



## Déclaration Préalable CFE-CGC au CSE Ordinaire Juillet 2020

Depuis le rachat de la société par RANDSTAD, de trop nombreux chantiers de transformation ont été lancés.

Digitalisation – Transfert des services transverses vers GRF – Transformation du Delivery –  
Modification des fiches de postes des assistantes et des ADV...

Nous nous sommes exprimés au fil du temps sur tous les risques liés à ces chantiers, et plus particulièrement l'exacerbation de ces risques du fait du lancement de ces chantiers en même temps, ou successivement mais sans attendre que le précédent soit stabilisé. Tous les risques se sont avérés.

Alors que notre système d'information est exsangue, alors que toutes les décisions d'organisation prises depuis 2017 se sont transformées en échec, notre Société, déjà fragilisée, a comme beaucoup d'autres été frappée de plein fouet par la crise économique découlant de la pandémie en cours.

Pendant cette crise, l'ensemble de la direction générale, que ce soit celle de RANDSTAD ou celle d'AUSY a été changé. Une nouvelle organisation a été présentée.

Mais face à un taux inédit d'ITC et une volonté de la nouvelle direction de changer le modèle de la société, la direction a lancé une négociation sur un accord de Rupture Conventionnelle Collective, afin d'accompagner un grand nombre de salariés vers un futur différent, externe à AUSY.

La direction avait fixé au 22/07/2020 à midi la signature dudit accord. Malheureusement force est de constater que cet accord n'a pas été signé et que la direction a clos les négociations.

Pourquoi en sommes-nous là.

Lancée le 24 juin 2020 par une première réunion de négociation autour d'un accord de méthode, la direction a imposé pour des raisons de délais que les négociations soient terminées le 17 juillet au plus tard.

Lors des négociations sur cet accord de méthode, la CFE-CGC a noté le délai particulièrement court de cette négociation et a demandé d'avoir l'ensemble des données permettant de travailler sur l'accord de RCC avec une vue réelle.

La CFE-CGC a notamment demandé d'avoir une cartographie des métiers en souffrance dans la société, afin de sécuriser la RCC et de l'inscrire dans une vision à moyen et long terme, qui réponde au souhait d'évolution de la société dessiné par la Direction

La direction n'a pu, faute d'avoir mis en place une GPEC satisfaisante à cette demande. Elle n'a pu s'engager à réfléchir à une future négociation dans ce sens qu'à partir du second semestre 2021.

Suite à cela et jugeant les délais trop courts pour parvenir à un accord, la CFE-CGC n'a pas souhaité signer cet accord de méthode.

Néanmoins, consciente que la situation est compliquée, la CFE-CGC, premier syndicat de la société s'est activée fortement pour espérer aboutir à un bon accord de RCC, accord respectant scrupuleusement la loi de notre pays et permettant à chaque salarié volontaire de pouvoir mettre en œuvre avec sécurité un projet externe.



## Déclaration Préalable CFE-CGC au CSE Ordinaire Juillet 2020

Lorsque la direction a présenté son projet d'accord, il s'est avéré que la (seule) population visée, au niveau des consultants était en tout premier lieu les Inter Contrats. Bien évidemment en précisant soit des établissements, soit des métiers au sens très large.

Pour la CFE-CGC, ce premier point a été un bloquant. Au fur à mesure des réunions, nous avons essayé de préciser notre demande et de faire ouvrir cette RCC, moyennant quelques aménagements sécuritaires, vis-à-vis de la bonne marche de l'entreprise, à l'ensemble des salariés des métiers en souffrance, pour assurer le virage à moyen et long terme dessiné par la Direction sur l'offre AUSY à venir. Nous n'avons malheureusement pas été entendus.

Une question se posait d'ailleurs, le fait de réserver cette RCC aux seuls intercontrats, comme défini, excluait d'autres salariés en ITC qui auraient peut-être souhaité partir par ce biais. Dommage pour eux, il faut dire que pendant cette période d'ITC, il y a eu un certain nombre d'EPL de ce type de salariés.

Un autre point, sujet à caution pour la CFE-CGC, était que l'acceptation des dossiers appartenait en dernier lieu à la Direction, ce qui rendait inutile la Commission de Suivi mise en place dans l'accord, et témoignait également de l'insuffisance de précision des critères.

Il est à noter également, que le cabinet RH sélectionné » pour accompagner les salariés appartenait au groupe RANDSTAD, ce qui pouvait poser problème en terme de neutralité de jugements.

