29 avril 2016

Editorial

Lors du dernier trimestre 2015, l'actualité de l'entreprise a été marquée par **l'affaire des licenciements en masse** dont la presse s'est faite l'écho. Après avoir réfuté ces faits, la Direction a fini par reconnaître des agissements répréhensibles. D'ailleurs, en 2016, le Directeur d'Astek Sud-Est **a été remercié** par l'actionnaire **de façon très contradictoire** : d'un côté, il a été démis de ses responsabilités de directeur d'Astek Sud-Est ; de l'autre, il a été promu Président de la société Axible Technologies.

L'année 2015 a été marquée par **une stagnation des effectifs**, malgré le recrutement d'environ 600 salariés, et un **turn-over moyen supérieur à 32 %** (les établissements Astek Montpellier, Astek Normandie, Astek Paris, Astek Toulouse, Astek Sud-Est et Catep ont un turn-over compris entre 30 et 55 %). ***FO* s'interroge** sur ce turn-over élevé qui peut l'être pour diverses raisons : perte de projets (ex : Thalès à Toulouse), intermissions, peu de formation et/ou d'augmentation, conditions de travail difficiles pouvant amener à des risques psycho-sociaux (RPS) …

Si la Direction **a mis des moyens** pour la restructuration opérationnelle notamment **au niveau commercial**, ***FO*** fait le constat à ce jour que la Direction **ne s'est pas donnée les moyens** d'une politique sociale volontariste lui permettant d'atteindre les objectifs de progression d'effectifs qu'elle s'était initialement fixée (En 2018, 3 000 personnes en France et 1 000 à l'étranger).

FO note qu'en 2015 ce qui a changé le moins pour la plupart d'entre vous, **c'est votre salaire** !

FO espère que l'année 2016 qui démarre en fanfare avec divers projets majeurs (réorganisation juridique, déménagement) sera meilleure pour les salariés.

FO invite donc M. Gavaldon à saisir la balle au bond et à mettre rapidement les moyens humains et financiers pour réussir cette transformation de l'entreprise avec les organisations syndicales.

Sondage

FO vous propose de répondre à un sondage sur vos conditions de travail, les sujets de négociations qui vous intéressent …

Rendez-vous en page **3**.

Impôts

FO vous propose un guide « spécial impôts 2016 » pour vous aider à comprendre votre déclaration et à la remplir.

Cliquez sur l'image pour le consulter

L'inspection du travail (Nice) s'intéresse de près à la situation rencontrée par les salariés d'Astek Sud-Est et notamment celle remontée à travers le rapport Catéïs sur les **risques psycho-sociaux** (RPS). Ayant récemment constaté une **dégradation des conditions de travail** et donc que les actions menées sont insuffisantes, l'Inspection du travail a **mis en demeure** la Direction d'Astek Sud-Est. Cette dernière doit, sous 4 mois, présenter un plan d'actions pour lutter contre les RPS.

Sommaire

Réorganisation du groupe	Déménagement en région Ile-de-France	Sondage	Effectifs : bilan 2015 et évolution 2016	Augmentation de salaires 2015	Négociations 2016	Vos droits
Pages 2 et 3	Page 3	Page 3	Page 4	Page 4	Page 5	Page 6

Réorganisation du groupe

Entamée en 2014, Astek continue sa mue pour simplifier son organisation, réduire ses coûts et donner une meilleure visibilité à un marché très concurrentiel.

En 2015 :

- Les sociétés **Astek CRM et Applications** et **Astek Phi 2** (sociétés sans aucun salarié) ont été définitivement fermées.
- La société **Astek Sud-Est** a changé de locaux.

Début 2016 :

