

Editorial

En 2017, la Direction a décidé de lancer le programme « CARE » à grand renfort de communication (site internet, fascicule pour les managers, vocabulaire ...) et d'organisation d'événements festifs dans le but de soigner ses principaux maux (départs massifs et difficultés à recruter) ayant un impact social et donc économique pour l'entreprise.

Si l'idée de ce programme (dont nombre de points restent encore à définir par la Direction) semble aller dans le bon sens sur le papier, il n'en demeure pas moins que **nombre d'actions simples peuvent d'ores et déjà s'appliquer et ainsi améliorer très nettement la situation des salariés**. Voici d'ailleurs quelques unes des propositions (de bon sens) de vos représentants FO :

Thème	Propositions FO
Entretien professionnel	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser les entretiens en temps et en heure sur le temps de travail (et non entre midi et deux ou après 18h) Faire un retour systématiquement par écrit dans le mois suivant le comité de carrière
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Des formations régulières et qualifiantes pour garantir le développement des compétences et l'employabilité
Frais professionnels	<ul style="list-style-type: none"> Indemniser les temps de trajets inhabituels (loi du 18 janvier 2005, art. 3121-4 du Code du Travail) Respecter les voyages en train en 1ère classe pour les salariés cadres (art. 59 de la Convention Collective Nationale) Uniformiser les frais au niveau du Groupe et publier une note d'information sur l'intranet
Heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> Ne plus décourager les salariés (métiers et structures) de déclarer leurs heures supplémentaires et simplement les payer
Intermission	<ul style="list-style-type: none"> Occuper les salariés en intermission (et ne pas les laisser systématiquement chez eux) Ne pas chercher à se débarrasser de salariés en intermission
Lettres d'objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des objectifs réalisables
Mission	<ul style="list-style-type: none"> Fournir un ordre de mission détaillé (activités et tâches à réaliser, frais professionnels précis, identifier clairement le supérieur hiérarchique) Effectuer les suivis de mission et fournir le compte-rendu après chaque suivi de mission Proposer des missions proches du domicile
Salaires	<ul style="list-style-type: none"> Accorder des augmentations de salaires plus régulières et plus importantes
Vie personnelle VS Vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Accepter les demandes de temps partiels Accorder des jours enfants malades rémunérés Adapter la charge de travail (pour éviter que des salariés soient obligés d'emmener du travail chez eux) Ne plus solliciter par mail ou téléphone les salariés après leur journée de travail, pendant les congés, les arrêts maladies ... Permettre à tous les salariés qu'ils le souhaitent de bénéficier du télétravail

Sommaire #44

Situation sociale et économique 2-4

Le coin des négos 4-5

- Salaires
- Journée de solidarité
- Sénior - Contrat de génération
- Temps de trajets inhabituels
- Télétravail

Vos droits 5

- Accès à tous les accords d'entreprise signés en France
- Toute sanction pécuniaire infligée par l'employeur est illégale
- La lettre de licenciement peut être précisée a posteriori

Actualité CHSCT 6-7

- Sanction du management par la peur
- Une RRH sanctionnée pour non-respect de la santé des salariés
- [Rhône-Alpes] Des représentants du personnel CAREment à la hauteur
- [Sud-Est] Expertise sur l'attitude du management bloquée par des représentants du personnel

Dernières publications 7

...
Pour FO, seule la mise en œuvre d'une politique sociale volontariste, notamment au travers des propositions régulièrement faites par vos représentants, pourra contribuer à une amélioration de l'environnement de travail des salariés (le fameux « Great Place To Work »), gage de réussite de l'entreprise.

Monsieur le Président, la balle est dans votre camp. Prouvez-nous que les propos du DRH sur le blog Astek mag (« nous plaçons [...] l'Humain au centre de nos actions ») ne sont pas que de la poudre aux yeux.



Congés payés imposés !

La direction envisage d'imposer cinq jours de fermeture totale dans toutes les entreprises du groupe du 24 au 31 décembre 2018 pris au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés. Ainsi, d'une part, les salariés se trouveraient amputés de cinq jours de congés (qu'ils ne pourraient éventuellement plus basculer dans le Compte Epargne Temps), d'autre part, la continuité de services attendue par nos clients ne serait pas assurée.

