

Editorial

A lors que la participation aux bénéfices versée aux salariés en 2018 est d'un montant total de 110 000 EUR (cela représente en moyenne 50 EUR par salarié), que la Direction renvoie aux calendes grecques l'augmentation du budget du Comité d'Entreprise dédié aux œuvres sociales (budget 4 fois inférieur à la moyenne des entreprises en France) et que la Direction refuse de négocier avec les organisations syndicales un accord d'intéressement au profit de l'ensemble des salariés au motif qu'elle souhaite investir les bénéfices dans le développement du groupe, Julien Gavaldon (PDG du groupe Astek) a décidé de distribuer généreusement près de 11 millions d'Euros principalement à l'attention du 1^{er} actionnaire de l'entreprise (Robinsons Technologies dont Jean-Luc Bernard est le dirigeant).



Chez FO Astek, nous ne comprenons pas en quoi cette sortie d'argent frais (appauvrissant une nouvelle fois la trésorerie de l'entreprise comme en 2013 et 2015) va contribuer à développer le groupe Astek.



Au cours de ces dernières semaines, vos élus au Comité d'Entreprise ont découvert, en questionnant avec insistance la Direction, que la plupart des salariés se déplaçant pour le compte

de l'entreprise ne sont pas couverts par l'assurance contractée par celle-ci et cela malgré ce qui est inscrit dans le livret d'accueil ou les ordres de mission/déplacement. En dépensant seulement 3 000 EUR annuels pour assurer les salariés, il ne faut pas s'attendre à des miracles ! Pour plus d'informations, nous détaillons la situation dans la page suivante (cf. article « Etes-vous couvert par Astek lors de vos déplacements professionnels ? »).

De plus, vos élus FO Astek constatent que l'entreprise ne respecte toujours pas de nombreuses dispositions légales et conventionnelles : inégalités salariales entre les femmes et les hommes, refus d'octroyer des titres restaurant aux salariés effectuant du télétravail, refus d'accorder systématiquement des jours supplémentaires pour fractionnement des congés payés, refus de généraliser l'indemnisation pour temps de trajet inhabituel etc ...



La situation actuelle ressemble de plus en plus à ce que les salariés de la région Rhône-Alpes ont connu en 2010 et qui a amené 38 % d'entre eux à se mettre en grève pour obtenir les bénéfices de leur implication : le paiement des congés payés selon la règle la plus favorable, la mise en place de l'indemnisation des temps de trajet inhabituel, une enveloppe d'augmentation multipliée par quatre ... (Lien : <https://youtu.be/vnSRcn5gUdA>).



Sommaire #46

| | |
|---|-----|
| Editorial | 1 |
| Actualités | 2-3 |
| <ul style="list-style-type: none"> Situation sociale 2018 au 1^{er} septembre 2018 Etes-vous couvert par Astek lors de vos déplacements professionnels ? Refus d'autorisation de travail de salariés étrangers à Sud-Est Est-ce la fin de la DSI en interne ? La Direction sanctionne plusieurs élus en Sud-Est Congés imposés en cette fin d'année | |
| Le coin des négos | 4 |
| Dernières publications & Actualités nationales | 4 |

Vos élus FO Astek pensent que le programme CARE, l'enquête GREAT PLACE TO WORK et les festivités « 30 ANS d'Astek » sont loin d'être suffisants pour assurer une bonne image de la société.

Amener les salariés à rester plus longtemps dans l'entreprise, en incitant de nouveaux à venir nécessite la mise en place d'un environnement social différent qui soit bien plus que le simple partage d'un verre ou d'un croissant autour d'un table.

Pour l'équipe FO Astek, cela passe avant tout par le partage des bénéfices du travail, l'amélioration des conditions de travail, une meilleure considération ... Il est nécessaire pour cela que la Direction investisse réellement pour ses salariés notamment par l'intermédiaire d'accords d'entreprise amenant de nouveaux droits (jours d'enfants malade rémunérés, jours de CTD en plus grand nombre, intéressement aux bénéfices, revalorisation des frais professionnels ...).