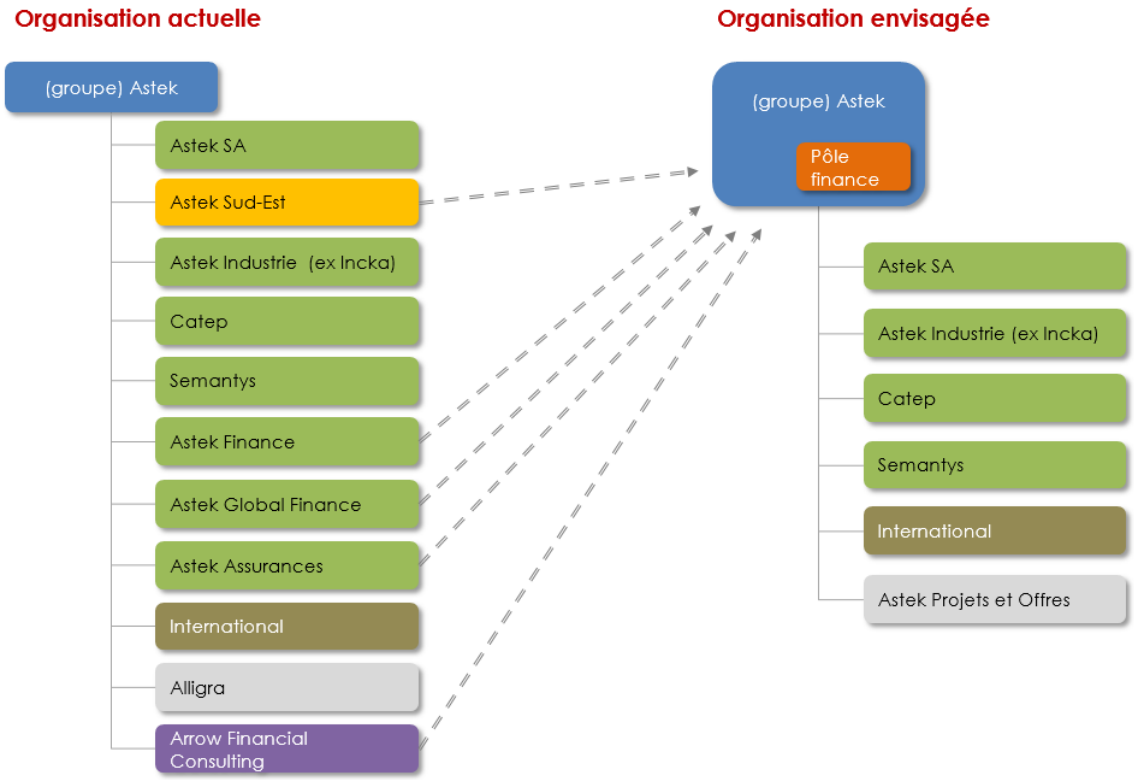
- la société **Alligra** (société sans aucun salarié) a été renommé **Astek Projets et Offres**.
- Les établissements de **Brest** et **Lannion** de la région Ouest ont été fermés.

Quelles sont les restructurations à venir ?

Cette phase devrait être constituée de trois étapes :

1. L'absorption des sociétés **Astek Finance**, **Astek Global Finance** et **Astek Assurance** par leur société mère **(groupe) Astek** ;
2. La création d'un pôle « Finance » au sein de la société **(groupe) Astek** incluant les sociétés citées ci-dessus et la société **Arrow Financial Consulting** récemment acquise ;
3. L'absorption de la société **Astek Sud-Est** par sa société mère **(groupe) Astek**.

ORGANIGRAMME JURIDIQUE



Ainsi la société **(groupe) Astek**, qui compte actuellement 30 salariés, verrait son effectif passer **à 730 salariés**.

Quels impacts directs pour les salariés ?

La direction assure que l'ancienneté et le rattachement géographique des **700 salariés transférés** seront conservés et que ces restructurations auront **un impact positif sur les conditions d'emploi** des salariés notamment pour les salariés d'**Astek Sud-Est** avec un meilleur respect des procédures groupe.

Les salariés transférés « dépendront » du comité d'entreprise « CE UES (groupe) Astek » et « bénéficieront » dès 2017 de la participation calculée au niveau de la société **(groupe) Astek** (et non plus de leur accord actuel).

Pourquoi cette restructuration ?

Pour la direction, « *cette réorganisation aurait pour effet d'**apporter plus de fluidité et de clarté** dans l'organisation même du Groupe. Elle allègerait également les charges administratives ainsi que les coûts.* ».

Qu'en pensent vos représentants FO ?

Comme en 2014, ***FO*** pense toujours qu'une remise à plat de l'organisation juridique et opérationnelle est nécessaire et parait donc une bonne chose. ***FO*** est convaincue qu'il y aura **d'autres opérations de réorganisation** et qu'il y a au final **d'autres objectifs** que la simple remise à plat.

