

Editorial

Vous connaissez sans doute le **comité d'entreprise** à travers les activités sociales qu'il propose et moins son rôle principal de surveillance de l'activité économique et des emplois. Vous connaissez peut-être moins les **délégués du personnel** et les **représentants du personnel au CHSCT** qui, respectivement, défendent vos droits et veillent à votre santé et vos conditions de travail.

Dans les prochaines semaines, **ces trois instances représentatives du personnel vont disparaître au profit d'une unique instance « le comité social et économique (CSE) »**. Le changement va bien au-delà de cette simple fusion : **le nombre d'élus ainsi que leurs moyens vont se réduire de moitié ...** sauf accord avec l'employeur.



Alors que le **Président de la République prône le dialogue social** en entreprise, la **Direction d'Astek fait tout le contraire** d'une part en refusant de négocier des moyens supplémentaires et adaptés au futur CSE et d'autre part en interdisant, sous peine de sanction disciplinaire, notamment aux actuels délégués du personnel de vous adresser leurs comptes rendus de réponses à vos réclamations.

Objectifs non atteints et encore reportés



Les objectifs annoncés pour 2018 (3000 salariés en France, 300 M€ de chiffre d'affaire, 60 % d'activités en centre de service ...) **ont été repoussés à 2020**. **A six mois de la nouvelle échéance**, force est de constater que, malgré des recrutements en hausse, les départs sont également à la hausse, l'intégration des salariés des sociétés rachetées est un échec, le turn-over dépasse à nouveau des sommets (cf. page suivante), **les résultats économiques et sociaux ne sont pas au rendez-vous**. Alors que la **politique menée** par le PDG et la Direction des Ressources Humaines (programme CARE entre autres) **atteint** une nouvelle fois **ses limites**, ils **continuent la même stratégie de recrutement massif et d'acquisition**.

Et maintenant

Pour faire face aux futurs défis et enjeux qui attendent l'entreprise et l'impact sur **vos emplois, vos conditions de travail, votre salaire ...**, il est **primordial** que vous **votiez massivement** lors des prochaines **élections professionnelles pour une équipe qui s'investit pour vous** (communications régulières, sondages, force de propositions lors des négociations ...).

FO Astek sera toujours vigilant que **l'intérêt financier** de quelques-uns ne se fasse pas au détriment **de l'ensemble des salariés**.

Sommaire #57

Editorial	1
Situation sociale 2018 : une embellie très contrastée	2
Le coin des négos	3-4

- Salaires
- Prime exceptionnelle défiscalisée MACRON
- Participation et Intéressement aux bénéfices
- Revalorisation du titre restaurant
- Droit à la déconnexion
- Temps de travail
- Journée de solidarité



Accord Télétravail

Enfin ! Après deux ans d'après négociations, la Direction a fini par accepter les principales revendications et un accord sur le télétravail a été signé.

Vos représentants **FO Astek** se sont fortement impliqués pour qu'un accord soit mis en place chez Astek.

Consulter l'accord télétravail en cliquant sur le lien :

[FR] [accord télétravail](#)

[EN] [telework agreement](#)

EPL : Ça se passe chez nous

A lire la communication adressée sur le retour des entretiens préalables à sanction en région Sud-Est.

Pour consulter, cliquez sur le lien :

[FR / EN] [EPL : Ça se passe chez nous / EPL: it happens in our company](#)

Situation sociale 2018 : une embellie très contrastée

Société / Etablissement	Entrées	Sorties	Effectif fin 2018	Turn-over	Mai 2019
Astek Aix-En-Provence	3	11	7	54 %	1
Astek Bordeaux	26	18	40	67 %	38
Astek Colomiers	95	92	188	52 %	188
Astek Echirrolles	33	16	75	42 %	76
Astek Lille	10	11	10	131 %	9
Astek Lyon	112	68	257	46 %	259
Astek Nantes	36	24	73	51 %	76
Astek Orléans	13	7	30	42 %	32
Astek Paris	139	71	248	60 %	234
Astek Pérols	19	16	44	50 %	41
Astek Rennes	64	24	114	62 %	134
Astek Rouen	4	4	21	20 %	17
Astek Strasbourg	12	7	29	37 %	34
Astek Valence	0	2	7	9 %	6
Astek Projets et Offres	5	2	14	39 %	14
Astek Industrie	131	85	237	58 %	239
Catep	26	17	51	51 %	42
(groupe) astek Biot	125	176	445	30 %	429
(groupe) astek Boulogne	132	142	254	54 %	267
Semantys	9	7	25	33 %	25
Total	994	800		46 %	

Si l'effectif du groupe progresse globalement de + 10 % en 2018, quelques établissements perdent de l'effectif ou stagnent. Les plus inquiétants sont Aix (- 50 %) et Sophia (- 10 % pour la 2^{ème} année consécutive).

