

Editorial

A lors qu'en avril dernier, **FO** s'inquiétait de la mise sous pression de nos collègues, **la Direction a passé un nouveau palier : missions éloignées dans des conditions défiant toute concurrence** (un seul retour par mois pris en charge par Astek, une indemnité de 40 € / jour pour se loger ...), **accord d'entreprise « séniors » bafoué** (non respect de la disposition sur la limitation de l'éloignement), **heures supplémentaires niées ou non compensées, pression accrue sur les projets à engagement de résultat ...** **FO** est très inquiet car nous rencontrons de plus en plus de collègues énervés, déprimés, fatigués, stressés. Des salariés sont même sanctionnés parce qu'ils n'acceptent pas ces conditions dérisoires.

Sur le site Service-Public.fr, il est dit : « **L'obligation patronale de sécurité ne se limite pas à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle est beaucoup plus étendue et concerne tous les risques auxquels le salarié peut être exposé au travail, y compris les risques psychosociaux. Il s'agit d'une obligation de résultat, et non pas simplement d'une obligation de moyens.** ». De plus, **en 2013**, le syndicat des employeurs de la convention collective dite « Syntec » a signé un [accord relatif à la santé et aux risques psychosociaux](#) qui doit s'appliquer chez Astek. Enfin, l'expertise CHSCT sur les risques psychosociaux, menée **en avril 2015** en région Astek Rhône-Alpes, confirme celle réalisée en 2013 à Astek Sud-Est et met en exergue le retard de l'employeur à traiter convenablement ces sujets.

Pour **FO**, veiller à la santé et à la sécurité des salariés doit être une priorité de la Direction.



Malheureusement, tout le monde ne travaille pas en Australie !

Rappelez-vous du courriel de la Direction du 26 mai dernier où elle vante les excellentes conditions de travail de ses implantations à l'étranger (locaux, valeurs éthiques et humaines, évolutions de carrières ...).

FO attend de votre part, Monsieur le Président, que l'ensemble des salariés du groupe bénéficie des mêmes conditions de travail (moyens, valeurs éthiques et humaines, évolutions de carrières ...).

En janvier 2015, **600 salariés** ont donné leur suffrage à des organisations syndicales. Jamais, il n'y avait eu autant de votants au 1^{er} tour des élections professionnelles. **Pour vous, Monsieur le Président, cela devait être un message.** Malheureusement, après plusieurs mois de négociations, **FO ne peut que constater le peu de moyens et d'engagements** que la Direction souhaite mettre pour les salariés (pourtant demandeurs d'avancées sociales au sein du groupe) : **refus** d'un accord d'entreprise sur des jours de congés rémunérés pour enfant malade, **refus** d'un accord d'entreprise sur le télétravail, **enveloppe inconnue** pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, **proposition minimaliste** sur la journée de solidarité ...

Réveillez-vous, Monsieur le Président. Répondez à l'attente de vos salariés ou nous courrons tous à la catastrophe sociale.

☑ Sommaire

Editorial
Page 1

Situation sociale
Page 2

Horaires individualisés
Pages 3 et 4

Sondage activités
sociales et
culturelles
Page 5

Vos
contacts FO
Page 5

Situation sociale

2015 : Effectif (CDI, CDD, contra prof.), entrées-sorties

Région	Entrées T1 2015	Sorties T1 2015	Différence T1 2015	Effectif T1 2015	Effectif 1 ^{er} Juillet 2015 (root)
Nord-Est-IdF	47	57	- 10	550	537
Rhône-Alpes	13	17	- 4	263	262
Sud-Est	48	46	+ 2	551	564
Ouest	32	36	- 4	367	380
Groupe Astek		2	- 2	29	29
Total	140	158	- 18	1761	1772

2014 : Bilan social du groupe

Effectif

L'effectif est de 1795 personnes (2040 en 2013). Il y a eu 329 arrivées (389 en 2013) et 580 départs (613 en 2013).