La société **Arrow Financial Consulting** (70 salariés) a connu des déboires financiers ces dernières années tout comme la société **Astek Finance** avec le départ de 30% de ses salariés 2015. ***FO*** **espère** vivement que la Direction **se donne les moyens nécessaires à la réussite** du futur pôle financier (aujourd'hui, 150 salariés et env. 20 M€ de chiffre d'affaires).

Concernant la société **Astek Sud-Est**, le projet présenté **manque de précisions et de clarté** au sujet de la future organisation hiérarchique et opérationnelle qui aujourd'hui est toujours balbutiante pour les salariés. ***FO*** **attend** que la Direction **éclaircisse rapidement et précisément** l'organisation hiérarchique et opérationnelle de la région Sud-Est (aujourd'hui, 550 salariés et env. 45 M€ de chiffre d'affaires).

Enfin plus globalement, ***FO*** **recommande** à la Direction **de communiquer** précisément auprès de l'ensemble des salariés sur cette réorganisation, **de respecter son engagement** de déploiement des process groupe et **d'accompagner** les changements inhérents.

Déménagement en région Ile-de-France

Plusieurs sociétés du groupe (Astek Finance, Astek Industrie, (groupe) Astek, Catep, Semantys …) occupent différents sites en région Ile-de-France. Au fil des dernières années, ces multiples locaux sont devenus inadaptés, encombrés, sales … et, par conséquent, les conditions de travail de nos collègues se sont dégradées. **Au vu du mauvais état et de l'inadaptation des locaux,** il était plus que temps que la Direction prenne ce sujet à bras le corps.

L'entreprise envisage donc, dans les prochains mois, l'abandon de ces locaux actuels au profit d'un site unique, plus récent, plus pratique et plus adapté (accès, espace, luminosité, salles de restauration …).

FO est **favorable** à ce projet qui devrait permettre **d'améliorer très nettement les conditions de travail** de nos collègues et contribuer à une **meilleure image** de l'entreprise. Cependant, ***FO*** **invite** la Direction à être **très vigilante** sur la généralisation d'open-spaces et les risques associés (bruit, circulation, confidentialité).

FO **encourage** la Direction à mettre en place **les moyens nécessaires** pour garantir l'état de ses futurs locaux et ainsi éviter la dégradation de l'environnement et des conditions de travail des salariés.

Enfin, ***FO*** **invite** la Direction à mette en place **un accompagnement aux changements** pour les salariés concernés afin qu'ils puissent s'intégrer dans ce projet et à **communiquer** auprès de l'ensemble des salariés sur cet événement.

Sondage

Pour ***FO***, l'avis et le ressenti des salariés sont importants. A travers un sondage de vingt-cinq questions (ouvert depuis le 6 avril dernier et jusqu'au 8 mai prochain), **nous vous proposons de vous exprimer** sur vos conditions de travail, vos relations professionnelles, vos modes de transport, votre formation, votre salaire, les sujets de négociations qui vous intéressent…

Vous n'avez pas encore donné votre avis, cliquez sur le lien ci-dessous :

Je souhaite donner mon avis

Effectifs : bilan 2015 et évolution 2016

En 2015, **600 personnes** ont quitté le groupe et **600 personnes** l'ont rejoint soit un taux de turn-over de **33 %. Le groupe n'avait jamais connu un tel taux !**

76 personnes de structure (responsable / directeur d'agence, ingénieur d'affaire, assistante, RH) ont quitté le groupe soit **un turn-over de 50 %**.

La **région IDF** est celle où il y a eu le plus de licenciements et de fins de période d'essai. L'effectif a baissé d'environ **60 personnes**. Alors qu'Astek Industrie est en progression, Astek Paris et Astek Finance sont en forte baisse.

La **région Rhône-Alpes** est en très **légère progression** malgré 67 départs.

La **région Sud-Est** est celle où il y a le plus de démissions d'une courte tête devant la région IDF. L'effectif est en **légère progression**.

La **région Ouest** est en **progression** grâce à l'établissement de Toulouse. Les établissements de Bordeaux et Nantes sont en nette baisse.

Env. **33 %** des salariés embauchés ont **moins de 26 ans**. Ce pourcentage ne cesse de progresser d'année en année.