Pour FO, ce genre de décisions n'est pas très « Great Work To Place » ! FO espère sincèrement que la Direction va écouter les représentants du personnel et revenir sur son projet.

Situation sociale et économique

Evolution de l'effectif en 2017

35 %

Turn-over
groupe

Pour la troisième année consécutive, le nombre de salariés entrants est proche du nombre de salariés sortants avec **une baisse des effectifs de 4 %** (hors acquisition Axones).

Le **turn-over groupe** ainsi que le **turn-over des salariés dits de structure** sont toujours très élevés et proches de leurs records historiques.

Région	Entrées	Sorties	Turn-over
Grand-Ouest	72	42	52 %
Nord-Est-IDF	240	216	36 %
Rhône-Alpes	121	116	41 %
Sud-Est	113	165	25 %
Sud-Ouest	83	132	37 %
Global	626	668	35 %

Treize établissements sur vingt-et-un ont vu leur effectif renouvelé entre 35 et 65 % : Astek (Aix-Aubagne, Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Montpellier, Nantes, Orléans, Paris, Rennes, Toulouse), Astek Industrie, Catep.

Les principales évolutions en 2017 sont :

Etablissement	Progression (en %)	Progression (en salariés)	Etablissement	Régression (en %)	Régression (en salariés)
Astek Pérols	+ 67 %	+ 14	Astek Colomiers	- 27 %	- 63
Astek Nantes	+ 48 %	+ 19	Astek Valence	- 23 %	- 3
Catep	+ 26 %	+ 13	Astek Strasbourg	- 17 %	- 5
Astek Rennes	+ 17 %	+ 11	(groupe) Astek Biot	- 9 %	- 52
Astek Paris	+ 11 %	+ 17	(groupe) Astek Boulogne	- 7 %	- 10

56 %

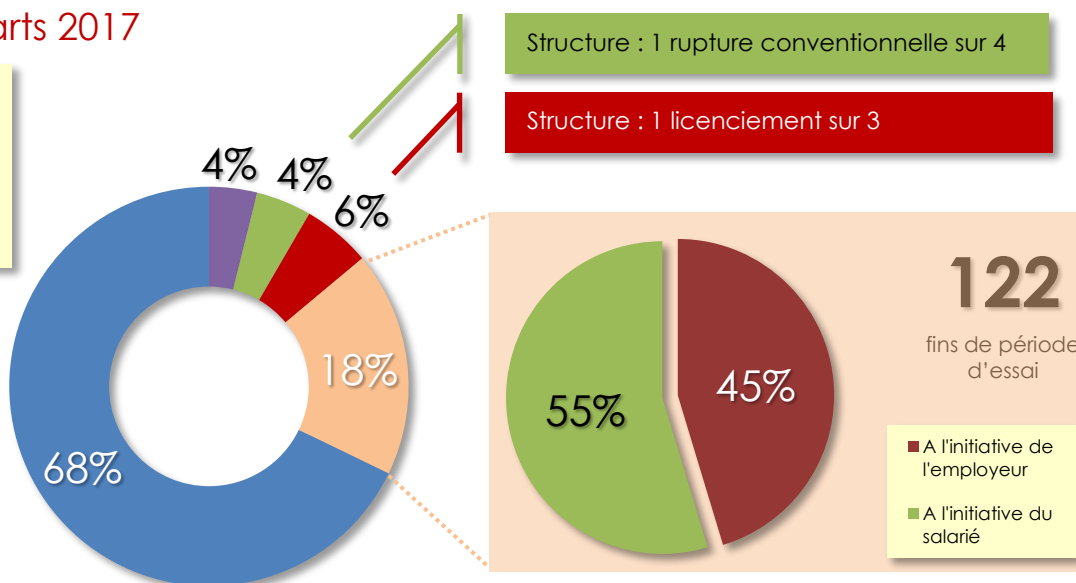
Turn-over
structure

La grande majorité des établissements ont vu leur effectif « structure » se modifier en profondeur dont notamment :

