



# RESULTATS ET ANALYSES

SONDAGE FO ASTEK

AVRIL 2016

# Editorial

Afin de mieux vous représenter et de répondre à vos attentes, l'équipe **FO** Astek a organisé en avril et mai 2016 un sondage pour connaître vos conditions de travail, vos relations professionnelles, votre appréciation de l'entreprise, vos modes de transport, votre formation, votre salaire et les sujets de négociations qui vous intéressent.

Nous tenons à vous remercier pour votre participation.

Nous vous présentons les résultats accompagnés de commentaires et d'analyses complémentaires.

**Photo de couverture :** FO Cadres

**Concepteur :** Christophe

**Rédacteurs :** Fabrice, Christophe

**Ont collaboré à ce document :**  
Valérie, Frédéric, Franck, Cyrille,  
Stéphane

**FO Astek**

www.foastek.fr

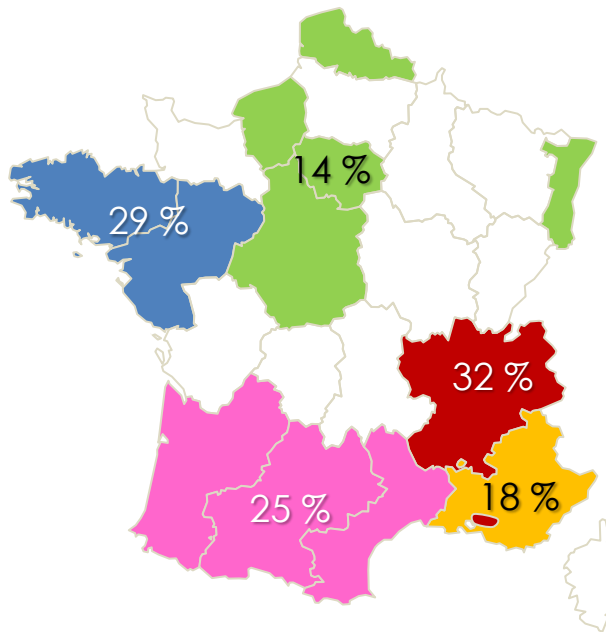
fo.astek@gmail.com

## Table des matières

<b>Panel des salariés.....</b>	<b>3</b>
• Participation par région .....	3
• Tranches d'âge .....	3
• Ancienneté .....	3
<b>Vos conditions de travail .....</b>	<b>4</b>
• Poste occupé (fonction, tâches) .....	4
• Moyens et matériel mis à disposition .....	4
• Charge de travail.....	4
• Communication du plan de prévention par votre manager.....	5
• Soutien de la hiérarchie en cas de difficultés dans votre mission ...	5
<b>Les relations professionnelles .....</b>	<b>6</b>
• Avec votre manager / ingénieur d'affaire .....	6
• Avec votre responsable RH .....	6
• Sur le lieu de votre mission .....	6
<b>La formation.....</b>	<b>7</b>
• Dernière formation.....	7
• Délai de réponse à votre demande de formation .....	7
<b>La visite médicale .....</b>	<b>8</b>
<b>Les salaires et augmentations .....</b>	<b>9</b>
• Dernière augmentation .....	9
• Délai moyen d'augmentation en fonction de l'ancienneté .....	9
<b>Le transport .....</b>	<b>10</b>
• Modes de transport .....	10
• Modes de transport par région.....	10
• Multimodalité .....	10
• Temps de trajet moyen domicile / lieu de travail.....	11
• Temps de trajet domicile / lieu de travail par région.....	11
<b>L'équilibre vie privée - vie professionnelle..</b>	<b>12</b>
• Equilibre entre vie privée et vie professionnelle .....	12
• Equilibre entre vie privée / vie professionnelle en lien avec la durée du trajet domicile / lieu de travail.....	12
<b>Votre entreprise.....</b>	<b>13</b>
• Gestion administrative des demandes.....	13
• Communication de la société à l'attention de ses salariés.....	13
• Contribution de votre société à votre évolution professionnelle..	14
• Satisfaction globale envers votre société .....	14
• Satisfaction selon l'âge, l'ancienneté, la formation, l'augmentation ou le temps de trajet .....	15
<b>Sujets de négociations.....</b>	<b>16</b>
• Priorité des sujets de négociations .....	16
• Cinq premiers sujets de négociations par tranche d'âge .....	16
<b>Vos commentaires.....</b>	<b>17</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>18</b>

