

## Editorial

**S**uite aux révélations parues dans la presse et à la réaction des différentes organisations syndicales, la Direction a décidé d'organiser une réunion extraordinaire le 30 septembre dernier.



Lors de cette réunion :

- **Aucune des personnes mises en cause** n'a pointé le bout de son nez alors que vos représentants souhaitaient les entendre sur les faits rapportés ;
- **La direction n'est pas venue du tout** pour parler du principal sujet abordé par les articles de presse (licenciements, méthodes employées ...) mais plutôt de l'impact sur l'entreprise et le commerce. Elle se désintéresse des conséquences de ces méthodes de licenciement sur les salariés et leurs familles ;
- **La Direction n'a eu de cesse** de décrier les éléments relayés par la presse, de parler d'attaques contre le groupe et n'avait même pas pris la peine de prendre cinq minutes pour aller vérifier sur les ordinateurs et les messageries des personnes nommées la présence des courriels et fichier publiés ;
- Le PDG du groupe étant directement impliqué dans les éléments parus dans la presse, **des représentants du personnel syndiqués ont souhaité qu'une enquête soit menée par une société externe et indépendante**. Cette idée a été **écartée par la direction** qui préfère mener sa propre enquête, seule, ... sur elle-même ! On peut donc d'ores et déjà douter de la sincérité de ce qui en ressortira.

En parallèle, **la Direction a déposé des plaintes** contre la presse devant la justice et **mis en cause les instances représentatives du personnel**. De plus, elle a envoyé aux délégations du personnel, CHSCT, CE et organisations syndicales des courriers recommandés pouvant être vécus comme **une manœuvre d'intimidation et de limitation du droit d'expression**.

A côté de cela, la situation de nombre de nos collègues se dégrade :

- Une très forte **pression** et un très fort **turn-over** dans les équipes de structure (commerciaux, RH) ;
- Les équipes et les moyens DSI **se réduisent comme peau de chagrin** car une partie de leur activité est transférée à l'offshore ;
- Des dizaines de salariés **s'inquiètent de l'avenir de leur emploi** (Echirolles, Pessac ...) ;
- **Des tensions persistent ou apparaissent** sur les projets Maaf, Thalès à Toulouse, Xerox à Valence.

Pour **FO**, en plus de mettre en lumière les pratiques douteuses de la direction envers les salariés du groupe, les articles de presse témoignent du dialogue social très dégradé au sein d'ASTEK.

Cette grave crise devrait faire prendre conscience à la direction qu'elle doit enfin établir un véritable dialogue avec les Organisations Syndicales dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés. Malheureusement rien n'est moins sûr ...

## ☐ Sommaire

Accord sur l'égalité professionnelle

Page 2

Départs, turn-over, augmentation de salaires

Page 3

Salaires minimum (PMSS)

Page 4

Activités sociales et culturelles

Page 5

Attentats à Paris : du sang et des larmes !

Page 5

Dernières publications

Page 5

## Accord sur l'égalité professionnelle

Le 27 octobre 2014, le SYNTEC (syndicat des employeurs) et les syndicats de salariés ont signé un **accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** applicable à tous les employeurs et les salariés de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Depuis cette date, la Direction se réfugiait derrière le fait que cet accord n'était pas paru au journal officiel pour ne pas appliquer les mesures en votre faveur. **Le 13 octobre 2015, cet accord a été publié au journal officiel.**

**FO attend donc de la Direction que les dispositions de cet accord soient mises en place dans les plus brefs délais et que la négociation sur l'égalité professionnelle s'engage avec de réels moyens pour améliorer votre situation.**

Voici quelques-unes des dispositions vous concernant :

Rémunération à l'embauche : Egalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient.

### Révisions de salaire

- Egalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes.
- Les périodes de congés maternité, d'adoption ne doivent pas être pris en compte pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.
- Les entreprises doivent prendre des mesures pour réduire les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes et en faire leur priorité.

**FO a demandé à la Direction la mise en place d'une enveloppe de 200 000 € (0,25 % de la masse salariale) afin de réduire l'écart** entre les rémunérations des femmes et des hommes.

### Grossesse

- **A partir du 3<sup>ème</sup> mois** de grossesse : **réduction horaire rémunérée de 20 minutes par jour**
- **A partir du 5<sup>ème</sup> mois** de grossesse : **réduction horaire rémunérée de 30 minutes par jour**
- Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.
- Pour la salariée en forfait annuel en jours, l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. L'employeur le formalise par écrit. Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.
- Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, **les salariées** peuvent demander **à bénéficier du télétravail à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse**. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

**FO a demandé la mise en place de mesures plus favorables : 40 minutes à partir du 3<sup>ème</sup> mois, 1h00 à partir du 5<sup>ème</sup> mois, mise en place du télétravail.**

De plus, **FO a demandé la mise en place d'un congé « enfant malade » rémunéré de deux jours par an et par enfant** (jusqu'aux 16 ans de l'enfant).