- (grpe) Astek IDF : 25 arrivées / 16 départs
- Astek Lyon : 16 arrivées / 14 départs
- Astek Paris : 11 arrivées / 11 départs
- Astek Colomiers : 8 arrivées / 13 départs
- Astek Sud-Est : 8 arrivées / 9 départs

Mode de départs 2017

- Démission
- Fin de période d'essai
- Licenciement
- Rupture conventionnelle
- Autres dont fin de CDD, départ à la retraite et décès

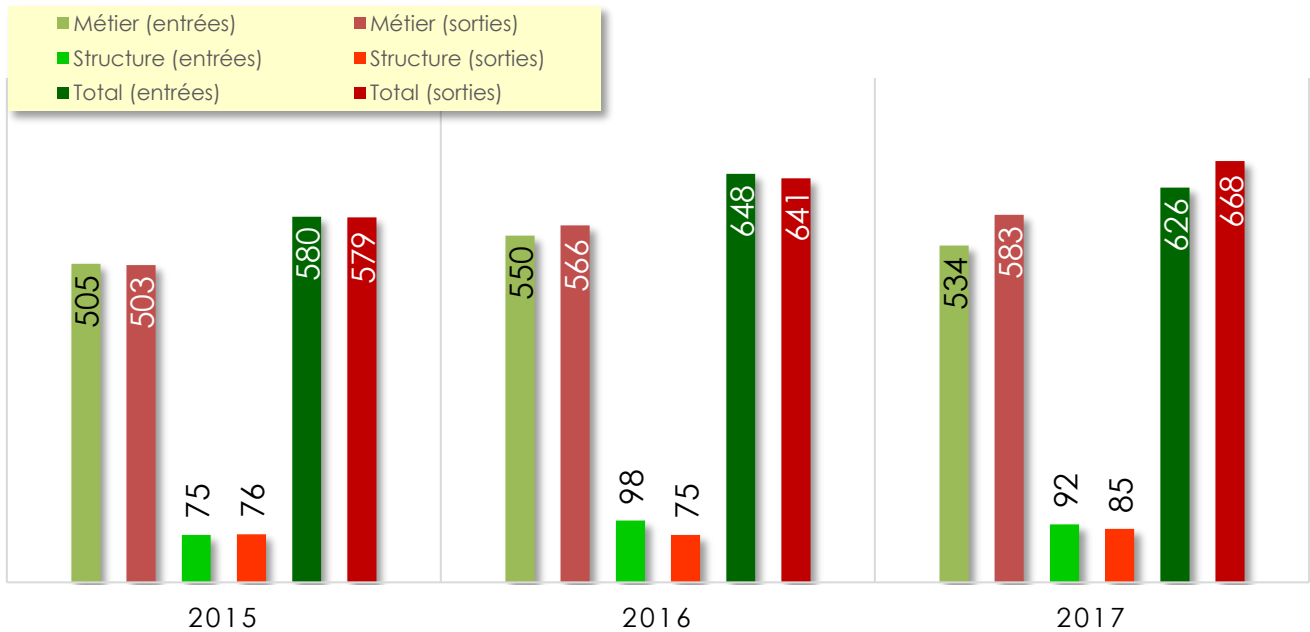


Le 27 mars 2017, dans notre communication intitulée « [Prenez soin de vos salariés, c'est urgent !](#) », nous interpellons la Direction :

« Pour FO, il est grand temps de revoir le modèle social de l'entreprise au risque de voir perdurer le flux régulier des départs de salariés (quelle que soit leur fonction).