Actualités

Situation sociale au 1er septembre 2018

Sur les huit premiers mois de l'année, **550 recrutements** ont été nécessaires **pour progresser seulement de 2%**. A ce rythme, **il faudrait attendre 18 ans** (et plus de 10 000 recrutements) **pour que la société atteigne l'objectif de 3 000 salariés !**

Concernant **l'évolution des effectifs, la situation est très différente suivant les entités et les régions :**

- **En progression :** Astek Paris, Astek Industrie, Astek Lyon, Astek Grenoble, Astek Montpellier et Astek Rennes
- **Stable ou en légère décroissance :** (groupe) Astek Boulogne, Astek Toulouse, Astek Lille, Astek Bordeaux
- **En baisse :** Astek Sud-Est, Astek Centre, Astek Aix-En-Provence

| Région | 31 déc 2017 | 1 ^{er} Sept. 2018 | Evolution |
|--------------|-------------|----------------------------|-----------|
| Grand-Ouest | 130 | 139 | + 9 |
| Nord-Est-IDF | 764 | 814 | + 50 |
| Rhône-Alpes | 279 | 313 | + 34 |
| Sud-Est | 505 | 452 | - 53 |
| Sud-Ouest | 249 | 245 | - 4 |
| Global | 1 927 | 1 963 | + 36 |

De nombreuses entités ont d'ores et déjà dépassé un taux de turn-over de 30 % : Astek Aix-En-Provence, Astek Bordeaux, Astek industrie, Astek Lille, Astek Paris, Astek Projets & Offres, Astek Toulouse, (groupe) Astek Boulogne.

En deux ans, le groupe Astek a acquis les sociétés Arrow Financial (2016) et Axones (2017) ce qui représentait environ 250 salariés. Depuis leur entrée dans le groupe, les départs de salariés ont été réguliers et se sont accélérés cette année démontrant **l'échec de la Direction à les intégrer correctement dans l'entreprise et ainsi les inciter à rester ... Avec plus de 70 % de ces salariés qui ont quitté l'entreprise**, cela met à mal l'objectif de croissance affiché par la Direction depuis plusieurs années et anéantit tous les efforts faits par les équipes de recrutement. **Le 1^{er} axe de croissance de la société n'est-il pas de limiter les départs afin de conserver les compétences acquises ?**

Concernant **la situation et les perspectives économiques** par société, région ou thématique métier, **la Direction ne donne pratiquement plus d'information au Comité d'Entreprise** l'entravant ainsi dans son principal rôle : la surveillance économique et financière ! Pourtant, nous sommes informés par des salariés **de situations de baisse ou de perte de certaines activités** (Orange : plus de salariés au CDS Lyon qui a compté jusqu'à cinquante personnes, départ du CDS de Boulogne, perte du projet OIH à Sophia ; Thalès : plus de missions sur Sophia ; Lab Axones : baisse drastique des effectifs ...).



Etes-vous couvert par Astek lors de vos déplacements professionnels ?

En tant que salariés de la société ASTEK, vous êtes sans doute amenés à réaliser des déplacements professionnels avec votre véhicule personnel. Si tel est le cas, vous êtes-vous préalablement soucieux de savoir si la société ASTEK avait contracté une assurance auto couvrant l'ensemble des dommages corporels et matériels que vous, votre véhicule et vos éventuels passagers, pourriez subir ou que vous pourriez infliger à un tiers ?



En questionnant la Direction à ce sujet, **vos élus au Comité d'Entreprise ont découvert que l'assurance auto-mission, contractée par la Direction pour vous couvrir lors de vos déplacements professionnels ne vous protège que dans de très rares cas.**

Pire, la société indique que **seuls les déplacements exceptionnels seraient couverts** et que dans tous les cas, c'est en tout premier lieu l'assurance du salarié qui serait sollicitée si celle-ci couvre les accidents professionnels. Et, **cerise sur le gâteau**, dans les rares cas où l'assurance de l'entreprise entrerait en jeu, vous lui seriez cependant redevable du montant de la franchise, soit 600 EUR. **Scandaleux et totalement illégal** puisque **faire payer la franchise au salarié est assimilé à une sanction pécuniaire** sur laquelle la jurisprudence est constante, la prohibition de la sanction pécuniaire étant d'ordre public.