La répartition par tranche d'âge est la suivante :

[20 – 26[[26 – 30[[30 – 35[[35 – 40[[40 – 45[[45 – 50[[50 – 55[> 55
141	358	507	332	253	99	70	35

Promotions

Les promotions sont bien plus faibles que les années précédentes :

- changement de fonction : 16 (47 en 2013)
- changement de catégorie (ETAM ⇒ Cadre) : 3 (2 en 2013)
- changement de position : 41 (274 en 2013)

Arrêts maladies

Le nombre de jours d'arrêts maladies (environ 11 000 jours) a progressé de 2 % alors que dans le même temps les effectifs ont baissé de 12 %.

Rémunération (salaire mensuel moyen)

Catégorie	Cadres 3 et dirigeants	Cadres 2.3	Cadres 2.2	Cadres 2.1	Cadres 1	Non cadre	Autres contrats
Homme	6 789 €	4 322 €	3 745 €	3 335 €	3 093 €	2 181 €	543 €
Femme	5 483 €	4 120 €	3 440 €	3 155 €	2 978 €	1 988 €	290 €
Différence	- 1 300 €	- 202 €	- 305 €	- 180 €	- 115 €	- 193 €	- 253 €
Ensemble	6 578 €	4 285 €	3 685 €	3 296 €	3 057 €	2 082 €	473 €

Sur l'ensemble des catégories, le différentiel de salaire entre les femmes et les hommes est toujours en défaveur des femmes.

Formation professionnelle

890 K€ consacrés à la formation (1,55 M€ en 2013) soit 0,6 % du chiffre d'affaire du groupe (env. 160 M€).

407 salariés ont suivi au moins une formation (467 en 2013).

56 % des salariés n'ont pas eu de formation depuis 3 ans.

Dépenses d'amélioration des conditions de travail

72,5 K€ consacrés à l'amélioration des conditions de travail (458 K€ en 2013) soit 0,04 % du chiffre d'affaire du groupe (env. 160 M€).

Participation des salariés

781 salariés sont concernés pour un montant total de 284 K€ (en 2013, 1027 salariés concernés pour un montant de 1,2 M€).

Horaires individualisés

S'il y a bien un sujet dont les salariés se soucient fortement, du fait de l'impact considérable qu'il peut avoir sur leur vie, c'est bien celui de leur **temps de travail ainsi que des modalités d'organisation**.

Un grand nombre d'entreprises, et notre société en fait partie, a choisi pour la majorité de leurs salariés, la mise en place d'**horaires individualisés**. Vu tantôt comme une **flexibilité** ou bien comme une **maîtrise de son emploi du temps** selon que l'on se place du côté de l'entreprise ou bien du salarié, les mesures qui en définissent le contour tirent pourtant leur origine d'une toute autre raison.

C'est en effet dans les années soixante que les entreprises décidèrent de mettre en place les horaires individualisés afin de fluidifier le trafic urbain et donc de lutter contre les retards des salariés que cela induisait.

L'utilisation qui en est faite aujourd'hui est donc bien loin de celle prévue à son origine : c'est peut-être pour cela, que tant côté salarié qu'employeur, il y a souvent **méconnaissance de ses droits respectifs sur ce sujet**.

Modification de l'horaire individualisé

Le processus de modification des horaires individualisés est identique à celui de sa mise en place. Ainsi, le droit de veto des représentants du personnel s'applique également à toute modification des règles établies lors de l'institution des horaires individualisés (Circ. min., 21 avr. 1994; [Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 02-40.039](#)).

Travailleur handicapé

Depuis le 13 février 2005, la mise en place d'horaires individualisés constitue une obligation pour l'employeur lorsque ceux-ci lui sont demandés par un travailleur handicapé et qu'ils permettent de faciliter son accès à l'emploi, l'exercice de l'activité professionnelle ou son maintien dans l'emploi (C. trav., art. L. 3122-26).

La règle générale : l'horaire collectif

Habituellement, dans une entreprise, les salariés ne bénéficient d'aucune autonomie, ils doivent se conformer strictement aux horaires fixés par l'employeur.

ASTEK : l'horaire individualisé

De par l'article L3122-23 du code du travail, ASTEK a décidé de **déroger à l'horaire collectif** et de ne mettre en place **que la règle des horaires individualisés**.