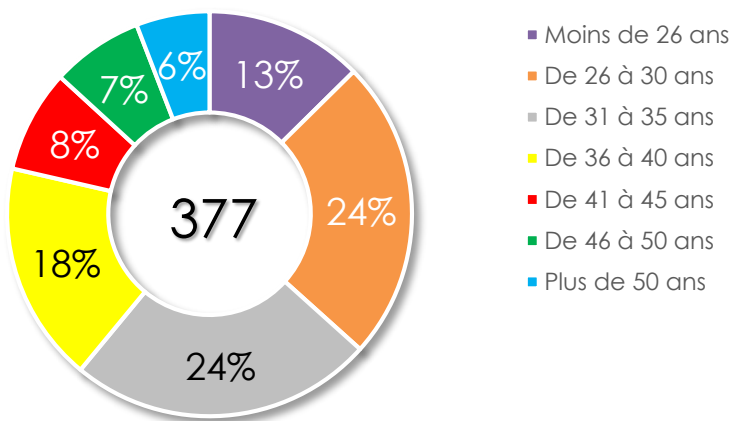
# PANEL DES SALARIES

## Participation par région

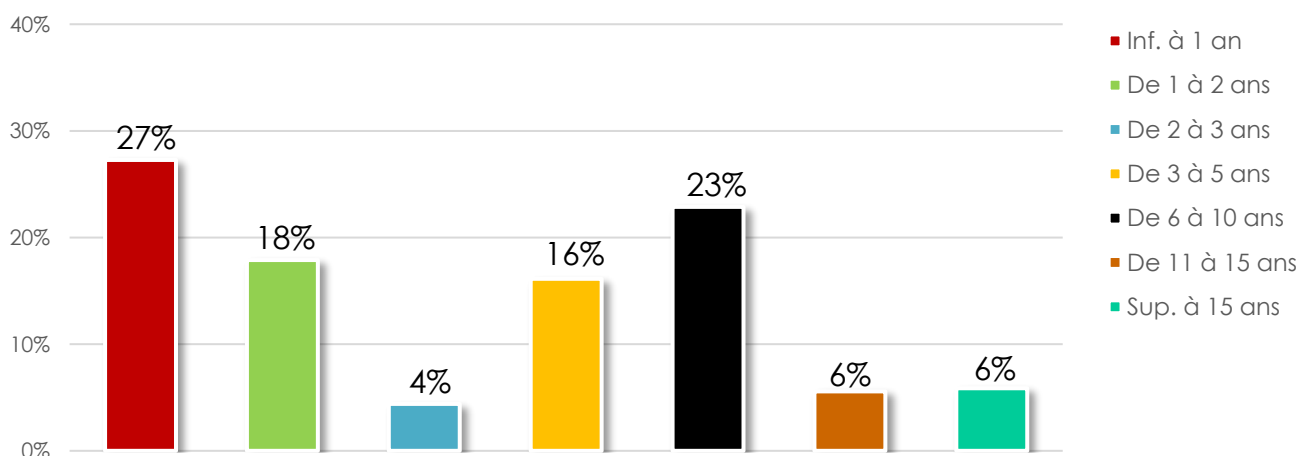


\* Pourcentage par rapport à l'effectif de la région

## Tranches d'âge



## Ancienneté



Vous êtes **377** salariés de toutes les régions du groupe à avoir répondu à ce sondage.

Région	Nombre de participants
NEI *	80
Grand-ouest	29
Rhône-Alpes	95
Sud-est	98
Sud-ouest	75

\* Nord – Est – Ile de France

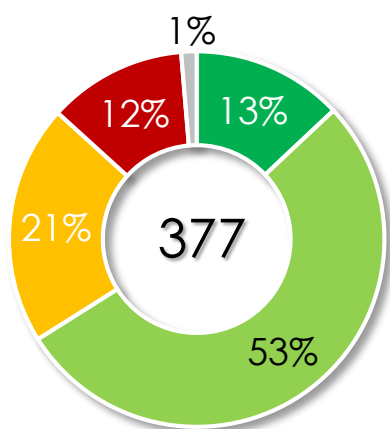
Toutes les tranches d'âge et les anciennetés sont représentées parmi les salariés ayant répondu à ce sondage.

Des commentaires faits par des salariés en rapport avec les différentes thématiques sont ajoutés à la suite des analyses.

Malgré un turn-over de plus de 30 % de l'effectif dans le groupe en 2015, vous avez été aussi nombreux à participer à ce sondage qu'à celui de l'an dernier concernant les activités sociales et culturelles (pour le consulter, cliquez sur le lien : [Sondage ASC](#)).

# VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

## Poste occupé (fonction, tâches)



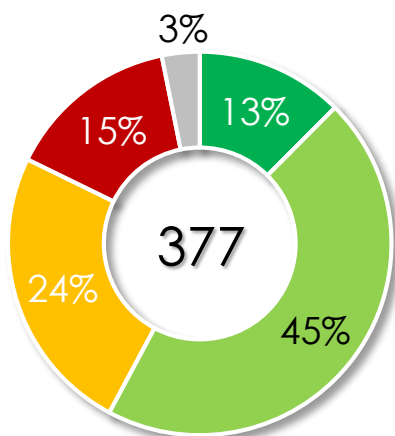
- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait
- Ne se prononce pas

La satisfaction du poste occupé varie de **48 à 70 %** selon les régions.

Dans la région **Grand-Ouest**, le pourcentage de salariés satisfaits et insatisfaits est égal à **48 %**.

Dans la région **Rhône-Alpes**, le pourcentage de salariés insatisfaits dépasse la moyenne avec un taux de **38 %**.

## Moyens et matériel mis à disposition



- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait
- Ne se prononce pas

La satisfaction des moyens et matériels mis à disposition varie de **31 à 71 %** selon les régions.

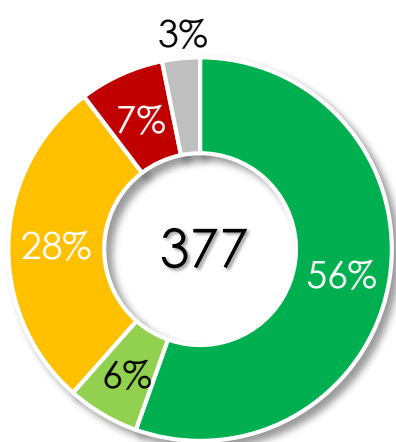
Dans la région **Grand-Ouest**, le pourcentage de salariés insatisfaits est de **59 %**.

Dans la région **Sud-Ouest**, le pourcentage de salariés satisfaits et insatisfaits est égal à **48 %**.