Turn-over groupe

47 %

(35 % en 2017)

De plus, le turn-over groupe et le turn-over structure ont très fortement augmenté (+ 30% pour le 1^{er} et + 50 % pour le 2^{ème}) et atteignent de nouveaux sommets jamais connus dans l'histoire du groupe.

Turn-over structure

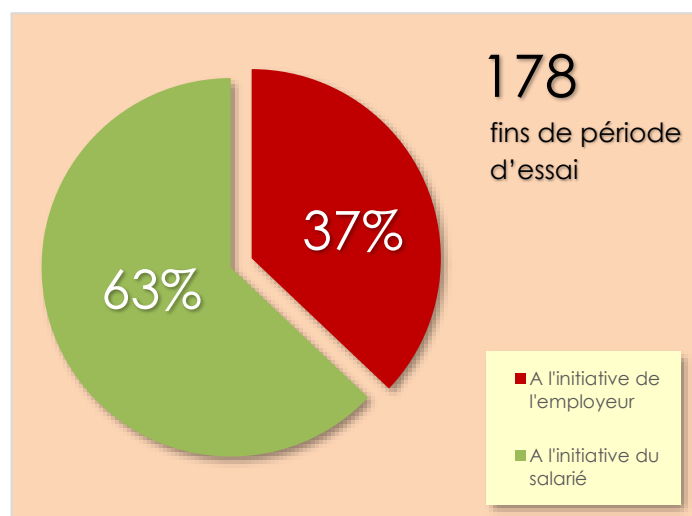
81 %

(56 % en 2017)

Salariés	Entrées / Sorties	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre	Total
Métiers	Entrées	187	174	192	283	836
	Sorties	158	147	167	195	667
Structures	Entrées	41	45	37	35	158
	Sorties	17	23	61	32	133

Les établissements où il y a le plus de mouvements au niveau structure sont :

- Boulogne (43 entrées, 48 sorties)
- Paris (36 entrées, 25 sorties)
- Colomiers (13 entrées, 12 sorties)
- Lyon (13 entrées, 11 sorties)



Si le nombre de licenciement (entre 30 et 40) est relativement stable par rapport à 2017, le nombre de fin de période d'essai (PE) progresse significativement de + 46 % (+ 20 % à la demande de l'employeur, + 67 % à la demande des salariés) par rapport à 2017 pour atteindre un nouveau record.

Les établissements où il y a le plus de fin de période d'essai à l'initiative du salarié sont :

- Astek Industrie (19)
- (groupe) astek Biot (17)
- (groupe) astek Boulogne (14)
- Astek Paris (14)
- Astek Colomiers (13)

Astek Lyon est le seul établissement où le nombre de fins de PE à l'initiative de l'employeur est très supérieur (12) au nombre de fins de PE à l'initiative du salarié (6).

À l'issue des quatre premiers mois de l'année 2019, le groupe marque le pas avec une décroissance de l'effectif métier (dont déjà 64 fins de période d'essai) et FO Astek constate toujours autant de départs de salariés dont plusieurs notables : le Directeur Administratif et Financier du groupe (qui interroge au moment où l'entreprise cherche à financer une acquisition conséquente), un Directeur de Département membre du comité exécutif, la moitié de l'équipe commerciale de Lyon (6 personnes en quelques semaines) ...

Concernant la situation économique 2018, la Direction a indiqué que les résultats ne sont pas au rendez-vous. Pour 2019, la Direction ne communique aucune information sur les perspectives au Comité d'Entreprise ce qui ne permet aux élus de remplir leur mission et d'anticiper les éventuelles situations préoccupantes.

Au cours des dernières semaines, la Direction a régulièrement indiqué qu'elle attend avec impatience la tenue des élections professionnelles du CSE ... Elle espère sans doute avoir des élus plus conciliants et moins regardant.

Pour FO Astek, la situation sociale et économique de l'entreprise met à nouveau en lumière les défauts du modèle prôné. Face aux enjeux économiques et sociaux qui attendent le CSE, les salariés devront choisir lors de ces élections, des représentants engagés et formés qui sauront agir pour l'intérêt et les droits des salariés.