La définition des horaires individualisés se caractérise par (circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994 n° V) :

- **des plages mobiles**, ou **les salariés choisissent librement** leurs heures d'arrivées et de départs
- **des plages fixes** ou tous les salariés de l'entreprise doivent être présents

L'article L3122-25 précise également que : « Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, des reports d'heures d'une semaine à une autre. Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. ». **Il est ainsi possible de reporter, d'une semaine sur l'autre, 3h maximum avec un maximum cumulé de 10h sur plusieurs semaines.**

Tout salarié en activité dans notre société, en mission (chez un client ou dans une de nos agences) ou en intermission, dispose de **la faculté de décider seul** :

- de ses heures d'arrivée et départ au sein des plages variables
- du report d'heures d'une semaine à une autre dans la limite de 3h par semaine et d'au maximum 10 heures cumulées (un salarié à 35h/semaine, peut ainsi travailler pendant 3 semaines d'affilées 38h/semaine et ne travailler la 4^{ème} semaine que 26h)

Il est cependant important de noter que cette liberté d'organisation du temps de travail ne peut s'appliquer que dans la limite du respect des durées maximales de travail : quotidienne (10 h par jour) et hebdomadaire (48 h par semaine, 44 h en moyenne sur 12 semaines).

Une autonomie d'organisation qui ne dépend ni de votre client ni de votre employeur

- C'est **VOUS** qui décidez, et vous seul, de vos heures d'arrivée et de départ au sein des plages variables
- Vous pouvez décider **SEUL** de reporter des heures de travail d'une semaine sur l'autre
- Les plages fixes et variables ne sauraient être remises en cause par la seule volonté de l'employeur

HORAIRES INDIVIDUALISES : des exemples concrets

Cadre modalité 2, horaire de 38h30 par semaine

Jeune embauché, en mission pour le compte d'ERDF, je pratique la natation de façon intensive et en compétition. J'ai des entraînements journaliers à 18h le soir dans une piscine qui se situe à 1h de mon lieu de travail. J'ai décidé de travailler tôt le matin, afin de partir tôt l'après-midi. J'organise mon temps de travail de la sorte :

	Plage variable	Plage fixe	Plage variable	Plage fixe	Plage variable	Temps de travail
	7h30-9h30	9h30-11h30	11h30-14h	14h-16h30	16h30-20h	
lundi		8h00-12h30	Pause (1h)	13h30-16h45		7h45
mardi		8h00-12h30	Pause (1h)	13h30-16h45		7h45
mercredi		8h00-12h30	Pause (1h)	13h30-16h45		7h45
jeudi		8h00-12h30	Pause (1h)	13h30-16h45		7h45
vendredi		8h00-12h30	Pause (1h)	13h30-16h30		7h30
						Total
						38h30

Cadre modalité 2, horaire de 38h30 par semaine

Maman de 2 enfants de 6 et 9 ans, je souhaite aménager mon temps de travail pour la rentrée scolaire afin de pouvoir accompagner mes enfants. J'ai décidé de travailler 3 h de plus par semaine pendant 3 semaines d'affilées et de récupérer les 9 heures ainsi travaillées en plus lors de la semaine de la rentrée.

Les semaines du 10 août au 28 août je décide de travailler suivant les horaires suivants :

	Plage variable	Plage fixe	Plage variable	Plage fixe	Plage variable	Temps de travail
	7h30-9h30	9h30-11h30	11h30-14h	14h-16h30	16h30-20h	
lundi		8h30-12h30	Pause (1h)	13h30-18h		8h30
mardi		8h30-12h30	Pause (1h)	13h30-18h		8h30
mercredi		8h30-12h30	Pause (1h)	13h30-18h		8h30
jeudi		8h30-12h30	Pause (1h)	13h30-18h		8h30
vendredi		8h30-12h30	Pause (1h)	13h30-17h		7h30
						Total
						41h30

La semaine de la rentrée, du 03 au 07 septembre, je décide de travailler suivant l'horaire suivant :

