Déclaration préalable CFE CGC lue en séance du CE du 22 Octobre 2014

Support du bilan annuel

Lors du CE de septembre, ayant eu lieu hier, 21 octobre 2014, une consultation du CE sur le support bilan annuel a eu lieu.
Celle-ci portait sur un seul support destiné aux consultants uniquement.
Les 13 % des salariés dits structure soit 400 salariés sont donc ignorés par notre direction et par certains élus du CE. Puisque ces derniers n'ont rien fait pour rétablir l'équité et l'égalité de traitement.
Les élus CFE CGC les ont pourtant alertés sans résultat.
Après un tour de table succinct où chacun des élus n'a fait que critiquer ce support inadapté réduit à un flicage des consultants, pour savoir s'ils avaient bien remplis à temps leur rapport d'activité ou participé aux animations des RH (type Ausy Tour…), aux réunions des responsables de sites ou aux activités CE, mélangeant ainsi les genres.

Vous constaterez qu'il n'y a rien sur la rémunération, l'évolution de carrière. Tout se résume à savoir ce que le salarié a apporté à l'entreprise mais jamais ce que l'entreprise apporte aux salariés.
En revanche, rien de cela, dans le support de bilan annuel de la structure dans sa version 1.3, qui comporte les rubriques suivantes :
Bilan de la période écoulée, d'un point de vue quantitatif et qualitatif, les difficultés rencontrées et les succès, l'efficacité des formations suivies, puis vient une évaluation, des points positifs et des points à améliorer, du point de vue salarié et de celui du hiérarchique.
Et ce, dans les domaines budgétaires, commercial, managérial, gestion administrative et de la qualité.
Puis enfin vient une question sur les qualités personnelles.

Vous aurez ainsi noté la disparité et l'inégalité de traitement des salariés quant à leur évaluation. Le support de la structure, bien que perfectible, semble un peu plus adapté à un bilan annuel que le l'est celui des consultants représentants plus de 95% des salariés.

Quant par ailleurs, le suivi de mission, est selon la direction un document purement commercial, qui n'a pour seul objectif de pointer si le commercial a bien fait ses suivis de mission, quant au contenu peu importe.
La CFE CGC pose la question du comment s'effectue l'évaluation du consultant ? Et pose la question sur quels éléments factuels s'établissent la rémunération, l'augmentation ou non du consultant puisqu'aucun outil fiable et factuel n'a été mis en œuvre ?

Le suivi de mission n'est pas dans le dossier personnel du consultant. Souvent ce suivi de mission ressort au moment des entretiens préalables au licenciement mentionnant que telles ou telles missions a été mal exécutées, sans éléments factuels pour l'établir et sans tenir compte des délais de prescription de deux mois si toutefois les faits reprochés étaient vrais.
La CFE CGC repose la question de l'évaluation du salarié consultant, qui décide ? Sur quels critères factuels et avec quel outil ?

A quand, l'application de la loi en matière d'entretien professionnel, entretien qui doit réellement traiter de la carrière et de son évolution.

Expertise sur les conditions de travail :

La CFE CGC a été à l'initiative de l'expertise pour risques graves, en préparant le dossier judiciaire notamment suite à l'assignation par la direction devant les tribunaux du CHSCT.
La décision du juge en date du 9 juillet dernier, en ordonnant cette expertise, a conforté notre analyse de la situation critique en matière de conditions de travail.

Cette expertise va enfin pouvoir se dérouler. La direction a décidé de procéder par mail, contrairement à la décision du CHSCT.
Si vous ne recevez pas dans les jours qui viennent la lettre de lancement d'expertise, envoyée par la direction et dans un second temps un questionnaire envoyé par mail par le cabinet TECHNOLOGIA, veuillez nous signaler à TECHNOLOGIA sur cette adresse mail : contact-ausy@technologia.fr.
Soit nous alerter à notre adresse mail cfecgc.ausy@gmail.com
ou sur note site http://www.fieci-cgc.org/ausy.

En effet, la direction a envoyé une liste d'adresses mail sans que ni les élus ni le CHSCT ne puissent vérifier sa validité.
Il est très important que tous les salariés n'ayant pu recevoir cette information puissent se signaler.
Les élus CFE CGC ont demandé un doublage de l'information avec les fiches de paie, cela leur a été refusé.
Nous invitons fortement les salariés à nous signaler toute anomalie dans le déroulement de cette expertise, dont l'objectif est principalement de faire une analyse objective de vos conditions de travail.