Vous pouvez lire l'intégralité de cet accord, en cliquant sur le lien suivant :

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2014/0049/boc\\_20140049\\_0000\\_0002.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2014/0049/boc_20140049_0000_0002.pdf)

## Départs, turn-over

**E**n neuf mois, près de **450 personnes** ont quitté le groupe dont **260 démissions**, **51 licenciements**, **74 fins de période d'essai**, **23 ruptures conventionnelles**.

La **région Sud-Est** est celle où il y a le plus de démissions.

La **région IDF** est celle où il y a le plus de licenciements et de fins de période d'essai.

Les établissements **le plus impactés** par les départs sont : Astek Sud-Est, Astek Paris, Astek Finance, Astek Bordeaux, Astek Nantes ...

Dans de nombreux établissements, **la rotation de l'emploi ou turn-over monte en flèche** (cf. tableau ci-contre).

**52 personnes de structure** (responsable / directeur d'agence, ingénieur d'affaire, assistante, RH) ont quitté le groupe soit **un turn-over supérieur à 40 %**.

L'entreprise se transforme mais à quel prix pour les salariés !

Etablissement	Rotation effectif (%)	Nombre de salariés (fin sept.)
Toulouse (Colomiers)	41,67%	227
Normandie (Val de Reuil)	31,58%	21
Finance	28,92%	81
Industrie	28,46%	142
Catep	26,36%	50
Semantys	26,00%	24
Paris (Boulogne)	25,84%	152
Bordeaux (Pessac)	25,42%	45
Global Finance	25,00%	4
Sophia Antipolis (Valbonne)	24,82%	560
Est (Strasbourg)	23,44%	33
Lyon	20,53%	190
Montpellier (Perols)	19,64%	27
Centre (Orléans)	19,44%	17
Grenoble (Echirolles)	18,92%	74
Nantes (St Herblain)	17,50%	28
Valence	16,67%	12
Rennes (St Grégoire)	15,94%	73
Nord (Lille)	12,50%	3
Lannion	12,50%	3
Groupe Astek	6,90%	27
Mandelieu (Cannes)	0,00%	3
Assurance	0,00%	3

## Augmentation des salaires au 1<sup>er</sup> semestre

### Salariés « métiers »

Région ou Etablissement	Nombre de salariés	Nombre d'augmentation	Homme	Femme	Moyenne de l'augmentation
Région Grand-Ouest	97	19	18	1	2,24 %
Normandie	17	6	6	-	1,71 %
Région Paris	355	50	40	10	2,80 %
Région Rhône-Alpes	246	56	52	4	2,51 %
Région Sud-Est	538	126 *	105	21	2,73 %
Semantys	27	14	11	3	2,46 %
Région Sud-Ouest	256	54	49	5	1,70 %
Est	29	5	4	1	6,47 %

\* Quelques salariés ont été augmentés plusieurs fois

Pour les salariés des régions ou établissements non nommés, la Direction indique qu'il n'y a pas eu d'augmentation.

### Salariés « structure »

La Direction refuse que soient communiquées les statistiques sur les augmentations du personnel de structure. Pourtant, il y aurait beaucoup à dire en les comparant à celles du personnel métier.

**FO** a demandé à la Direction la mise en place d'une enveloppe de 1 000 000 € (1,25 % de la masse salariale) afin d'augmenter les bas salaires, et les salariés non-augmentés depuis 3 ans.

Pour **FO**, une plus grande transparence des rémunérations permettrait de juger de l'équité de la politique salariale.

## Salaire minimum (PMSS)

Un **arrêt important de la cour de cassation** a été rendu le 4 novembre 2015. Celui-ci est relatif au lien entre la « **modalité 2** » et le **plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)**.

L'un des enseignements de cet arrêt est **l'exigence d'une rémunération brute au moins égale au plafond de la sécurité sociale pour pouvoir relever de la modalité 2**.

Selon la jurisprudence, si le PMSS n'a pas été respecté, vous êtes **considéré en modalité 1 à 35h / semaine**. Astek doit donc vous **payer 3h30 d'heures supplémentaires** par semaine travaillée.

