DECLARATION PREALABLE DE LA CFE-CGC CE 25 SEPTEMBRE 2014

Monsieur le Président

Nous ne reviendrons pas sur le contenu de nos précédentes déclarations préalables, mais malheureusement, bien que la justice valide notre constat en rendant exécutoire l'expertise des risques psycho sociaux, la direction s'obstine à nier les faits et met tout en œuvre pour freiner cette expertise
Pour mémoire, le jugement du TGI conclut:

> Dans ces conditions, il ressort de l'ensemble des éléments produits au débat que les salariés de la société AUSY sont exposés à un risque suffisamment grave, que ce soit pour leur santé mentale ou pour leur sécurité, pour justifier le recours à une expertise. La demande tendant à obtenir l'annulation des délibérations des 21 janvier et 12 mars 2014 du CHSCT de la société AUSY désignant le cabinet Technologia pour procéder à une expertise sera donc rejetée.

Monsieur le Président, quand la direction respectera-t-elle son obligation de résultat quant à la santé des salariés ?

Que doivent faire les représentants du personnel pour être écouté sur ce point ?

Doit-on attendre un suicide dans la société…malheureusement, et je le dis solennellement, il est peut être déjà trop tard…

Réveillez vous monsieur le président, que les résultats ROC et REX du semestre qui vient de s'écouler ne cache pas la réalité sociale de votre société et la souffrance que la direction générale fait subir, tout en refusant de la voir, à certains salariés.

A ce jour, la direction se cache derrière un accord santé au travail signé bien facilement par les syndicats majoritaires. Cet accord prévoit qu'un salarié en détresse puisse alerter au travers d'un email dédié. Cette alerte déclenche une enquête exclusivement réalisée par la direction et qui aboutit avec certitude à la mise à l'écart (licenciement ou autre…) du salarié, en effet il vaut mieux évacuer un problème plutôt que le traiter, surtout si la source du problème est le système mis en place par la direction et mis en œuvre par certains managers dépourvus d'expérience ou d'éthique…des managers essayant souvent coute que coute d'atteindre leurs objectifs, objectifs qui les contraignent parfois à mettre une pression inacceptable sur certains salariés, voir à tout mettre en œuvre pour s'en séparer le plus rapidement possible...

Les parts variables, résultant du niveau d'atteinte des objectifs, étant une part non négligeable de leurs revenus.

Les objectifs doivent être réalistes, atteignables et mesurables, le sont-ils ? Nous pouvons vraiment nous poser la question. Savez-vous monsieur le président qu'une jurisprudence indique clairement que les objectifs doivent pouvoir être raisonnablement atteint par le salarié. Ils n'ont qu'un seul objectif, financier.

Ne parle t'on pas, au niveau d'une agence de budget ambition, un budget qui ne cesse de croître et qui devient très rapidement inatteignable…

Eh oui, vous êtes manager, vous connaissez votre marché, on vous demande ce qui sera à votre avis possible de faire, et oh surprise, lorsque vous prenez connaissance de vos objectifs…vous vous apercevez que vous avez vraiment manqué d'ambition et que la société en a beaucoup pour vous…

Ce n'est pas une montagne à escalader que vous avez devant vous, non c'est un mur infranchissable.

Ces objectifs, outil de gestion de la société sont la source de bien des souffrances de salariés. Souffrance des managers, qui sans moyen, sans temps (les journées n'ont que 24 heures) sans pouvoir réel de décision font tout pour essayer de les atteindre, et même quand ils les ont atteints se font retirer une partie sous quelques prétextes fallacieux non argumentés. Ces managers qui pour certains ne le supporte pas et qui sont l'objet de « burn out » niés par la direction. J'en veux pour preuve cette commerciale, dont sa hiérarchie n'avait pas vu l'état et qui a mis plus de six mois à se remettre de cette pression

Souffrance des consultants, qui, s'ils deviennent trop cher, s'ils deviennent trop exigeants, s'ils n'ont plus, à un instant donné, de missions facturées, sont la cible de managers prisonniers de leurs objectifs qui préfèrent, parfois à n'importe quel prix essayer de les atteindre.
Ils feront comprendre, alors, au consultant qu'il n'a pas l'esprit entreprise et qu'il faut mieux qu'il aille chercher ailleurs, et s'il résiste, alors le système se mettra en route…et la fin sera toujours la même…le départ de la société.
Départ parfois violent pouvant avoir des conséquences graves sur la santé du salarié.

Souffrance des personnels en structure, qui avec si peu de moyen font fonctionner une société de notre taille et que quoiqu'il arrive, doivent vous fournir en temps et en heure toutes les informations dont vous avez besoin sans la moindre reconnaissance de la société, j'en prends pour preuve le refus pendant une année de mettre une cafétéria à disposition des salariés de la DAF et de la DAS.