Objectifs des commerciaux :

Parlons maintenant des **objectifs des commerciaux**.
Les commerciaux et les managers sont recrutés et formés pendant six mois aux pratiques AUSY.
Nous élus CFE CGC, nous avons à partir des alertes salariés, que ce soit des consultants, des administratifs, assistantes, managers etc. , analysés les conditions de travail des managers en particulier, en raisonnant moyens et ressources dont ils disposaient pour réaliser leur fonctions de management et commerciale.
Dès lors, nous avons compris que ce que les salariés nous relataient au quotidien des agissements subis, notamment par les salariés en inter-contrat à savoir l'imposition des congés voire des congés sans solde, la culpabilisation, l'isolement etc.
Nous les avons confrontés aux différents manquements dont les managers étaient responsables.
En analysant les choses vues des managers, nous faisions les constats suivants :

- Les managers sont à la fois soumis à des objectifs commerciaux mais aussi à des objectifs RH (la croissance d'effectif est valorisée alors qu'un licenciement d'un consultant en inter-contrat n'est pas sanctionnée bien au contraire…). **Chaque manager gère en clair un centre de profit**.

- Les managers sont aux 35 heures pour la plupart pour les autres ils sont cadres dirigeants sans horaires, ni même en forfait jours, rien dans les contrats de travail, concernant la durée de travail, hormis la mention cadre dirigeant.

Si on ramène les salaires au temps de travail réel, certains sont en dessous du SMC et même du SMIC en réalité.
D'où notre compréhension du très fort turn-over des commerciaux qui ne restent pas 2 ans, combien cela coute-t-il à l'entreprise si on raisonne efficience ?

Parlons de la part variable, qui a une part très importante dans la rémunération, 50% par rapport au fixe, soit un tiers du salaire potentiel des managers et commerciaux !

Sachant que cette part variable ne sera jamais atteinte pour les raisons suivantes :
Les objectifs sont construits tels qu'au maximum un manager ne pourra jamais toucher 100% mais 80%.

Quand les objectifs sont calculés de manière à ce que la gradation de la part variable ne soit jamais connue à l'avance, par exemple 20% des objectifs atteints donne droit à 20% de la part variable, 50% de la part variable si 50% des objectifs remplis etc…
Que se passe-t-il si un manager remplit 150% de ses objectifs, aurait-il 150% avec un bonus ? Non il aura 80% car on lui expliquera qu'il n'aura jamais 150% mais 80% et qu'il y a eu une erreur dans l'établissement de la lettre d'objectifs (cas avérés chez AUSY).

Ainsi, peut –on alors parler d'objectifs avec des critères CLAIRS, MESURABLES, ATTEIGNABLES ? ????

Parlons, maintenant, du moment où ses objectifs sont transmis aux salariés ?

Jamais, au grand jamais, avant le début d'exercice mais TOUJOURS en cours d'exercice voire comme certains juste avant la fin de l'exercice.
La CFE CGC informe que si la transmission est faite en cours d'exercice, la loi et la jurisprudence constante est claire, le salarié SE VOIT REGLER la totalité de cette part variable soit 100%.
Nous avons également remarqué qu'aucune date, quant à la signature et la transmission de ces lettres d'objectifs, n'apparaissaient dans les documents, ce qui est illégal.

La CFE CGC conseille et invite les salariés concernés à ne rien signer sans avoir préalablement daté tout document soumis à signature.

De plus au semestre suivant ces objectifs sont constamment augmentés sans moyens ni ressources supplémentaires octroyés . ENCORE ET TOUJOURS PLUS

Regardons maintenant les critères définis dans ces objectifs de commerciaux

Un manager qui ne signerait que des missions de moins de 3 mois, ca ne compterait pas dans sa part variable.
Une mission avec une marge inférieure à 38%, la part variable est divisée par 2.

Un coefficient multiplicateur est affecté selon que le salaire d'embauche est un bon ou mauvais deal selon une grille de salaire fournie, cela pourrait expliquer la pratique de faux frais pour espérer une part de la part variable.

Parlons du **TACE** (taux d'activité congé exclus) qui doit le plus souvent être supérieur à 90%. Ce TACE est dégradé par les inter-contrats, la maladie, la formation, la RAO (réponse à appels d'offres) la concession commerciale (gratuité), l'affectation sur les projets expertise et recherche etc.)

Quels leviers a donc le manager pour avoir un TACE acceptable et pouvoir être payé de sa part variable ?

Il doit « SORTIR » les inter-contrats ou faire en sorte qu'ils ne dégradent pas son TACE Comment ?

On a donc d'un coté des agissements, décrits par les salariés en inter-contrat, type, imposition de poser des congés, quand il y en a plus de congés à poser, tentative de demander à poser des congés en anticipé voire pour certains managers à poser des congés sans soldes.

Les pointages en CP ou CPSS, bizarrement ont la capacité à améliorer le TACE ou du moins à moins le dégrader ….

Ainsi en analysant le sujet des conditions de travail vu par les objectifs commerciaux, nous constatons que tout le modèle, les agissements et les manquements constatés découlent de cette structuration d'entreprise qui n'a qu'un seul objectif la rentabilité financière, coute que coute, sans se préoccuper de l'HUMAIN.

Pour les élus CFE CGC