Outre le piètre niveau de l'assurance auto-mission contractée par l'employeur, **celle-ci exclut ainsi de son champ d'application les principaux intéressés : l'ensemble des managers et des salariés de structure** amenés à réaliser des déplacements professionnels réguliers. Et c'est pour ces raisons que la société demande aux managers de souscrire sur leurs deniers personnels, et sans aucune contrepartie, une assurance qui couvre les trajets professionnels. **Tout bonnement honteux !**

Et ceci explique sans doute le très faible coût de l'assurance que l'employeur a souscrit : **3000 EUR à l'année pour l'ensemble des salariés** (soit environ 1€50 par salarié).

Si l'**employeur reconnaît à demi-mot que le niveau d'assurance de la société n'est sans doute pas suffisant** et qu'il entend étudier la prise en charge de la franchise, **FO Astek pense que la gravité de la situation nécessite d'agir en urgence**. Nul besoin d'attendre pour :

- **contracter une assurance auto-mission digne de ce nom qui couvre l'ensemble des déplacements professionnels des salariés, qu'ils soient exceptionnels ou non,**
- **prendre à sa charge l'assurance des managers et salariés de structure amenés à des déplacements réguliers**
- **ne plus faire supporter la charge de la franchise aux salariés,**
- **inclure les 2 roues motorisés ou non dans la couverture (ces véhicules ne sont aujourd'hui pas couverts par l'assurance ASTEK),**
- **informer les salariés de leur couverture d'assurance actuelle ainsi que des modalités de mise en œuvre.**

Refus d'autorisation de travail de salariés étrangers à Sud-Est

En Sud-Est, Astek a été informé récemment par la DIRECCTE de sa décision de refuser l'autorisation de travail de plusieurs travailleurs étrangers. Astek s'est donc « séparé » de ces personnes. Pour continuer à assurer un contrat commercial sur Sophia, Astek a fait embaucher ces travailleurs étrangers par une société de services basée en Ile-De-France.



A la question sur les raisons qui ont motivé la décision de la DIRECCTE, la Direction refuse de répondre à vos élus en Comité d'Entreprise. Pourtant, la loi prévoit des raisons très précises pour justifier un refus : l'employeur a contrevenu à la législation du travail ou sur la protection sociale, l'employeur n'a pas respecté les conditions d'emploi, de rémunération ou de logement fixées par l'autorisation de travail. **Cette situation interroge vos élus.**

Vos élus **FO Astek sont choqués par le préjudice subi par ces travailleurs étrangers et très inquiets de l'impact économique potentiel si la DIRECCTE de Nice s'apercevait du subterfuge pour continuer à faire travailler ces personnes auxquelles celle-ci n'avait pas donné d'autorisation de travail.** La Direction s'est une nouvelle fois voulue rassurante à ce sujet.

Est-ce la fin de la DSI en interne ?

En quelques mois, **près de 50 % des tâches réalisées par des salariés de la DSI ont été confiées en externe.** Au lieu de donner les moyens nécessaires en interne pour que les salariés des services support puissent accomplir convenablement et sereinement leurs missions, la Direction privilégie de passer des contrats avec des fournisseurs externes.

Malgré les messages rassurants de la Direction, vos élus **FO Astek sont inquiets du devenir des emplois au sein de la DSI et de l'externalisation possible de cette activité.** Et après, à qui le tour : la paye, la compta, le recrutement ... Une étude serait même en cours pour remplacer divers outils internes de l'entreprise.