	Plage variable	Plage fixe	Plage variable	Plage fixe	Plage variable	Temps de travail
	7h30-9h30	9h30-11h30	11h30-14h	14h-16h30	16h30-20h	
lundi		9h30-12h30	Pause (1h)	13h30-16h30		6h
mardi		9h30-12h30	Pause (1h)	13h30-16h30		6h
mercredi		9h30-12h30	Pause (1h)	13h30-16h30		6h
jeudi		9h30-12h30	Pause (1h)	13h30-16h30		6h
vendredi		9h30-12h30	Pause (1h30)	14h-16h30		5h30
						Total
						29h30

Sondage activités sociales et culturelles

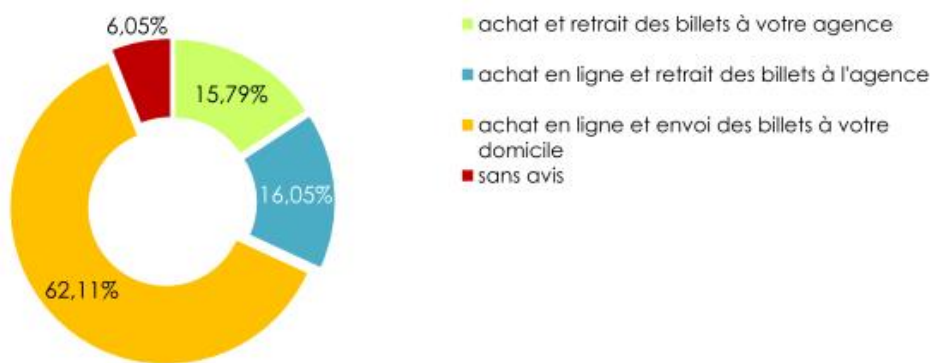
Vous êtes 380 salariés de toutes les régions à avoir répondu à ce sondage. Nous vous présentons quelques uns des résultats.

Pour consulter tous les résultats du sondage, cliquez sur le lien : <http://wp.me/p4Osem-7W>

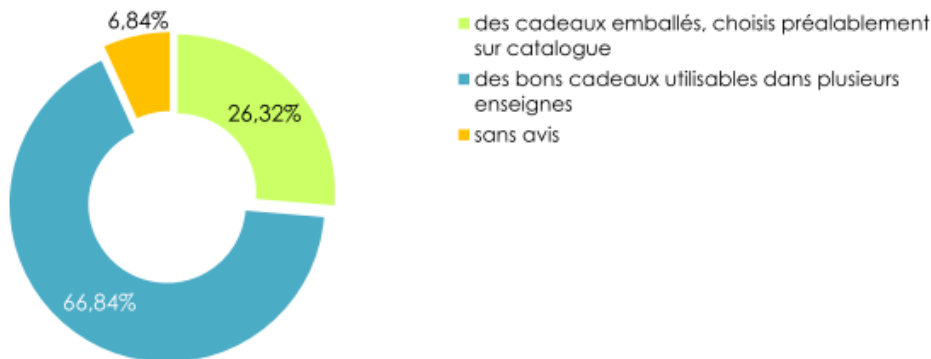
Les cinq prestations du CE les plus attendues par les salariés sont :

- vendre des billets de cinéma/spectacle/parcs à tarif réduit
- subventionner les adhésions individuelles aux activités sportives ou culturelles
- offrir des cadeaux lors des fêtes de fin d'année
- vendre des chèques vacances subventionnés
- organiser des sorties collectives proches de votre agence

Le choix du système de billetterie



Le type de cadeau de fin d'année



Une question, un conseil ...

Il y a toujours un représentant **FO** proche de vous (cliquez sur le nom pour envoyer un mail).

[Frédéric Blanc \(DP et DS Astek Sud-Est\)](#)

[Fabrice Clément \(DP Astek Rhône-Alpes\)](#)

[Stéphanie Collin \(DP Astek Ile de France\)](#)

[Franck Delarue \(DP Astek Grand-Ouest\)](#)

[Cyrille Genthon \(DP et DS Astek Sud-Ouest\)](#)

[Christophe Luis \(DSC UES groupe Astek\)](#)

[Ingrid Walckiers \(DP Astek Rhône-Alpes\)](#)

Christophe LUIS
Délégué syndical central FO
UES groupe Astek
foastek.wordpress.com
fo.astek@gmail.com