Le coin des négos



Salaires

Les organisations syndicales n'ont pas obtenu de la Direction toutes les informations, pourtant indispensables, pour formuler des revendications en vue de réduire certaines inégalités salariales. Malgré cette situation, **FO Astek** a régulièrement fait des propositions pour favoriser des augmentations plus importantes pour les salaires les plus bas et les personnes n'ont augmenté depuis au moins trois ans ; Propositions que n'a pas voulu retenir la Direction qui avait déjà décidé de l'enveloppe budgétaire à allouer pour les augmentations.

Pire, au cours des réunions de négociations, le DRH s'est permis de dire entre autres que « L'ATTEINTE DES OBJECTIFS NE SIGNIFIE PAS AUGMENTATION », que « SI UNE PERSONNE N'EST PAS AUGMENTÉE AU BOUT DE QUELQUES ANNÉES, IL FAUT QU'ELLE COMPRENNE QU'ELLE DOIT PARTIR » et que « LES SALAIRES VIENNENT CHEZ ASTEK DEUX OU TROIS ANS POUR SE FAIRE UNE EXPERIENCE PUIS ILS VONT VOIR AILLEURS ».

Chez **FO Astek**, nous n'adhérons pas du tout à cette philosophie de salariés de passage ou jetables, et préférons œuvrer, comme devrait le faire la Direction des Ressources Humaines, pour de bonnes conditions de travail, un meilleur suivi, des formations régulières et qualifiantes, une égalité salariale, de meilleures augmentations ... En bref, permettre l'épanouissement des salariés et ainsi leur donner envie de rester.

FO Astek ne signera donc pas la proposition de la Direction sur les salaires qui :

- exclut les salariés dit de structure ;
- ne réduit pas significativement les différences de salaires entre les femmes et les hommes, entre les salariés français et les salariés étrangers.

Prime exceptionnelle défisicalisée MACRON

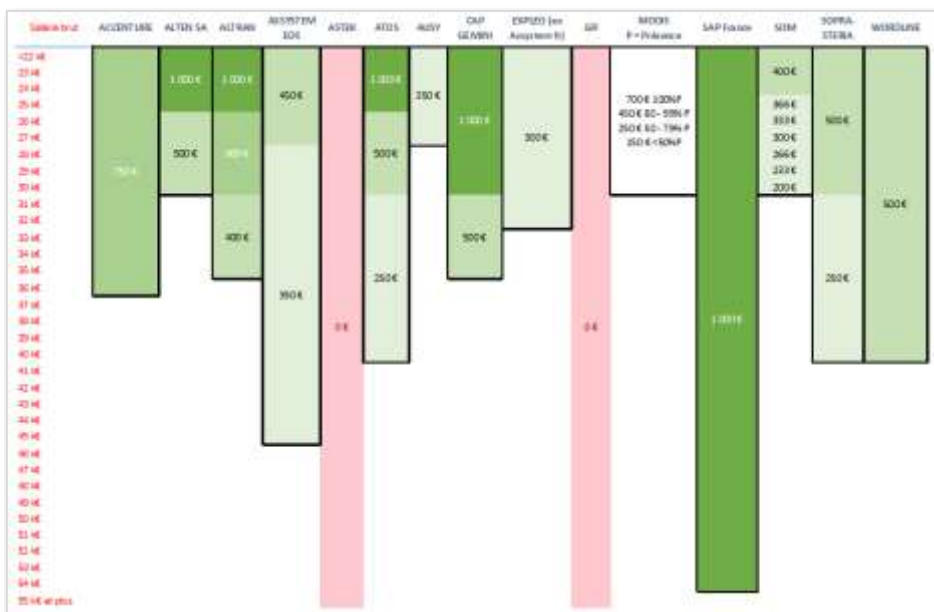
CE QUE DIT LA LOI

Les entreprises peuvent verser une prime défisicalisée jusqu'à un montant de 1 000 EUR pour les salariés ayant une rémunération brute annuelle inférieure à 53 944,92 EUR.

FO Astek a demandé à la Direction de négocier la mise en place d'une prime pouvoir d'achat (sans charges sociales ni impôt sur le revenu).

Alors que **cette prime a été mise en place dans de nombreuses entreprises** (cf. étude de l'association nationale des DRH) dont des ESN, le PDG n'a même pas daigné répondre à cette demande.