« Il n'y a pas les moyens suffisants pour pouvoir réaliser les projets dans de bonnes conditions. Un exemple simple : commander des cahiers ou des aimants peut prendre plusieurs mois. »



## Charge de travail



- Adaptée
- Peu importante
- Importante
- Trop importante
- Ne se prononce pas

Les salariés indiquent avoir une charge de travail adaptée pour **49 à 68 %** selon les régions.

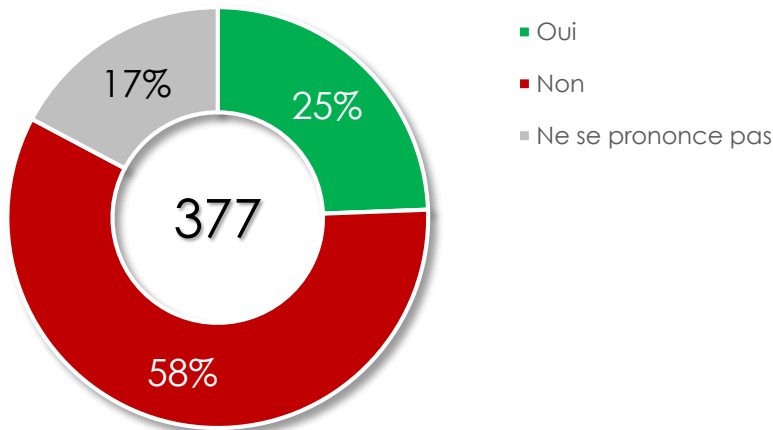
Jusqu'à **17 %** des salariés déclarent avoir une charge de travail « PEU IMPORTANTE ». Cette faible charge peut être source d'un risque psycho-social (« BORE-OUT ») ou ennui au travail). Ce risque est plus marqué dans les régions **Nord-Est-Ile de France (10 %)** et **Grand-Ouest (17 %)**.

Dans les régions **Rhône-Alpes** et **Sud-Est**, le pourcentage de salariés dans la charge de travail est « IMPORTANTE » ou « TROP IMPORTANTE » dépasse la moyenne avec un taux respectif de **38 %** et **45 %**.

« Sur la charge de travail, la mienne ne correspond pas aux questions posées. Elle n'est pas "trop importante", mais "inadaptée". »



## Communication du plan de prévention par votre manager



L'absence de communication du plan de prévention des risques varie entre **50 à 86 %** selon les régions.

Région	Oui	Non
NEI	23 %	57 %
Grand-ouest	14 %	86 %
Rhône-Alpes	26 %	61 %
Sud-est	37 %	50 %
Sud-ouest	15 %	62 %

Dans chaque région où **FO** est présent au CHSCT, **ses membres œuvrent** auprès de la Direction, non sans rencontrer des difficultés, à la mise en place de ces plans avec les clients afin d'assurer votre santé et votre sécurité.

### Qu'est-ce qu'un plan d'évaluation des risques ?

Une entreprise extérieure (ex : Astek) est une entreprise qui fait intervenir son propre personnel salarié dans une autre entreprise dite « utilisatrice » (ex : Air France, Amadeus, Ingenico, Orange, SNCF ...) pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement de l'entreprise dite « utilisatrice ».

Dans ce cadre, un plan de prévention **doit être établi avant le commencement** de l'activité et **communiqué ensuite** aux salariés des entreprises sous-traitants ainsi qu'au personnel de l'entreprise utilisatrice.

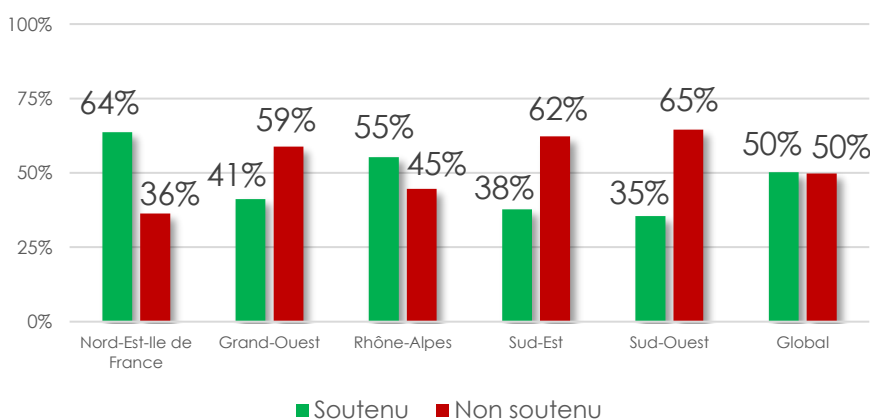
Ce plan de prévention est **un document écrit** entre l'entreprise extérieure et une entreprise dite « utilisatrice » pour indiquer **les mesures prises par l'entreprise dite « utilisatrice » concernant des risques identifiés** (ex : déplacement, manipulation de matériel, RPS ...).

Les CHSCT des entreprises utilisatrices et des entreprises extérieures sont informés au plus tard dans les 3 jours des dates des inspections et des réunions de coordination et de toute situation d'urgence ou de gravité. Le plan de prévention est tenu à leur disposition ainsi que ses mises à jour.

Le CHSCT des entreprises concernées peut désigner des membres pour participer à l'inspection préalable. **Leurs avis sur les mesures de prévention sont portés sur le plan de prévention.**

Pour rappel : l'obligation du plan de prévention est rappelée dans l'accord de la branche « bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil » relatif à **la santé et aux risques psychosociaux [19 février 2013]**.