FO attend la tenue de négociations permettant la signature d'accords synonymes d'avancées sociales en faveur des salariés. Il est pour cela indispensable que la direction accepte de mettre des moyens tant humains que financiers : la contribution des salariés au succès de l'entreprise passe par une reconnaissance sociale qui a nécessairement un coût. »

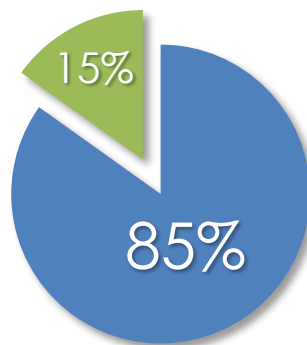
Force est de constater que **la Direction s'est entêtée en 2017 dans son modèle** ce qui s'est à nouveau traduit par des départs en nombre tant au niveau métiers que structure ... L'année 2018 démarre fort car les objectifs de recrutement sont revus à la hausse sans moyens supplémentaires obligeant le personnel du structure à travailler plus, à déjeuner sur le pouce ...



Pour **FO**, l'évolution des arrivées et des départs confirme la difficulté des salariés à se sentir à l'aise dans le modèle d'entreprise voulue par la Direction (toujours plus sans réels moyens ni temps, concurrence entre personnes, management par les chiffres, objectifs inatteignables, peu d'augmentation ou de formation ...).

Situation économique 2017

Chiffre d'affaire (groupe) 2017 estimé
Entre 170 et 180 M€



Légende : Répartition du chiffre d'affaire

Hors acquisition de la société Axones, le chiffre d'affaire du groupe en **France régresse de 4%** et le chiffre d'affaire **International progresse de 17%**.

Seules les entités **Astek région Grand-Ouest** et **Astek Industrie** ont une **progression** du chiffre d'affaire qui se situe **entre 20 et 25%**.

Les entités touchées par une baisse de leur chiffre d'affaire (de -25 à -2%) sont par ordre décroissant : **Finance, Semantys, Catep, Astek Est, Astek Sud-Est, Astek Rhône-Alpes, Astek Sud-Ouest, Astek Paris.**

Concernant **les perspectives économiques et le développement sectoriel**, la Direction reste très vague en ne précisant pas les modalités lui permettant d'atteindre ses ambitions (3 000 salariés à l'horizon 2020 dont moitié par recrutement et moitié par acquisition). Elle se contente d'argumenter que l'augmentation des effectifs se traduira nécessairement par l'augmentation du chiffre d'affaire. Elle compte aussi sur l'augmentation de la part de la sous-traitance (pourtant moins rémunératrice d'après la Direction elle-même).

FO s'interroge sur l'attitude de la Direction à ne pas donner d'objectifs / de perspectives : **manque de transparence ou manque de véritable stratégie**. Le groupe Astek ne semble pas capable d'anticiper le marché car très souvent elle se comporte comme une entreprise d'interim fournissant de la main d'œuvre en se contentant de suivre au plus près les demandes clients. Ceci expliquant l'absence d'orientation de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ce genre de pratique (prêt de main d'œuvre) peut être considéré comme illicite comme le rappelle notre publication de septembre 2015 : « [Les maux de la sous-traitance](#) ».

URSSAF

En 2015, dans l'une de nos communications, **FO** avait parlé d'un « [nouveau redressement URSSAF attendu](#) ». Après plusieurs années de procédure et de recours, appels et contestations, **la Direction a annoncé le mois dernier avoir finalement trouvé un accord avec l'URSSAF pour solder les différents dossiers en cours.**

Pour **FO**, le redressement URSSAF est le résultat des choix des dirigeants, comme M. Platano (ancien dirigeant d'Astek Sud-Est et « le meilleur des patrons » d'après l'actionnaire principal du groupe, Jean-Luc Bernard), **qui ont fait perdurer**, pendant des années, un système tel que **des forfaits déplacements illicites**, malgré les avertissements du CE. **Dans le même temps, ils ont appliqué une politique d'austérité** (peu de formation et faible augmentation des salaires), **ce qui n'a pas permis de conserver de nombreux salariés** et leurs compétences. Aujourd'hui, **l'entreprise et donc ses salariés payent la facture** alors que ces dirigeants empochaient de généreux dividendes ou de substantielles primes ! C'est la redistribution des richesses « made in ASTEK » ! De plus, **les modalités de paiement négociées** vont impacter pour les années à venir les salariés **en réduisant les budgets** que le groupe aurait pu dépenser **pour accorder des augmentations significatives de salaires, pour augmenter le nombre de formations, pour octroyer de nouveaux droits à travers des accords d'entreprise, pour investir dans l'outil de production** (infrastructures, matériel ...).