Des objectifs qui ont pour finalité d'obliger les managers à faire toujours plus que plus même s'ils n'ont pas les moyens pour y parvenir, même si ce que leur hiérarchie les oblige à faire va à l'encontre de l'éthique.

Des objectifs, qui, comme ils sont adressés, sont une source terrifiante de stress et qui sont un facteur de dégradation de la santé.

Monsieur le président, savez vous notamment que les managers en charge de la gestion des consultants sont impactés dans l'atteinte de leurs objectifs dès qu'un salarié est en arrêt maladie, ce qui est tout simplement hallucinant. Un manager n'a pas non plus intérêt qu'un de ses consultants se marie, il pourra alors bénéficier de congés exceptionnels qui feront baisser le fameux TACE, le taux d'activité congés exclus, congés oui, pas congés exceptionnels. Oui, le fameux TACE au centre de bien des objectifs.

Nous demandons solennellement à la direction de revoir sa politique d'objectifs afin que celle-ci ne soit pas systématiquement génératrice de stress et qu'elle puisse répondre de manière non équivoque à la législation de notre pays, législation que vous ne pouvez ignorer.

Nous disons à tous les managers que si leurs objectifs ne sont pas atteignables, qu'ils n'essayent pas de les atteindre au détriment de leur santé et au détriment de la santé de leurs consultants, mais qu'ils prennent contact avec nous pour étudier la situation.

Par ailleurs monsieur le président, le bilan social 2013 montre clairement une dégradation de la santé des salariés de la société. Pourquoi cette dégradation, nous vous posons la question monsieur le président.

Néanmoins, c'est à ce moment alors que la santé se dégrade que les salariés ont le plus besoin de leur mutuelle. Cette mutuelle régit par un accord entreprise que nous n'avons pas voulu signer.
En effet, cet accord montre déjà ses failles, il n'a pas fallu attendre longtemps…Vous avez créé trois niveaux en mettant la part patronale sur le plus faible, ce qui vous a permis de conserver le même niveau d'aide tout en augmentant le pourcentage.
C'est un subterfuge qui vous permet de faire croire que vous augmentiez votre participation alors que c'est faux.
Bien au contraire, la loi va imposer une participation de l'employeur à 50 % pour la mutuelle. Pas de problème pour AUSY, grâce à cet accord vous passerez à ce pourcentage sans dépenser le moindre centime supplémentaire. Un grand merci au nom des salariés aux syndicats signataires. Pas la CFE-CGC en tout cas.

Par ailleurs, parlons de la loi. Depuis le 1 juin, la loi impose aux employeurs la portabilité de la mutuelle gratuitement pour douze mois pour tous les salariés quittant la société et éligible aux droits chômages.

De plus les salariés, même s'ils ne sont pas éligibles peuvent conserver la mutuelle pour 9 mois, moyennant paiement des cotisations, comme c'est le cas depuis longtemps.

Dans ces deux cas, la règle est
L'automaticité pour la portabilité gratuite ou pour la mise en place de la conservation de la mutuelle pour 9 mois (dans ce cas, il faut demander au salarié quittant la société s'il ne veut pas en profiter)

Malheureusement, cette règle est bafouée chez AUSY, bon nombre de salarié quittant la société sont immédiatement radié de la mutuelle…Scandale vous avez dit…

Mais revenons sur la portabilité gratuite de douze mois pour les salariés quittant la société et éligible aux droits chômages.
Dans ce cas, c'est les salariés restant dans la société qui vont supporter le coût des cotisations…Dans une société ou les départs contraints (licenciement, rupture conventionnelle…) sont normaux, le coût sera faible, chez AUSY ou le turn-over dépasse allégrement les 30 %...Que va-t-il se passer…

Un dernier point monsieur le Président. La direction a décidé de déménager son siège et le centre de production de Paris pendant ce semestre.

Nous vous rappelons que les IRP ont émis des réserves très claires sur la qualité de l'air du bâtiment cristallerie à Sèvres. Nous avons demandé à la direction une analyse de l'air, analyse qui à ce jour n'a toujours pas été diligentée alors que dans moins d'un mois, les équipes du centre de production de Paris vont emménager. Ceci est une preuve supplémentaire de l'attention que vous ne portez pas à vos salariés.

D'autre part, qui paye ces déménagements, la société, les clients, ou certains salariés eux même. C'est à se poser la question. Lorsque l'on demande, pour les salariés sur projet, sur quelles lignes imputer les actions liées au déménagement, et que la réponse est : il n'y a pas de ligne…Cela veut dire, débrouillez-vous imputez le sur les lignes disponibles, c'est-à-dire sur les projets…donc indirectement sur le résultat lié aux projets…donc le déménagement aura dans ce cas un véritable impact sur les objectifs de certains managers…Est-ce normal, bien évidemment…non.

Il est grand temps, monsieur le président, que la société change fondamentalement sa politique sociale ….