Le nombre de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté a progressé **de plus de 70 %.**

Région	Etablissement	Nbre salariés 31 déc 2015	Nbre salariés 1er avril 2016	Evolution
Nord-Est-IDF	Paris (Boulogne)	145	151	+ 6
	Centre (Orléans)	18	18	0
	Normandie (Val du Rueil)	20	19	- 1
	Nord (Lille)	3	4	+ 1
	Est (Strasbourg)	33	33	0
	Industrie	153	163	+ 10
	Finance	67	70	+ 3
	Global Finances	1	1	0
	Assurances	0	0	0
	Catep	47	41	- 6
	Semantys	24	22	- 2
	Total	*511*	*522*	*+ 10*
Rhône-Alpes	Aubagne	6	7	+ 1
	Grenoble (Echirolles)	73	71	- 2
	Lyon	192	196	+ 4
	Valence	12	13	+ 1
	Total	*283*	*287*	*+ 4*
Sud-Est	Mandelieu (Cannes)	3	3	0
	Sophia Antipolis (Valbonne)	561	554	- 7
	Total	*564*	*557*	*- 7*
Ouest	Bordeaux (Pessac)	41	36	- 5
	Lannion	3	0	- 3
	Montpellier (Pérols)	29	29	0
	Nantes (St Herblain)	31	32	+ 1
	Rennes (St Grégoire)	67	62	- 5
	Toulouse (Colomiers)	238	242	+ 4
	Total	*409*	*401*	*- 8*
(groupe) Astek	Boulogne	30	29	- 1
	Total	1797	1796	- 1

Faisant le constat de ce rajeunissement, ***FO* invite** la Direction à mettre en place **des moyens de fidéliser ces jeunes embauchés** (augmentation, formation, tutorat …) afin de réduire le turn-over **sans pour autant négliger les salariés déjà présents** dans l'entreprise (expérimentés, séniors)**.**

Augmentation des salaires en 2015

Salariés « métiers »

Région ou Etablissement	Nombre d'augmentation	Homme	Femme	Moyenne de l'augmentation	Plus faible	Plus forte
Est	5	3	2	4,62 %	2,00 %	9,17 %
Catep	23	18	5	3,78 %	1,20 %	6,33 %
Normandie	7	7	-	1,66 %	1,03 %	4,48 %
Région Ouest (GO)	41	37	4	1,99 %	0,69 %	6,38 %
Région Paris	92	75	17	3,22 %	0,12 %	14,08 %
Région Rhône-Alpes	104	88	16	3,04 %	0,01 %	15,93 %
Région Sud-Est	210 *	165	45	2,89 %	0,03 %	11,04 %
Région Ouest (SO)	109	89	20	1,84 %	0,19 %	7,14 %
Semantys	14	11	3	2,46 %	1,00 %	5,00 %

** Quelques salariés ont été augmentés plusieurs fois*

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 !

Négociations 2016

FO **participe activement** à toutes les négociations **dans votre intérêt** en étant force de propositions. La Direction a d'ailleurs noté **une amélioration dans les négociations** avec les interlocuteurs sociaux présents. ***FO*** a le sentiment que la Direction semble être **plus ouverte à négocier des avancées sociales** qui pourraient avoir un impact positif pour les salariés et l'entreprise.

Les négociations 2016 ont débuté sur différents thèmes : salaires, temps de travail, partage de la valeur ajoutée, journée de solidarité...

Les demandes de ***FO*** sont :

Indemnité kilométrique pour les vélos (IKV)

- la mise en place d'**une indemnité kilométrique** pour les salariés utilisant le vélo

La Direction est favorable à la mise en place de cette indemnité.

Journée de solidarité

- la mise en place d'un accord triennal 2016-2017-2018
- **la journée soit offerte** aux salariés

La société réalisant des bénéfices lors de cette journée, ***FO*** *espère que la Direction fera un geste en direction des salariés pour qu'un accord soit signé.*

Partage de la valeur ajoutée

- la mise en place d'un **accord d'entreprise unique sur la participation** (aujourd'hui dans le groupe, il existe différents accords et parfois même pour certains salariés aucun accord).
- la mise en place d'un **accord d'entreprise sur l'intéressement**.