A la suite d'une nième relance, la Direction (par la voix du DRH) a finalement indiqué qu'il ne lui semble pas utile d'ouvrir une négociation ... **FO Astek** vous détaille ci-dessous les primes versées (ou non) dans diverses ESN.



Pour **FO Astek**, verser cette prime de pouvoir d'achat aurait été un véritable choix social et sociétal vis-à-vis des salariés qui font le succès et la valeur de l'entreprise.

La Direction en a semble-t-il considéré autrement.

Participation aux bénéfices

La Direction a indiqué pour 2019 que le **montant de la Réserve Spéciale de Participation** est de l'ordre de 300 000 € (au **maximum 150 € pour les salariés présents toute l'année**). Si vous étiez présent au moins un mois en 2018, vous recevrez prochainement un courrier vous précisant le montant (ou un versement direct si le montant est inférieur à 80 €) de la part de NATEXIS.

Afin de **réduire les effets réducteurs des opérations d'acquisition et de concentration** menées par la Direction, **FO Astek a proposé une nouvelle formule de calcul** (dérogatoire) qui permettrait d'**augmenter significativement les sommes distribuées** (par exemple, en 2018, la participation distribuée par salarié aurait été d'environ 450 EUR soit multiplié par 10).

Intéressement aux bénéfices

FO Astek, comme d'autres syndicats, **a demandé à la Direction de négocier un accord d'intéressement** (demande de salariés). La Direction a indiqué que **ce type d'accord n'a pas d'intérêt** si l'entreprise ne distribue pas au moins 1 000 000 EUR aux salariés. Pour **FO Astek**, **ce sont les salariés qui font le succès et la valeur de l'entreprise**. Il est dommage qu'ils soient écartés du partage des profits et que seul l'actionnaire puisse en bénéficier.

Revalorisation du titre restaurant

Suite à la demande de salariés, **FO Astek a revendiqué la revalorisation du montant du titre restaurant à 9,20 EUR** (au lieu d'un montant de 8,80 EUR revalorisé en 2012). La Direction refuse cette demande au motif qu'elle considère que le montant est suffisant.

Droit à la déconnexion



Constatant des dérives dans l'utilisation du mail et du téléphone personnel de salariés, **FO Astek a demandé à la Direction d'ouvrir une négociation dédiée sur ce droit** (qui doit être mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2017). Une nouvelle fois **pour faire avancer un sujet de négociation**, **FO Astek propose un projet d'accord** en s'inspirant de ce qui se passe dans d'autres entreprises où le syndicat **FO** est présent.

[Cliquez pour consulter le projet proposé par FO Astek](#)

Temps de travail

La Direction a cherché à négocier un accord d'entreprise sur le « temps de travail » pour créer une nouvelle modalité de travail qui n'existe pas dans la convention collective. Son but inavoué n'est pas d'octroyer plus de droit aux salariés (ex : plus de RTT) mais plutôt de s'enlever une épine du pied pour éviter de futurs contentieux en justice. **FO Astek**, tout comme les autres organisations syndicales, **a refusé de négocier un accord d'entreprise en dessous de la loi**.

Journée de solidarité

En l'absence d'accord, **FO Astek a réclamé à la Direction** d'ouvrir une négociation sur la journée de solidarité. Forcée de s'exécuter, la **réunion** dédiée à ce sujet **a tourné court** (seulement 15 minutes) car, pour la Direction, le sujet du nombre de jours de RTT est sensible et elle a indiqué aux organisations syndicales qu'elle **ne changerait rien à la position qu'elle tient depuis des années** sur le décompte de cette journée.

Et sur les frais professionnels, le nombre de jours de RTT, les jours d'ancienneté ou enfant malade rémunérés, les moyens du Comité Social et Economique (CSE) ... ?

La Direction refuse toujours de mettre en place un accord sur le temps de travail avec plus de RTT, un accord sur l'octroi de jours enfant malade rémunérés, un accord sur l'acquisition plus rapide des jours d'ancienneté ...

La Direction refuse également de revoir à la hausse le barème de remboursements de différents frais professionnels inchangé depuis des années : Frais kilométriques (juin 2011), Titre Restaurant (mars 2012), ITTI (les seuls bénéficiaires étant aujourd'hui les salariés d'ASTEK Rhône-Alpes et ASTEK Grand-Ouest), Politique Voyage (4 ans sans revalorisation).

Pour **FO Astek**, 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.

Malgré le statu-quo de la Direction sur de nombreux sujets, l'équipe **FO Astek** reste motivée pour faire évoluer la situation en faveur des salariés.