Si **FO** est rassuré qu'une solution ait été trouvée pour cette épée de Damoclès qui pesait depuis des années sur l'entreprise, pour autant, **FO attend** de la Direction **de profonds changements**, notamment dans le respect des dispositions légales, afin **de ne plus se retrouver** à nouveau dans ce genre de **situations qui pourraient mettre à mal l'avenir de l'entreprise et donc des emplois.**

Le coin des négos

Salaires

Bien que la négociation ait démarré en janvier dernier, **la Direction tarde à vouloir négocier** puisque la première réunion où les organisations syndicales vont pouvoir réellement négocier pour les enveloppes 2018 est prévue le 16 mars.

Lors de ces négociations, **FO souhaite obtenir une enveloppe d'augmentation globale supérieure** à celles des années 2016 et 2017 pour répondre à la **1^{ère} attente des salariés : un meilleur salaire.**



Alors que **depuis 45 ans, la loi impose des rémunérations équivalentes entre les femmes et les hommes** pour un travail équivalent, **ce n'est toujours pas le cas dans le groupe Astek** car la Direction ne s'est toujours pas dotée des moyens nécessaires pour mesurer la réalité de l'inégalité dans l'entreprise : cartographie des métiers obsolète, liste des fonctions pléthorique, absence du rapport égalité professionnelle sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité ...

Récemment, la direction a annoncé les 30 ans du groupe. Pour remercier les salariés qui participent à la réussite de l'entreprise, **FO demande à la Direction de verser une prime exceptionnelle** (coût pour l'entreprise : 0,5 % du chiffre d'affaire) de **150 Eur** pour les salariés ayant **entre 0 et 10 ans d'ancienneté**, **300 Eur** pour les salariés ayant **entre 10 et 20 ans d'ancienneté** et **450 Eur** pour les salariés ayant **entre 20 et 30 ans d'ancienneté.**

Journée de solidarité

FO a demandé que la journée de solidarité soit :

- **Imputée uniquement sur le compte de temps disponible « employeur » pour les salariés en modalité II et III ;**
- **Offerte pour les autres salariés.**

Avant même la première réunion de négociation avec les organisations syndicales, **la Direction a décidé qu'il n'y aurait rien à négocier** et qu'elle appliquerait les mêmes dispositions que les années précédentes. **Encore une démonstration CAREment audacieuse** de la préparation de l'entreprise pour le label « Great Place To Work » !

Sénior - Contrat de génération

La Direction a décidé de dénoncer l'accord Senior en vigueur (fin de son effet en 2019) et n'est **plus très proactive sur la mise en place d'un accord « Contrat de Génération »** depuis que le gouvernement a décidé de supprimer cette obligation (Ordonnance Macron).

Pour **FO**, sans les atermoiements et machines arrière de la direction au cours de ces trois dernières années, **un accord « Contrat de Génération » serait déjà en place au sein du Groupe.**



Temps de trajets inhabituels



La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 a prévu la mise en place **d'une contrepartie lorsque le temps de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail** (cf. art. [L.3121-4](#) du Code du Travail).

Dans notre précédente communication, nous avons épinglé l'attitude de la Direction qui cherchait à réduire significativement cette compensation tant sur la population de salariés concernée que sur le montant. **Depuis la dernière réunion sur ce sujet, il y a près de six mois, la Direction n'est pas revenu vers les organisations syndicales avec de meilleures propositions** pour les salariés qui en se déplaçant contribuent au succès de l'entreprise.

Télétravail



Le télétravail est une forte attente des salariés afin de favoriser un **meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle** notamment si celui-ci prévoit de **réelles mesures pour travailler dans de bonnes conditions et garantir le respect des moments de vie personnelle.**

Si la Direction semble intéressée pour mettre en place ce type d'accord, **FO fait malheureusement déjà le constat** qu'avant même le démarrage de la négociation au 2^{ème} trimestre 2018, **des managers ont déjà signifié aux salariés de leur service que cela leur serait refusé !**

FO sera vigilant et actif afin de proposer des mesures et moyens pour assurer la réussite d'une période de télétravail.