## Soutien de la hiérarchie en cas de difficultés dans votre mission



Globalement, **seulement la moitié** des salariés, ayant rencontré des difficultés dans leur mission, indique avoir été soutenue par leur hiérarchie !

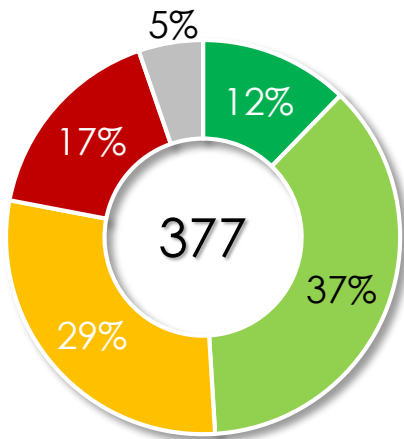
Dans les régions **Nord-Est-Ile de France** et **Rhône-Alpes**, le taux de soutien de la hiérarchie est supérieur à la moyenne (respectivement **64 %** et **55 %**),

Dans les régions **Grand-Ouest**, **Sud-Est** et **Sud-Ouest**, la situation est moins glorieuse. Les salariés sont soutenus respectivement à **41 %**, **38 %** et **35 %** des cas.

\* Pourcentage des avis exprimés (hors « Ne se prononce pas »)

# LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

## ↘ Avec votre manager / ingénieur d'affaire



- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait
- Ne se prononce pas

**Seulement un salarié sur deux** se déclare satisfait de son manager ou de son ingénieur d'affaire.

Dans les régions **Nord-Est-Ile de France** et **Rhône-Alpes**, le taux de satisfaction est supérieur à la moyenne mais **quatre salariés sur dix** se déclarent quand même insatisfaits.

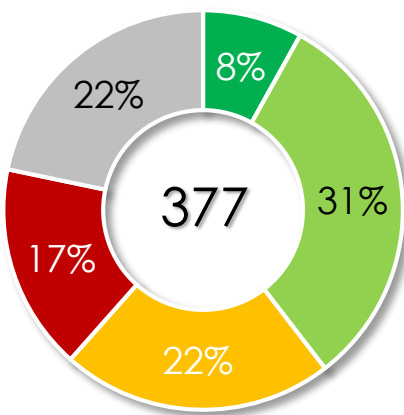
Dans les régions **Grand-Ouest**, **Sud-Est** et **Sud-Ouest**, le taux de satisfaction est inférieur à la moyenne (respectivement à **48 %**, **32 %** et **48 %** des cas).

« Il faut changer l'équipe Astek qui est en relation avec les ingénieurs, on est pas du tout sur la même longueur d'onde. »

« La communication avec mon manager est globalement désastreuse (aucun retour sur les demandes d'augmentation, de formation, de changement de mission). »



## ↘ Avec votre responsable RH



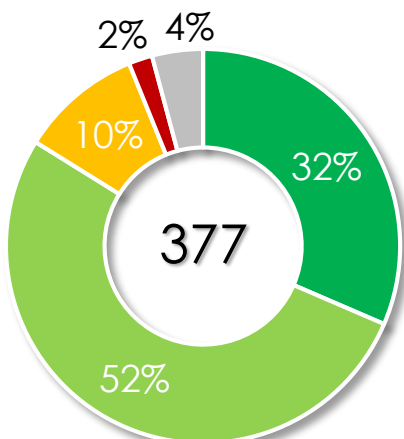
- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait
- Ne se prononce pas

**Seulement quatre salariés sur dix** se déclarent satisfaits de leur responsable RH.

La situation est encore plus préoccupante dans trois des cinq régions du groupe.

Région	+	-	NSPP
NEI	36 %	32 %	32 %
Grand-ouest	21 %	41 %	38 %
Rhône-Alpes	55 %	22 %	23 %
Sud-est	23 %	68 %	9 %
Sud-ouest	52 %	33 %	15 %

## ↘ Sur le lieu de votre mission



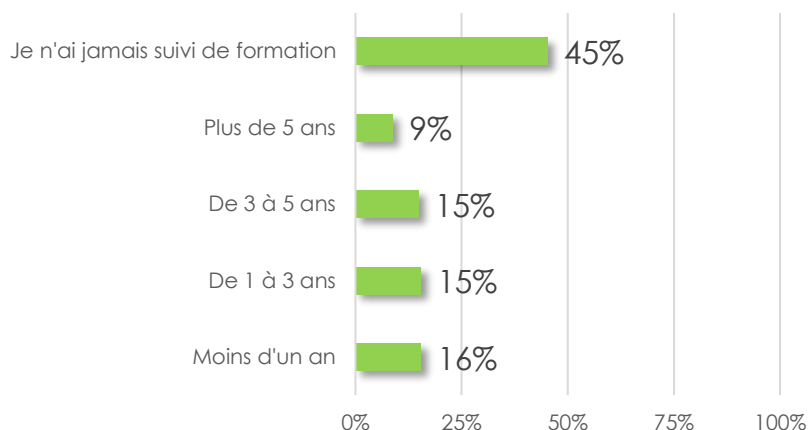
- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait
- Ne se prononce pas

Les relations professionnelles sur le lieu de mission sont très bonnes : **79 à 91 %** de satisfaction selon les régions.

Le taux d'insatisfaction varie de **9 à 21 %** selon les régions. Dans les régions **Grand-Ouest** ou **Rhône-Alpes**, ce taux d'insatisfaction est supérieur à la moyenne avec respectivement **21 %** et **15 %**.

# LA FORMATION

## ↳ Dernière formation



Le nombre de salariés déclarant ne pas avoir suivi de formation depuis leur entrée dans l'entreprise varie de **8 à 70 %** selon les régions.