Année	Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale	Plafond Annuel de la Sécurité Sociale
2010	2 885 €	34 620 €
2011	2 946 €	35 352 €
2012	3 031 €	36 372 €
2013	3 086 €	37 032 €
2014	3 129 €	37 548 €
2015	3 170 €	38 040 €
2016	3 218 €	38 616 €

Astek a donc deux possibilités :

- Soit vous **maintenir en modalité 2**. Astek devra dans ce cas **augmenter votre rémunération** afin que vous puissiez **atteindre le fameux PMSS** de l'année et **régulariser l'éventuel écart de rémunération** sur les années précédentes.
- Soit vous **passer en modalité 1**. Si ce changement intervient, il ne devra avoir **aucune incidence sur votre rémunération actuelle**. Dans le cas contraire, Astek procéderait à une **modification d'un élément essentiel de votre contrat de travail (rémunération)**, et ladite modification nécessiterait obligatoirement votre accord. Astek vous devrait obligatoirement **le paiement de toutes vos heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la modalité 2 (3h30 par semaine)** dans la limite des trois dernières années pour les années où votre salaire était inférieur au PMSS.

De plus, pour les salariés en forfait jours dite « modalité 3 », cela requiert que le salarié soit **au moins en position 3.1** ou **qu'il perçoive une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale**.

**FO** reviendra prochainement vers vous concernant les conséquences de cet arrêt.

Quelles sont les modalités de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils des bureaux d'études (dite SYNTEC) ?

- La modalité « standard », dite modalité 1  
35h, 1610 heures / an et éventuellement 7h de plus pour la journée de solidarité
- La modalité « réalisation de mission » dite modalité 2  
Forfait en heure, base de 35h +/-10%, assorti d'une limitation du nombre de jours travaillés fixée à 219 j et éventuellement 7h de plus pour la journée de solidarité
- La modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » dite modalité 3  
Forfait en jours, assorti d'une limitation du nombre de jours travaillés fixée à 217 j et éventuellement 7h de plus pour la journée de solidarité

## Activités sociales et culturelles

Nombre de salariés ont fait part de leur étonnement ou de leur mécontentement dans les prestations proposées par le Comité d'Entreprise : **absence de la prime rentrée, absence de la subvention sportive ou culturelle, coût de livraison de la billetterie ...**

**FO** proposera donc au CE une évolution de la politique sociale pour l'an prochain afin de répondre à vos attentes en espérant qu'il l'entendra.

### Attentats à Paris: du sang et des larmes !

Une fois de plus l'horreur et l'abomination se sont emparées des rues de Paris. Face à ces actes terroristes d'une barbarie et d'une lâcheté sans pareilles, nous sommes encore sous le choc et révoltés. **FO** tient à faire part de sa tristesse et de sa compassion à toutes celles et ceux qui ont perdu un proche, un ami; à celles et ceux qui ont

vécu ce drame, pris en otage ou en tentant désespérément de fuir les assassins. **FO** souhaite rendre hommage à tous les fonctionnaires de police, militaires et gendarmes, au personnel hospitalier qui ont dans leur ensemble par leur courage et leur engagement professionnel protégé et sauvé des vies humaines au péril de la leur. **FO** souhaite également rendre hommage à toutes celles et ceux qui ont spontanément ouvert leurs portes pour accueillir des personnes prises au piège par ces événements tragiques.

Ce vendredi 13 novembre 2015 « les loups sont entrés dans Paris », laissant derrière eux

des cadavres, des victimes ensanglantées, des visages saisis d'effroi. L'Etat prendra dans le respect du droit les mesures qui s'imposent. Nous devons plus que jamais poursuivre notre combat pour défendre notre République et ses valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité. Nous devons restés unis et ne pas nous tromper d'ennemi; nous devons faire preuve de solidarité et faire face à la peur.

Toutes nos pensées vont aux victimes, à leurs familles, à leurs proches.

## 📄 Dernières publications

### Rémunération variable et Objectifs

<http://foastek.fr/?p=20>

### Pour Halloween, FO condamne la chasse aux sorcières

<http://foastek.fr/?p=27>

### Réclamer des sommes après avoir signé son solde de tout compte

<http://foastek.fr/?p=23>

### Accès à son dossier professionnel

<http://foastek.fr/?p=25>

### Les trajets domicile-travail en vélo désormais indemnisés

<http://foastek.fr/?p=107>

### Les maux de la sous-traitance informatique

<http://foastek.fr/?p=109>

### Le droit des travailleurs à l'ère du numérique (vidéo)

<http://foastek.fr/?p=112>

### Les augmentations individuelles doivent être « doublement » justifiées !

<http://foastek.fr/?p=114>

Vous trouverez d'autres articles sur notre blog.

Christophe LUIS

Délégué syndical central FO  
UES groupe Astek

[www.foastek.fr](http://www.foastek.fr)

[fo.astek@gmail.com](mailto:fo.astek@gmail.com)