Malgré une apparente volonté de dialogue social diffusée auprès des salariés, la Direction semble toujours réticente à accorder de nouveaux avantages bénéfiques à tous les salariés préférant l'organisation de petits déjeuner, repas, soirée avec activités, la dénonciation d'accords existants, la réduction drastique des instances représentatives du personnel et de leurs moyens ...

FO invite la Direction à revoir sérieusement ses positions afin que des avancées sociales significatives puissent être réellement mises en place ce qui permettra de contribuer au sentiment des salariés d'être dans une entreprise respectueuse des femmes et des hommes dans leur diversité où il fait réellement bon travailler (le fameux « Great Place To Work »).

Vos droits

Accès à tous les accords d'entreprise signés en France

La loi Travail du 8 août 2016 a rendu **obligatoire la publication de tous les accords collectifs** (conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement) **conclus à compter du 1^{er} septembre 2017** dans une base de données nationale (art. L. 2231-5-1 du code du travail).

Ainsi, **tout individu** peut avoir **accès à tous les accords d'entreprise**, accords collectifs conclus depuis le 1^{er} septembre 2017 **par une simple recherche** sur le site « www.legifrance.gouv.fr » à partir de la rubrique « **Accords d'entreprise** ».



Toute sanction pécuniaire infligée par l'employeur est illégale

3 750 €

C'est ce qu'il en coûte à un employeur infligeant une sanction pécuniaire (art. L. 1331-2 du Code du travail).

Un employeur refuse de payer des heures supplémentaires effectuées par une salariée au motif qu'elle aurait abusivement utilisé le téléphone de l'entreprise. **Une sanction pécuniaire illégale pour la Cour de cassation et un manquement de l'employeur suffisamment grave pour justifier une prise d'acte** (Cass. soc., 31-1-18, n°16-14619).

Une coiffeuse, embauchée en 1998, se voit refuser par son employeur le règlement d'un rappel d'heures supplémentaires parce qu'il estime qu'elle lui doit cette somme, ayant effectué « *des communications téléphoniques interdites* ». Dans un courrier daté du 8 février 2012, il dit lui devoir 56h30 minutes supplémentaires, soit 826,27 euros, mais que, la considérant comme « *toujours redevable de la somme de 2 296,18 euros* », il « accepte » de déduire cette somme du montant qu'il considère comme lui étant dû. **La salariée saisit la juridiction prud'homale en 2013,**

qui prononce, en 2014, la résiliation judiciaire du contrat de travail, confirmée, en janvier 2016, par une cour d'appel.

L'employeur se tourne alors vers **la Cour de cassation**. En vain car celle-ci, le 31 janvier 2018, rejette son pourvoi. Elle **confirme** les juges d'appel en ce que, notant **que l'employeur n'avait pas apporté le moindre justificatif concernant l'utilisation abusive du téléphone**, ce dernier avait procédé à une « compensation imposée ». Elle suit la cour d'appel qui avait jugé que « *le manquement de l'employeur était suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail* ». En effet, selon l'article L.1331-2 du Code du travail, **les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites**, or « *la retenue sur salaire effectuée à l'encontre d'un salarié qui a normalement effectué sa prestation de travail constitue une sanction pécuniaire* ».

Même si la **définition de la sanction pécuniaire** a été considérée comme étant **un peu floue**, la **jurisprudence** a notamment **considéré ainsi la compensation d'un dépassement de forfait téléphonique professionnel, la réduction ou la suppression d'une prime dont le versement est obligatoire sous prétexte d'une faute disciplinaire, une réduction d'horaire utilisée comme sanction disciplinaire et une retenue pour exécution volontairement défectueuse du travail.**

La lettre de licenciement peut être précisée a posteriori

Depuis le 18 décembre 2017 (Ordonnances Macron), **l'employeur peut « préciser » la motivation d'un licenciement après sa notification.**