Ancienneté	Pas de formation
1 à 3 ans	70 %
3 à 5 ans	50 %
6 à 10 ans	30 %
Plus de 10 ans	8 %

**41 %** des salariés ayant une ancienneté supérieure à 5 ans attendent une formation depuis au moins 5 ans.

Le nombre de salariés déclarant ne pas avoir suivi de formation depuis leur entrée dans l'entreprise varie suivant la région et l'ancienneté.

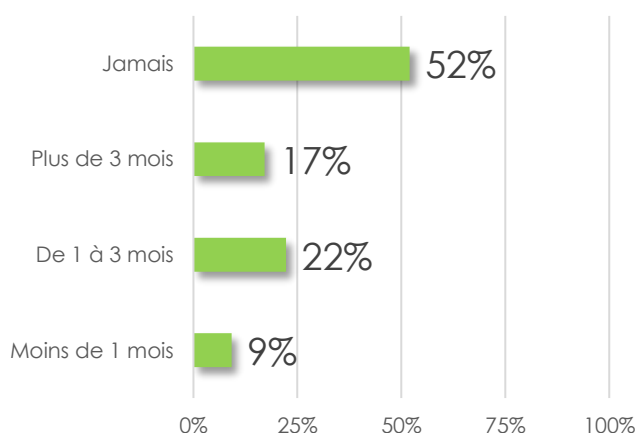
Ancienneté	Nord-Est-Ile de France	Grand-Ouest	Rhône-Alpes	Sud-Est	Sud-Ouest
1 à 3 ans	75 %	75 %	77 %	52 %	78 %
3 à 5 ans	50 %	43 %	53 %	47 %	67 %
6 à 10 ans	43 %	0 %	23 %	27 %	71 %
Plus de 10 ans	14 %	0 %	0 %	0 %	33 %

Les salariés **les moins bien lotis** dans toutes les tranches d'âge se trouvent dans la région **Sud-Ouest**.

Dans le bilan social 2015 de l'entreprise, **FO** constate que celle-ci verse plus d'argent en prime aux 87 salariés dirigeant/cadres 3 qu'elle n'investit d'argent dans la formation : 1,63 million d'euros (hors cotisation patronale) versus 1,44 million d'euros (rémunération des salariés incluse).

Pour **FO**, il est **anormal** qu'autant de salariés ne soient pas formés. **Tous les salariés devraient pouvoir bénéficier de formations régulières (dont au moins une qualifiante) tout au long de leur carrière au sein de l'entreprise.**

## ↳ Délai de réponse à votre demande de formation



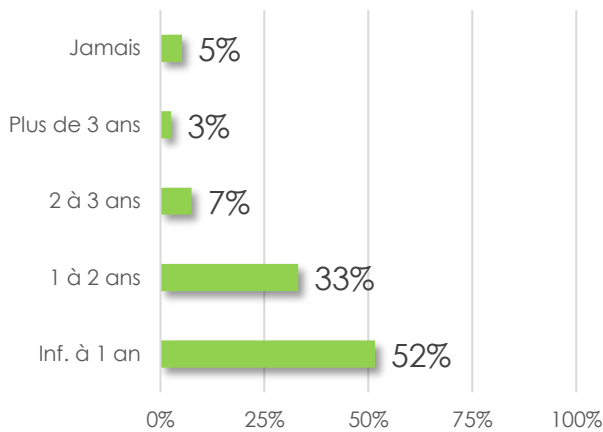
**Un salarié sur deux** ayant demandé une formation n'a jamais eu de réponse !

Si le taux de non réponse est de l'ordre d'un sur deux pour les salariés des régions **Grand-Ouest (47 %)**, **Rhône-Alpes (49 %)** et **Sud-Est (47 %)**, la situation en région **Nord-Est-Ile de France** et **Sud-Ouest** est plus grave avec respectivement **55 %** et **74 %** de non réponse aux salariés.

Pour **FO**, il est **anormal** qu'aucune réponse ne soit apportée au salarié. **Toute demande doit obtenir une réponse ainsi que la raison d'un refus ou d'un report.**

\* Pourcentage des avis exprimés (hors « Non concerné »)

# LA VISITE MEDICALE



Le respect des visites médicales et de leur périodicité semble être, dans une très grande majorité des cas, respecté.

Les régions **Nord-Est-Ile de France, Rhône-Alpes, Sud-Est** et **Sud-Ouest** ont des salariés qui déclarent ne jamais avoir fait de visite médicale. Le taux de salariés déclarant ne jamais avoir effectué de visite médicale est supérieur à la moyenne pour les salariés des régions **Rhône-Alpes (8 %)** et **Sud-Ouest (8 %)**.

Pour **FO**, il est difficile d'effectuer le suivi médical du salarié et préserver sa santé, si l'employeur ne met pas tout en œuvre pour assurer les visites médicales obligatoires.

## A quoi sert la visite médicale ?

La **visite médicale** a pour principal but de vérifier que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter. Elle est donc **obligatoire**. A la suite de cette visite, une fiche d'aptitude est remise au salarié ainsi qu'à l'employeur.

### Visite d'embauche

Le salarié doit passer une visite médicale **avant son embauche ou**, au plus tard, **avant la fin de sa période d'essai**.

### Visites médicales périodiques

Depuis le 1er juillet 2012, un salarié doit voir le médecin du travail **au moins tous les 24 mois**. Un intervalle plus court peut être accordé sous certaines conditions. En revanche, il reste fixé à six mois pour les travailleurs de nuit.