La Direction est favorable à la mise en place d'un accord unique sur la participation. Concernant l'intéressement, la Direction doit revenir vers les organisations syndicales.

Salaires

- une enveloppe de **1.5 % de la masse salariale** (MS) pour **l'augmentation collective**.
- une enveloppe de **2 % de la MS** pour les **augmentations individuelles** (En 2015, l'engagement de la direction était de 0.8% de la MS).
- **une uniformisation et une revalorisation des primes d'astreintes** (les salariés de la société Astek Sud-Est ont des primes d'astreintes inférieures à celles des salariés des autres sociétés).

FO *est en attente du retour de la Direction.*

Temps de travail

- l'ensemble des calendriers (dont l'acquisition des congés) soit **du 1er janvier au 31 décembre**
- la durée hebdomadaire du travail soit de **37h avec 12 jours** (8 jours / salarié, 4 jours / employeur) **de compte temps disponible** (CTD)
- pour les jours CTD :
  - une **acquisition des jours au 1er jour du trimestre** des 3 jours (2 j salarié, 1 j employeur)
  - la **pose obligatoire d'au moins 2 jours** dans le trimestre d'acquisition
  - **au maximum 1 jour par trimestre non pris** et **basculé** automatiquement dans **le Compte Epargne Temps** (CET).
- jours fériés le samedi : **un jour de congé payé offert à tous les salariés**
- jours de fractionnement : **un jour de congé payé offert à tous les salariés** à prendre sur les ponts de l'année sauf accord des deux parties.

Pour l'instant, la Direction est seulement favorable à l'harmonisation des calendriers ainsi qu'à l'acquisition de CTD par trimestre.

Autres négociations

Une négociation est en cours sur l'organisation de nouvelles élections professionnelles pour le collège « Employé » suite au départ de la salariée précédemment élue.

Prochainement, une négociation devrait s'ouvrir concernant les temps de trajet et les frais professionnels.

Accord(s) signé(s)

Rattachement des salariés de l'établissement d'**Aubagne** à la région **Rhône-Alpes**.

Vos droits

Déplacement professionnel des cadres

Le 26 février dernier, un délégué du personnel ***FO*** de la région Rhône-Alpes interpelle l'employeur sur le non-respect de la convention collective.

Dans son courrier de réponse du 13 avril 2016, l'employeur conclut par « ***si un salarié « cadre » le souhaite, son voyage peut se faire en 1ère classe.*** »

Cette position marque un **changement** au sein de l'entreprise avec un retour à la normale pour le **déplacement professionnel des cadres**. ***FO*** espère que ce changement en appellera d'autres.

Début 2016, M. Gavaldon a signifié son attachement à l'égalité de traitement entre salariés. ***FO*** revendique donc que les salariés ETAM puissent voyager en 1ère classe comme leurs collègues cadres.

L'article 59 intitulé « MOYENS DE TRANSPORT » de la Convention Collective Nationale (CCN) applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils indique :

« Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

1 - Tous les moyens de transport en commun selon les modalités suivantes, sauf stipulation contraire :

- *avion (classe touriste)*
- *train et bateau*
  - *2e classe ou confort équivalent pour les E.T.A.M.*
  - *1ère classe ou confort équivalent pour les I.C.*

2 - Tous les moyens personnels du salarié lorsque celui-ci a été autorisé par son employeur à les utiliser à des fins professionnelles. »

Fermeture d'un site client

Certains d'entre vous ont été contactés par leur manager pour leur demander de poser des jours d'absences suite à la fermeture du site sur lequel ils interviennent en prestation (« pont client ») en application du paragraphe suivant présent dans leur contrat de travail :

« De par la nature de nos activités, vous pourrez être amené à prendre des congés (ponts, semaine de fermeture) en fonction des périodes de congé du client auprès duquel notre société vous aura demandé d'intervenir. En cas de fermeture de l'établissement de ce client nous vous informerons de ces dates de fermeture au moins trois semaines à l'avance et sauf accord exprès de la Direction, vous devrez déposer une demande de congés couvrant cette période de fermeture. »

Cette clause du contrat de travail est **illégale** dans le sens où elle est en deçà de la loi. En effet, la loi prévoit que, à défaut d'accord du salarié, l'employeur **ne peut pas modifier les dates de départ moins d'un mois** avant les dates initialement prévues, sauf circonstances exceptionnelles (code du travail, art. L. 3141-16). De plus, notre **convention collective** est encore plus large puisqu'elle impose un délai de **deux mois** (titre 4, article 26).