Le salarié peut demander des précisions à l'employeur sur les motifs évoqués dans sa lettre de licenciement **et il a tout intérêt à le faire notamment s'il envisage une action prud'homale.** Le salarié qui, en présence d'un motif qu'il estime imprécis, **ne demanderait pas à l'employeur de clarifier** les raisons de la rupture **ne peut pas invoquer** ensuite cette insuffisance de motivation devant les prud'hommes **pour faire juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse.**

Pour obtenir des précisions sur les motifs indiqués dans la lettre de licenciement, **le salarié doit le demander à l'employeur dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, par lettre recommandée avec accusé de réception** (ou par lettre remise en main propre contre décharge).

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande du salarié **pour fournir des précisions par lettre recommandée avec accusé de réception** (ou lettre remise en main propre contre décharge).



Actualité CHSCT

Une RRH sanctionnée pour non-respect de la santé des salariés



Le 8 mars 2017, **la Cour de cassation a confirmé la responsabilité d'une RRH**, licenciée en 2011, **en sanctionnant la « non-dénonciation » par cette personne des méthodes managériales abusives exercées par sa direction.**

L'avis rendu par les juges du fond est assez inédit : **« La justice a retenu que, faute d'avoir essayé de mettre un terme à ces pratiques, la salariée a manqué à ses obligations et contribué à attenter à la sécurité des salariés ».** Dans cette affaire, deux autres protagonistes, l'auteur des faits et un autre salarié de la structure, qui avait également participé à la détérioration du climat interne, ont été naturellement poursuivis mais c'est la première fois qu'**un responsable RH voit son licenciement validé pour « omission ».** **« Sans retenir la responsabilité de l'employeur, la justice a souligné une défaillance dans l'exécution d'une responsabilité qui incluait la protection de la santé physique et mentale des salariés dans le respect de l'article L. 4122-1 du Code du travail »**, poursuit l'avocat Philippe Thomas. En laissant perdurer de telles méthodes, la salariée a manqué à son devoir, l'enquête ayant démontré que la définition contractuelle de ses fonctions précisait la mise en œuvre **« des politiques humaines et sociales »** et une expertise **« en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes ».**

Cette analyse de la cour de Cassation entérine la responsabilité spécifique de la fonction RH. **« La justice a souhaité rappeler que les missions de ce professionnel l'exposent à titre personnel. Lui reconnaissant un libre arbitre vis-à-vis de la hiérarchie, les juges postulent que la non-exécution de la feuille de route place le titulaire du poste en risque »**, décrypte l'avocat.

Pour Thibault Meiers, avocat chez Dechert, **« [...] cet arrêt peut contribuer à redonner des lettres de noblesse à une fonction vue au mieux comme réglementaire, au pire comme exécutant les basses œuvres des dirigeants ».**

Sanction du management par la peur

Des salariés et un rapport de l'inspection du travail ont dénoncé **un mode de management par la peur** pouvant aller jusqu'à **des pratiques de « mobbing »**, marqué par **des pressions psychologiques, une hyper surveillance, des réprimandes injustes ou vexatoires en public ou en situation d'isolement** dans le bureau du directeur, **une désorganisation du travail** et **une incitation à la délation.** Certains salariés avaient évoqué leur état dépressif ou encore l'idée de suicide et, face à cette situation, le médecin du travail avait été amené à prononcer des inaptitudes totales en urgence.

Ce management peut-il être en soi un acte suffisant, pour justifier une demande de dommages et intérêts de tous les salariés même ceux ne pouvant pas prouver directement des faits de harcèlement moral ?

La Cour de Cassation répond par l'affirmative et rappelle que **l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail** (Cass. soc. 6 décembre 2017, n° 16-10885, 16-10886, 16-10887, 16-10888, 16-10889, 16-10890, 16-10891). **La Cour de Cassation estime qu'il est possible de condamner l'employeur pour ce motif sans avoir besoin de faits précis** concernant la ou les victimes.