### Visite médicale de reprise

**Après certaines absences**, le salarié bénéficie d'une **visite de reprise ou de pré reprise** du travail.

La visite médicale de reprise a pour objectif d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation.

Cette visite doit avoir lieu lors de la reprise du travail ou, au plus tard, **dans un délai de 8 jours suivant la reprise** dans les cas suivants : absence pour maladie professionnelle, congé maternité, absence d'au moins 8 jours pour accident du travail, absence de plus de 3 semaines pour maladie ou accident non professionnels, en cas d'absences répétées pour raison de santé.

### Visite à la demande

**Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande** en contactant directement la médecine du travail. La demande du salarié ne peut pas motiver une sanction.

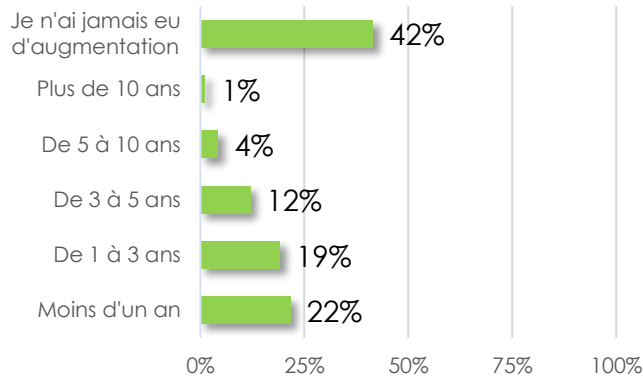
**Pour toute question, contactez vos représentants du personnel FO.**





# LES SALAIRES ET AUGMENTATIONS

## ↳ Dernière augmentation



### Minimas conventionnels et sociaux (PMSS)

Plus d'un tiers des salariés qui se sont prononcés (hors réponse « Ne se prononce pas ») déclarent avoir un salaire inférieur aux minimas conventionnels et sociaux (PMSS).

Pour rappel :

[Communication FO sur le PMSS](#)  
(14 Janvier 2016)

### Dernière augmentation par région et par ancienneté

Augmentation	Nord-Est-Ile de France	Grand-Ouest	Rhône-Alpes	Sud-Est	Sud-Ouest
Jamais	30%	24%	30%	52%	64%
Moins d'un an	23%	28%	23%	24%	15%
1 à 3 ans	23%	31%	27%	10%	12%
3 à 5 ans	14%	10%	18%	6%	6%
6 à 10 ans	9%	3%	2%	6%	2%
Plus de 10 ans	0%	3%	0%	2%	2%

« Je travaille pour un salaire pas terrible par rapport au temps et l'effort que je fourni dans ma mission. »

« Démission suite aux écarts de rémunération pratiqués par Astek SE (jusqu'à 1/3 pour des profils similaires), à l'absence d'augmentation de salaire et/ou de prime en dépit de la performance et à l'absence de formation en dépit des demandes répétées d'Amadeus. »



### Politique salariale de l'entreprise

En 2015, les enveloppes financières allouées par la Direction pour les augmentations ont varié selon les régions ou les types de métiers. Tous les salariés ne sont pas traités de la même manière malgré leurs investissements.

Enveloppe (% de la MS)	0,00 à 0,49 %	0,50 à 0,99 %	1,00 à 1,49 %	1,50 à 1,99 %
Société, région	<b>Sud-Ouest</b>	<b>Est, Grand-Ouest, Normandie, Paris</b>	<b>Rhône-Alpes, Sud-Est</b>	<b>Catép, Finance, Semantys</b>

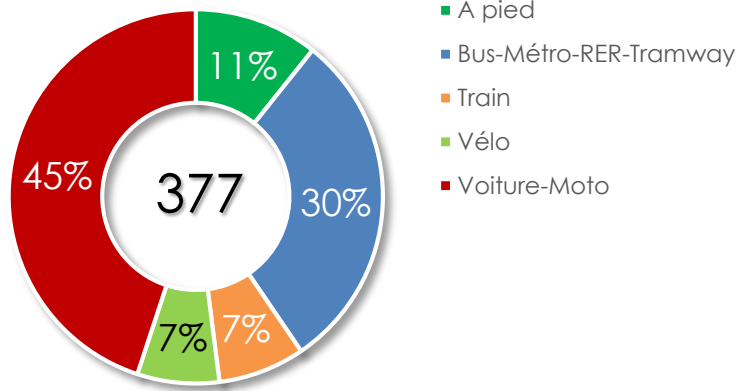
FO milite pour la mise en place d'une enveloppe dite « collective » et demande une enveloppe dite « individuelle » d'au moins **1,5 %** de la masse salariale.

