jour des CV.

Question 25 : CFE CGC

Congés

Un salarié a reçu dernièrement une demande pour poser 4 semaines de congés en Août. Celui-ci a déjà posé deux semaines soit 10 jours en juin.

- A) Est-ce que la société AUSY ferme durant le mois d'Août ?
- B) La demande pour poser 4 semaines avec au minimum 2 semaines est-elle obligatoire pour tout salarié en intercontrat disposant du solde nécessaire ?
- C) Deux semaines ayant été déposées entre le 31 mai et le 1er Octobre par le salarié, combien de jours le salarié a-t-il obligation de poser en Août ?
- D) Si le salarié suit ces recommandations, et pose 3 semaines, aura-t-il une compensation ?

Réponse :

- A) Non
- B) Oui, merci de vous référer au mail de la DG imposant ces congés
- C) 4 semaines, à concurrence de son nouveau solde de CP à compter du 1^{er} juin
- D) Cela n'est pas prévu actuellement.

Question 26 : CFE CGC

Remboursement des frais professionnels

Un autre salarié (voir questions de Mai) nous a confié rencontrer des difficultés aussi à se faire rembourser ses frais depuis Janvier 2020. On lui demande des justificatifs, jusqu'alors non réclamés.

- A) Pouvez-vous nous confirmer qu'il n'y a pas eu transmission de nouvelles directives vers les assistantes qui pourrait s'apparenter à une nouvelle politique de frais ?
- B) Pouvez-vous nous donner le contact d'une personne référente au niveau de la cellule frais vers qui nous pourrions nous adresser en cas de litiges avérés ?

Réponse :

- A) Oui.
- B) Cloé AGOSTIN dirige la cellule Frais.

Question 27 : CFE CGC

Frais de repas et frais kilométriques

Jusque fin 2019, un salarié percevait des frais de repas et frais kilométriques en plus de son salaire. Depuis début 2020, avec la nouvelle politique de frais, ces frais ne sont plus remboursés. Un "arrangement" a été fait pour éviter la perte de pouvoir d'achat. Mais le salarié constate à l'année une baisse significative de sa rémunération globale et de plus en plus de difficultés pour se faire payer ces frais. De plus, pendant la période de chômage partiel, ces frais ne sont pas intégrés dans le calcul, infligeant une double peine au salarié.

Qu'envisage de faire la direction pour que les engagements pris par les managers sur la rémunération des salariés soient respectés ?

Réponse :

Ce type de situation ne pourra faire que l'objet d'une solution amiable entre le manager et le salarié.

Question 28 : CFE CGC

Portail AUSY et compte ausy.fr

Plusieurs salariés nous ont signalés des dysfonctionnements avec le portail, il leur est impossible de se connecter avec leurs comptes @ausy.fr. Après enquête approfondie, on leur explique que leurs comptes étaient bloqués mais sans comprendre vraiment pourquoi. De plus, l'interface n'indique pas que le compte est bloqué, et encore moins une procédure pour le débloquer.

- A) Est-ce que le mot de passe @ausy.fr a une durée de vie ? et si oui quelle est sa durée ?
- B) Existe-t-il une expiration du compte si le consultant ne se connecte pas durant une période donnée ? et si oui quelle est cette période ?
- C) Pourriez-vous vérifier les comptes des consultants AUSY bloqués et leur transmettre une procédure claire pour que leur compte soit débloqué afin qu'ils puissent remplir leur CRA et disposer de la messagerie pour être informé ?
- D) Serait-il possible de transférer l'intégralité des mails@ausy vers une adresse email de son choix ?

Réponse :

- A) 6 semaines.
- B) 2 mois.
- C) Le salarié doit faire un mail, via son assistante à communication@dsi ; la déclaration de l'incident se fera via un ticket.
- D) C'est impossible au regard des règles de sécurité informatiques.

Question 29 : CFE CGC

Formation et chômage partiel

Une salariée en chômage partiel, s'est connectée sur AUDE, le portail de la formation. Elle a découvert la richesse de son contenu et notamment un module intitulé "Confinement oui ! mais pourquoi pas se former ?". Elle a lu aussi "Les formations suivies seront reconnues et valorisées au sein de votre activité. N'oubliez pas de transmettre le certificat de réussite à university@ausy.com . Si aucun certificat n'est disponible de nous envoyer une attestation sur l'honneur."

- A) Serait-il possible de communiquer à tous les salariés en chômage partiel via messagerie @ausy.fr cette opportunité d'autoformation ?
- B) Si le salarié se forme durant son chômage partiel et qu'il valide les conditions énoncées, pourra-t-il déclarer sur son CRA une activité de formation ?
- C) Si le salarié informe son manager, comment cette activité sera prise en compte par la société?