[Rhône-Alpes] Des représentants du personnel CAREment à la hauteur

Le CHSCT ayant obtenu un **budget exceptionnel de 3 500 EUR** (décisions de justice), **les représentants du personnel ont décidé de dépenser cette somme pour améliorer les conditions de travail de leurs collègues de travail.**



En l'absence de dépenses engagées par l'employeur, malgré les demandes répétées des représentants du personnel, ces derniers ont décidé d'utiliser une grande partie de leur budget pour faire l'acquisition de **quatre-vingt rehausseurs d'écran** (pour éviter les empilements de livres, ramettes de papier ...), de **quarante tapis de souris ergonomiques avec repose poignet** et d'une **douzaine de repose-pieds** afin de les mettre à disposition aux salariés principalement sédentaires et au sein des agences d'Echirrolles et de Lyon.



Afin de **prévenir les troubles musculosquelettiques et visuels** lors du travail sur écran, **les représentants du personnel au CHSCT ont fait parvenir à tous les salariés** une brochure de préconisations réalisée par l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour « **Mieux vivre avec votre écran** ».

Après des années de très faible investissement par l'employeur, **les actions engagées par les représentants du personnel sont appréciées par les salariés.**

[Sud-Est] Expertise sur l'attitude du management bloquée par des représentants du personnel

Les deux représentants FO et un représentant indépendant, ayant à nouveau constaté la présence de risques psychosociaux en raison de l'attitude du management, **ont souhaité déclencher une expertise réalisée par un cabinet indépendant** pour trouver des solutions aux situations rencontrées. Malheureusement, **cette initiative**, lancée dans l'intérêt de la santé des salariés, **s'est heurtée au refus** (vote contre) **des autres élus du CHSCT.**

Depuis le début de leur mandat, vos représentants **FO** au CHSCT **rencontrent** un certain nombre de **difficultés dans leurs actions dues à l'opposition de la Direction ainsi qu'à l'hostilité de certains représentants du personnel** du CHSCT. Quels intérêts ces représentants défendent-ils ?

Les cadres sont une composante majeure du monde du travail. Ils contribuent par leurs expertises et leurs compétences au succès des entreprises. Mais ce monde change. Engagées dans une course folle à la compétition et à la rentabilité financière à court terme, les entreprises perdent de vue l'essentiel et ne reconnaissent plus à sa juste valeur l'engagement professionnel de ses cadres.

De la charge de travail excessive à une organisation toujours plus exigeante en passant par un stress accru, le climat social se détériore. Ces effets contre productifs qui ne sont plus à démontrer éloignent progressivement les cadres de « leur » entreprise.

Cette évolution ne doit pourtant pas être considérée comme inéluctable. En témoigne l'engagement progressif des cadres dans l'action syndicale. Elle traduit leur volonté d'agir pour ne plus subir et de rompre l'isolement dans lequel ils sont si souvent installés.

C'est dans cet esprit que ce guide juridique a été conçu : informer les cadres pour qu'ils comprennent qu'ils sont des salariés à part entière, dont les spécificités reconnues ne doivent en aucune manière les exclure des droits qu'il leur appartient désormais de faire valoir y compris devant les prud'hommes quand la situation l'exige.

Pour **FO-Cadres**, il s'agit d'œuvrer en toute liberté et en toute indépendance à une meilleure défense des intérêts individuels et collectifs des cadres. C'est là notre conception d'un engagement syndical responsable.

📄 Dernières publications

Pascal Lopez (FO-Sanofi SAG) :
« Ce qui ne tue pas rend plus fort »
<https://wp.me/p77E1E-fl>

[FO Cadres] Ouverture de la négociation sur l'encadrement : Des premiers échanges prometteurs
<https://wp.me/p77E1E-gB>

Au travail, il fait souvent très chaud/très froid, existe-t-il des textes pour limiter l'ambiance thermique au travail ?
<https://wp.me/p77E1E-gw>

L'insuffisance professionnelle constitue-t-elle une faute ?
<https://wp.me/p77E1E-fk>

Un salarié peut-il refuser de suivre une formation ?
<https://wp.me/p77E1E-fg>

Calcul du budget du Comité d'entreprise : la Cour de cassation met fin aux débats !
<https://wp.me/p77E1E-gy>