Pour rappel, c'est l'employeur qui organise les congés et notifie au salarié ses dates de départ. Le fonctionnement au sein du groupe est certes plus souple, pour autant il ne permet pas de déroger aux obligations légales. Donc, s'il n'est pas possible de modifier les dates de congés à moins d'un mois, il ne peut être possible d'imposer des congés à moins d'un mois.

Seules des circonstances exceptionnelles permettent de déroger à ces laps de temps. Par circonstances exceptionnelles, il faut entendre des événements suffisamment importants qui pourraient avoir une conséquence sur la bonne marche de l'entreprise (il n'y a pas de définition des circonstances exceptionnelles dans la loi). En cas de conflit, c'est donc au juge de décider ce qui est exceptionnel (ex : situation économique difficile comme un redressement judiciaire ...).

D'un point de vue légal, une fermeture client n'est donc en aucun cas une circonstance exceptionnelle permettant de déroger au droit.

Formation obligatoire

La Cour de cassation a rendu un arrêté réaffirmant que **les entreprises doivent former leurs salariés** sans attendre que ceux-ci se manifestent. Pour la haute juridiction, **si un employé n'est pas formé, il subit un préjudice**.

Un salarié qui ne suit pas de formation durant des années peut réclamer des indemnités, c'est ce qu'a souligné la Cour de cassation. Pour la haute juridiction, ce dernier subit en effet « nécessairement » un préjudice.

La Cour de cassation a répété que **tout employeur devait assurer des formations effectives à ses salariés** et ne pas s'estimer quitte au prétexte qu'ils ne demanderaient rien.

Qu'il s'agisse d'**assurer** à un salarié **le maintien de ses capacités à occuper son poste**, en le formant notamment aux évolutions nouvelles, **ou** qu'il s'agisse de lui assurer **un développement de ses compétences**, le salarié **doit bénéficier** de formations effectives.

En l'espèce, il a été jugé qu'un salarié n'ayant jamais reçu de formation durant sa vie dans l'entreprise pouvait reprocher à son employeur d'avoir diminué ses chances de reclassement en cas de problème.

Dans les faits, la Cour a répété ce qu'elle avait dit un an plus tôt, en 2014. Pour elle, il y a manquement de l'entreprise, même si le salarié a pu exécuter son travail sans difficulté durant des années. Elle ne pouvait pas considérer qu'une formation continue n'était pas nécessaire et elle devait prendre des initiatives.

De plus, l'établissement d'un plan de formation dans l'entreprise n'excuse en rien le fait que certains n'aient pas été bénéficiaires d'une formation. Il ne suffit donc pas de déclarer que des formations seraient disponibles, il faut que le salarié les suive effectivement.

Plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)

La Cour de cassation a entériné le 4 novembre 2015, pour les salariés soumis à la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (dite « Syntec ») que « *seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission* ».

Cette décision de justice, qui fait suite à une action de salariés de la société Altran, est en cours d'étude par vos représentants ***FO*** afin de déterminer les modalités d'action, l'indemnisation possible et les conséquences liées aux différentes formes de vos contrats de travail. Nous reviendrons vers vous dès que possible sur ce sujet, mais préférons prendre le temps de sécuriser cette action.
Sachez que vous êtes d'ores et déjà nombreux à vous être manifestés auprès de vos représentants ***FO***.

Pour ceux qui ne l'auraient pas encore fait, n'hésitez pas à vérifier votre salaire et à revenir vers vos représentants ***FO*** si vous êtes concernés (communication du 14 janvier 2016 « Etes-vous concerné par une régularisation de salaire sur les 3 dernières années ? »).

Le seul réseau social capable de protéger vos droits :
c'est le syndicat.

JE NOUS TOUS FO !

Christophe LUIS
Délégué syndical central FO UES groupe Astek
Pour l'équipe FO
www.foastek.fr
fo.astek@gmail.com

Scanner pour découvrir !

Je souhaite adhérer

(à envoyer par courriel à fo.astek@gmail.com)

Nom : _____

Prénom : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Fait à Signature

Le