## ↳ Délai moyen d'augmentation en fonction de l'ancienneté



# LE TRANSPORT

## Modes de transport



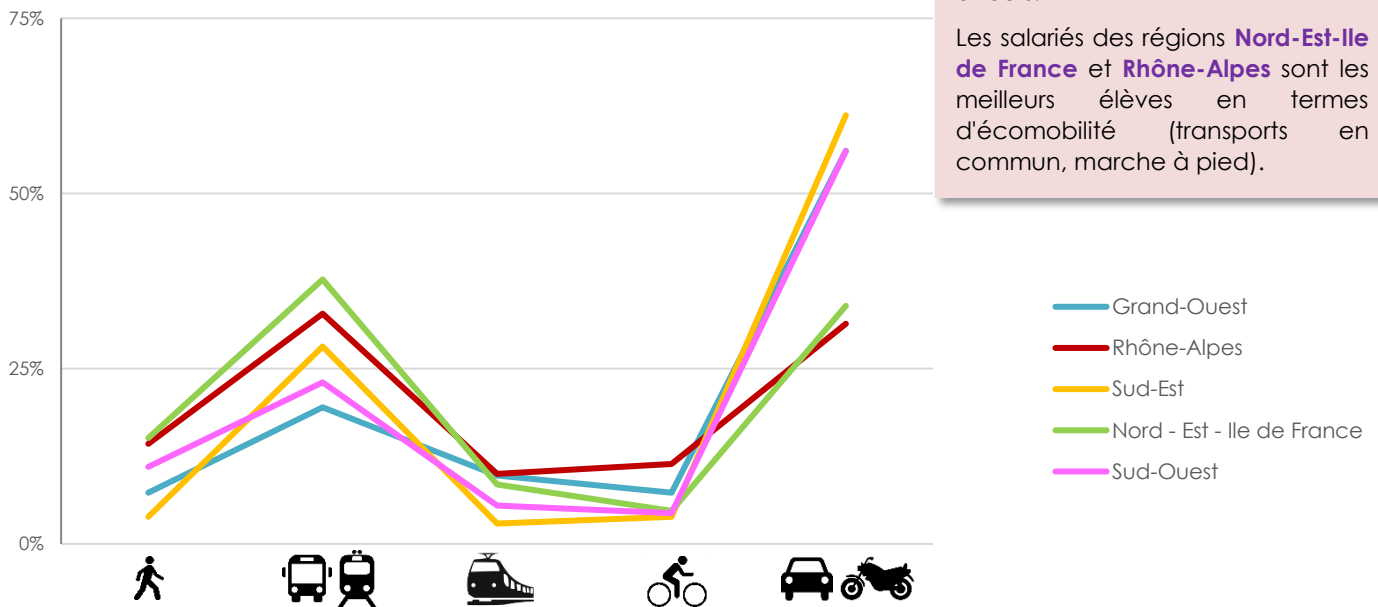
Alors que nos établissements sont installés dans des villes très urbanisées et donc dotées d'infrastructures de transport en commun, les déplacements en voiture et moto restent les modes de transport les plus utilisés (**45 %**), les transports en commun n'arrivant qu'en 2<sup>ème</sup> position (**30 %**). L'utilisation du vélo reste peu développée avec un maigre **7 %** d'usagers.

Dans les régions **Grand-Ouest**, **Sud-Est** et **Sud-Ouest**, les salariés utilisent pour près de **60 %** les déplacements en voiture et moto.

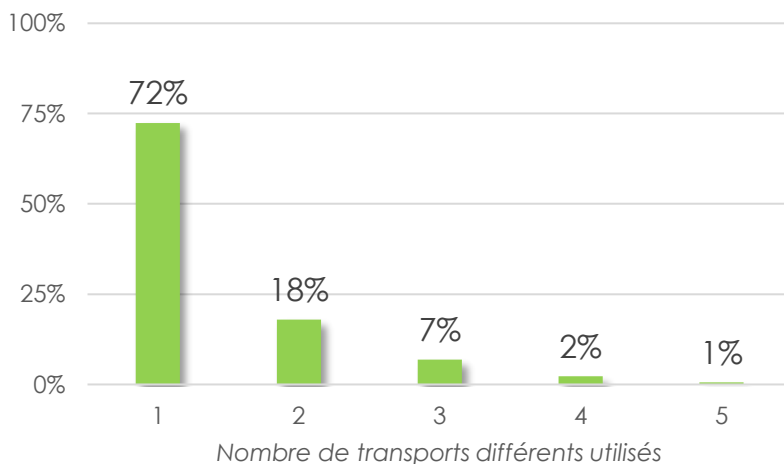
En région **Rhône-Alpes**, le vélo et le train sont utilisés plus que partout ailleurs.

Les salariés des régions **Nord-Est-Ile de France** et **Rhône-Alpes** sont les meilleurs élèves en termes d'écomobilité (transports en commun, marche à pied).

## Modes de transport par région



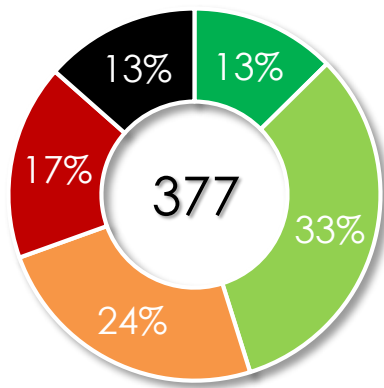
## Multimodalité



A noter, qu'une grande majorité des salariés n'utilisent qu'**un seul mode de transport** pour se rendre à leur travail et que lorsque **deux modes de transports** sont combinés, les transports en commun sont utilisés très majoritairement.



## Temps de trajet moyen domicile / lieu de travail



- Moins de 15 minutes
- 15 à 30 minutes
- 30 à 45 minutes
- 45 à 60 minutes
- Plus de 60 minutes

**Plus de la moitié des salariés** mettent **plus de 30 minutes** pour se rendre sur leur lieu de travail. C'est plus que **la moyenne du temps de trajet des actifs français** qui est, selon une [analyse DARES 2015](#), de **25 minutes**.