Réponse :

- A) Oui, cela leur sera rappelé.
- B) et C) Nous validons ces 2 points par la DRH et revenons vers vous.

Question 30 : CFE CGC

Déclaration des heures de délégation

En tant que RP, bien que satisfait sur l'aspect simple et compréhensible de l'outil de saisie des temps, je tenais à vous faire part de quelques points.

- A) Comment déclarer des heures de délégation en sus de notre temps de travail ? L'outil bloque à 7h20 quotidien.
- B) Comme il n'y a pas de moyen de préciser les horaires en détail de la délégation mais juste la quantité utilisée, quelle est la règle appliquée pour l'attribution de l'indemnité repas ? Exemple : La même journée ; 1h30 le matin et 1h30 l'après midi
- C) Est-ce que la saisie à travers le portail remplace le support spécifique (tableau excel) fourni par AUSY pour déclarer les heures de délégation des iRP ?
- D) Quelle est la procédure pour déclarer les heures de délégation des mois précédents non encore transmises ?

Réponse :

- A) Le surplus des heures doit être déclaré à l'assistante qui les saisira.
- B) Il faut une tranche minimum de 2 heures qui pourra être déclarée (à venir).
- C) Oui.
- D) Il faut les déclarer via l'assistante ; plus facile si le CRA est non validé.

Question 31 : CFE CGC

Condition de télétravail

Un salarié AUSY nous indique que la procédure de prise en charge n'est pas automatique et est fastidieuse pour une somme assez modique (moins de 10€).

- A) Ne pourrait-on pas attribuer automatiquement ces frais en se basant sur la saisie CRA sans que le consultant n'est à fournir chaque mois un justificatif.

B) La somme versée ne couvre pas la totalité des frais engagés en télétravail, est-il possible de prendre en charge au moins la totalité de la facture internet.

C) Pourrait-on envisager un “packaging travail” regroupant la connexion internet, les fournitures de bureau, l'impression de documents ... ?

Réponse :

A) Non, seule une déclaration mensuelle d'activité prouve la réalité du télétravail effectué.

B) Non, à voir dans le cadre de la négociation syndicale à venir.

C) A voir dans le cadre de la négociation syndicale à venir.

Question 32 : CFE CGC

Communication et relance de saisie des consultants

A) Pourrait-on arrêter les relances quotidiennes de saisie par SMS et mail sur les téléphones perso alors que l'on ne peut pas répondre directement à ces relances (noreply) ?

B) Peut-on envoyer STOP pour éviter ces sollicitations intempestives ?

C) Quand pourrons nous basculer vers une communication normale (mail et tel pro) vers les consultants.

Réponse :

A) Il est important pour AUSY de pouvoir relancer les salariés par mails ausy et sms pour leur CRA.

B) Oui, c'est possible pour les SMS, pas pour les mails. Nous allons expliquer le processus. STOP dans nore SMS.

C) Cela est déjà fait (mail pour tous).

Question 33 : CFE CGC

Problème technique sur le portail

Lorsque l'on signale un problème technique sur le portail, qui n'est pas résolu en direct, le consultant ne reçoit aucune trace de cet échange.

A) Serait-il possible d'avoir connaissance d'un numéro de ticket ?

B) Comment les managers sont-ils prévenus de cet incident ?

C) Pourrait-on éviter de relancer un consultant ne pouvant accéder au portail ?

Réponse :

- A) Oui via le support zen desk dédié au portail.
- B) Ils ne sont pas prévenus.
- C) Non, le suivi de l'activité est primordial pour AUSY.

Question 34 : CFE CGC

Soumission du CRA dans l'espace AUSY

Plusieurs consultants actuellement chez le client et utilisant Project Factory, rencontrent des problèmes lors de la soumission du CRA dans leur espace Ausy

- A) Pourquoi arrive-t-il que le CRA dans leur "espace Ausy" ne soit pas renseigné ?
- B) Comment fonctionne la synchronisation des data de project factory vers leurs "espace Ausy" ?
- C) Quelle est la deadline actuellement pour soumettre les CRA dans leurs "espace Ausy" ?

Réponse :

- A) Il s'agit de problèmes techniques dont le Project manager puis l'équipe support MOE doivent être informés.
- B) De façon automatique, toutes les 2 heures impaires synchronos.
- C) Il n'existe pas de deadline actuellement car nous sommes encore dans une phase de stabilisation Portail/Changepoint.

Question 35 : CFE CGC

Pose de congés payés par anticipation

Un salarié souhaite poser 4 semaines avant le 15 juin mais il ne les a pas encore acquis.
Comment peut-il le faire ?

Réponse :

Il demande par mail l'accord écrit de son manager pour rendre 4 semaines de congés dont un certain nombre par anticipation.

Prochaine réunion prévue :

-Lundi 20 juillet 2020 à 14h30
Par visioconférence