La Direction sanctionne plusieurs élus en Sud-Est

Dernièrement, la Direction a décidé de sanctionner trois élus en Sud-Est au motif que leurs propos auraient effrayé une salariée. Pourtant, depuis des années, les droits d'alerte DP et expertises CHSCT lancés par de courageux élus ont pointé de nombreuses situations stressantes vécues par les salariés dont la Direction n'a pas voulu tenir compte ! A quelques mois des élections professionnelles, **FO Astek s'interroge sur les réels motifs de ces sanctions.**



Congés imposés en cette fin d'année

Une nouvelle fois en cette fin d'année qui approche, le spectre des congés imposés pointe le bout de son nez. Déjà des salariés nous informent que des managers parlent de leur imposer des congés pour pallier une fin de mission, une fermeture de service client ...

Pour rappel, l'employeur ne peut imposer que les CTD employeurs (délai de prévenance d'au moins 48h) et la 5^{ème} semaine de congés payés (délai de prévenance de deux mois avant le début du congé). De plus, la convention collective dont dépend Astek précise dans son article 25 – Période de congés :

« L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars de chaque année. »

Astek ne peut donc vous imposer un congé en cette fin d'année.

Le coin des négos

Partage de la valeur ajoutée, Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Après plusieurs semaines de silence, la Direction a annoncé le lancement de négociations sur le partage de la valeur ajoutée et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Vos élus FO constatent avec agacement un nouveau retard sur le calendrier prévu (6 mois de retard) ce qui ne présage rien de bon pour que les sujets comme par exemple l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'égalité professionnelle, les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, la QVT ... soient réellement abordés et négociés en 2018.

Télétravail

Afin d'avancer rapidement sur cette thématique, vos élus FO Astek ont proposé le texte d'un accord à la Direction à partir des réponses au sondage organisé en 2017, des nouvelles dispositions légales et des accords signés par les équipes FO dans d'autres entreprises.

[Cliquez pour consulter les propositions faites par FO](#)

Alors que la Direction annonce aux salariés qu'elle est favorable au télétravail, les négociations sur le sujet avancent difficilement et, depuis quatre mois, sont à l'arrêt car le DRH n'a toujours pas fait de retour aux organisations syndicales comme il s'était pourtant engagé à le faire. En attendant, elle accorde le télétravail (ou pas) au cas par cas ce qui ne garantit aucunement un traitement égalitaire.

FO Astek regrette le décalage entre le discours de la Direction à l'attention des salariés et des candidats (futurs salariés), et les actions et moyens que cette même Direction met réellement en œuvre pour faire avancer les thèmes de négociations et aboutir à la signature d'accords d'entreprise synonymes de progrès social.

Dernières publications

Sur le blog www.FOAstek.fr

[Newsletter] Inégalités hommes-femmes sur le lieu de travail

<https://wp.me/p77E1E-je>

[Droit] Insulter son employeur sur les réseaux sociaux : est-ce une faute grave ?

<https://wp.me/p77E1E-j7>

[Droit] Un cadre au forfait-jours peut-il être soumis à des plages horaires ?

<https://wp.me/p77E1E-j5>

[Fiche] Salaire minimum conventionnel ingénieurs & cadres (IC)

<https://wp.me/p77E1E-iv>

[Fiche] Salaire minimum conventionnel employés-techniciens-agents de maîtrise (ETAM)

<https://wp.me/p77E1E-ir>

[Newsletter] Le prélèvement à la source, tous prêts pour 2019 !

<https://wp.me/p77E1E-ja>

Actualités nationales

Sur www.force-ouvriere.fr

Privatisation et péage des routes nationales. Est-ce... en marche ?

[Consulter l'article](#)

Comptes de la Sécu et PLFSS 2019 : le grand saut vers la dépro-tection sociale

[Consulter l'article](#)

Désocialisation des heures supplémentaires, une mesure inefficace et désastreuse pour l'emploi

[Consulter l'article](#)



Je souhaite adhérer

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



Nom : _____

Prénom : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Fait à
Le

Signature