Par ailleurs, pour le personnel de structure les chiffres proposés dans la RCC nous paraissent déconnecter de la réalité terrain qui n'est pas uniquement lié au nombre de consultants présents dans la société au sens large et pour chacun des sites et doit répondre au besoin de l'activité réelle, notamment en ce qui concerne les projets à engagement de résultat, l'activité « Solution ».

Il est à noter par ailleurs que les conditions financières proposées sont clairement insuffisantes et que tout est fait pour que les indemnités versées à un salarié soient minimisées.

Prenons pour exemple :

Un salarié, cadre, 40 ans, 3000 € de salaire brut 10 ans d'ancienneté au début du congé mobilité :

Ce salarié a un projet de reconversion longue...Formation de 10 mois en université, éloignée de son domicile...Nouveau Master.

### **Que lui propose-t-on :**

ICL : 8 100,00 € Brut ...

Indemnité départ : 1 000,00 € Brut

Congés mobilités : 3 mois à 2 550,00 € Brut + 7 mois à 2 250,00 € Brut Soit 10 mois à une moyenne de 2 340,00 € Brut par mois, soit 2 269.80 net par mois

S'il était resté en poste il recevrait environ 2 300 € net par mois avec maintien des droites retraites notamment.



## Déclaration Préalable CFE-CGC au CSE Ordinaire Juillet 2020

La prise en charge de la formation à 8 000,00 € + 1 000,00 € ne couvrant absolument pas les frais liés à sa formation. D'autant que les 8 000 € sont versés directement à l'organisme formateur.

Par ailleurs, le refus de la direction d'intégrer le congé mobilité dans le calcul de l'ancienneté marque les limites financières dès cette proposition d'accord.

Ce sont les principales causes pour lesquelles la CFE-CGC n'a pas signé cette proposition d'accord.

La direction générale a communiqué le vendredi 24 juillet à l'ensemble du personnel sur l'échec des négociations en expliquant, je cite :

« Nous vous informons qu'à notre grand regret cette négociation n'a pu aboutir avec nos partenaires sociaux. Nos échanges durant ces quatre dernières semaines avaient pourtant conduit à des avancées améliorant notablement la pertinence du plan d'accompagnement des départs volontaires. Mais d'autres conditions ont été posées par nos partenaires que nous ne pouvions pas traiter dans le court terme, comme par exemple la négociation d'un accord dérogatoire de participation, d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences... »

La CFE-CGC tient à préciser qu'à aucun moment elle n'a, à la différence des autres syndicats conditionné sa signature à l'obtention d'un accord de participation proposé à la hâte 3 jours ouvrés avant la signature de l'accord.

Cet accord de participation était irréaliste tant dans son contenu que dans le délai imposé à notre direction qui ne peut prendre de décision aussi dimensionnant sans l'aval de notre actionnaire RANDSTAD.

Par ailleurs, le montage juridique de la société ne permet pas de s'appuyer sur le Bénéfice net Comptable pour s'assurer d'une participation pour les salariés. En effet, même avec des résultats de bonne facture, les jeux d'écriture comptable entre filiale et groupe, peuvent permettre de rendre ce bénéfice comptablement nul.

En ce qui concerne l'accord de GPEC, la CFE-CGC a demandé que cet accord qui aurait dû exister depuis longtemps soit mis en négociation dans les meilleurs délais.

Cet accord aurait permis de spécifier les métiers en déshérence et de lister de manière claire les postes éligibles. Intercontrat n'étant pas un métier pour nous.

Donc, nous n'étions pas demandeur d'avoir cet accord pour signer l'accord de RCC, mais nous demandions à la direction de lister avec plus de précision les postes éligibles en définissant plus précisément les compétences et métiers correspondant à ces postes.



## Déclaration Préalable CFE-CGC au CSE Ordinaire Juillet 2020

C'est pour ces raisons que, après avoir soumis cet accord à notre fédération, nous avons décidé de ne pas le signer dans les termes proposés, la définition des postes se limitant aux intercontrat et les accompagnements financiers étant trop faible.

Néanmoins, la CFE-CGC reste ouverte à toutes propositions nouvelles de la direction dans le cadre d'une éventuelle future négociation de ce type, en prenant en compte l'ensemble des remarques qui ont été faites lors de cette négociation.

La GPEC étant également un élément essentiel pour le futur de la société, la CFE-CGC reste prête à contribuer à ce travail de cartographie métiers qui sécuriserait une éventuelle future RCC, et assurerait la vision RH moyen et long terme, comme annoncée par la Direction.

Le seul souci de la CFE-CGC est et sera toujours le contenu des accords. Le chantage à la signature d'autres accords n'est pas pour nous un moyen d'action.

La CFE CGC est prête à assumer pleinement son rôle de partenaire social en vue de construire l'AUSY de demain.