Cette même analyse montre, au niveau du territoire français que :

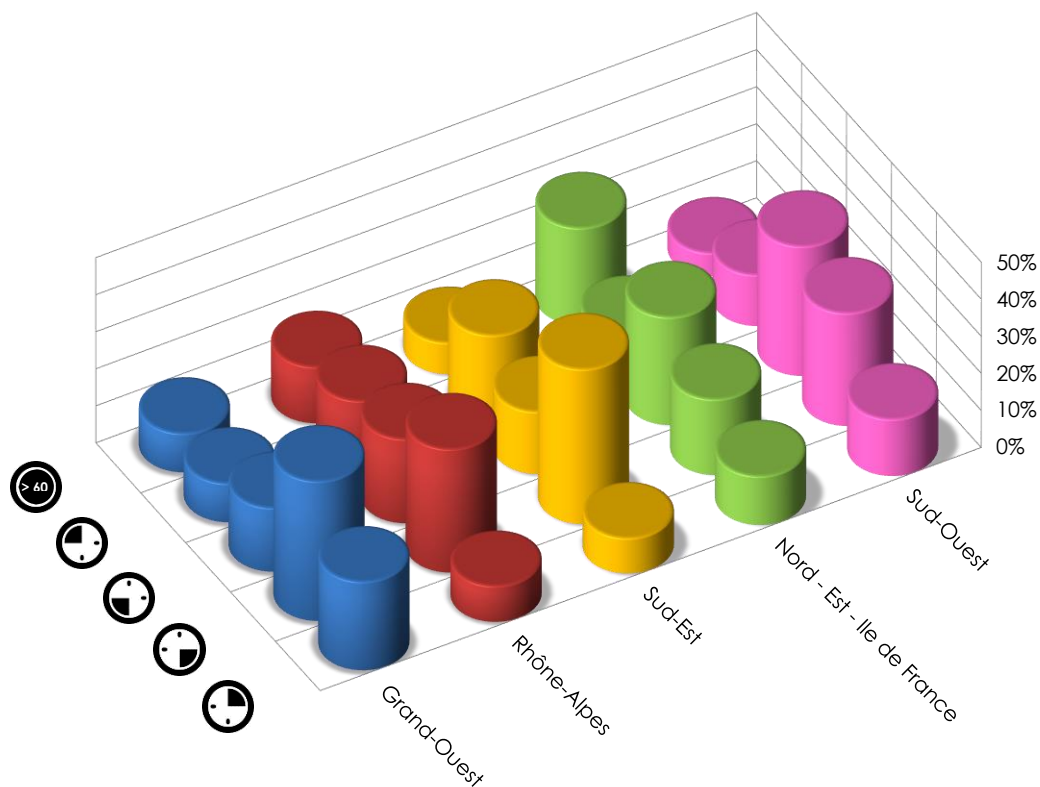
- **34 %** des actifs ont un trajet aller **inférieur à 15 minutes** ;
- **16 %** des actifs ont un trajet aller **supérieur à 45 minutes**.

Dans notre entreprise, malheureusement :

- seulement **13 %** des salariés ont un trajet aller **inférieur à 15 minutes**.
- **30 %** des salariés ont un trajet aller **supérieur à 45 minutes**.



## Temps de trajet domicile / lieu de travail par région

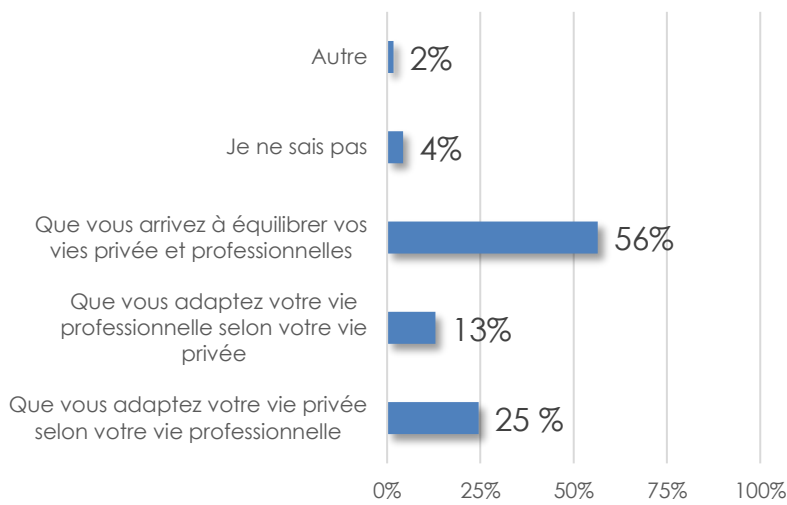


Région	Temps de trajet aller moyen domicile / lieu de travail
Nord-Est-Ile de France	42 minutes
Grand-ouest	30 minutes
Rhône-Alpes	38 minutes
Sud-est	35 minutes
Sud-ouest	33 minutes

**Grand-Ouest** est la région où les temps de transport sont les plus équilibrés avec un temps de trajet aller moyen de **30 minutes**. Les salariés de la région **Nord-Est-Ile de France** sont, sans surprise, ceux qui passent le plus de temps dans les transports avec une moyenne aller de **42 minutes** (30 % de temps en plus par rapport à **Grand-Ouest**).

# L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE

## ↳ Equilibre entre vie privée et vie professionnelle



**Un salarié sur quatre (25%)** adapte sa vie privée selon sa vie professionnelle.

Les salariés des régions **Nord-Est-Ile de France** et **Rhône-Alpes** sont ceux qui adaptent malheureusement le plus leur vie privée selon leur vie professionnelle (respectivement **28%** et **26%**).

**24%** des salariés des régions **Sud-Est** et **Sud-Ouest** adaptent leur vie privée selon leur vie professionnelle.

Les salariés de la région **Grand-Ouest** sont ceux qui arrivent à avoir le moins d'impact sur leur vie privée avec un taux de **17%**.

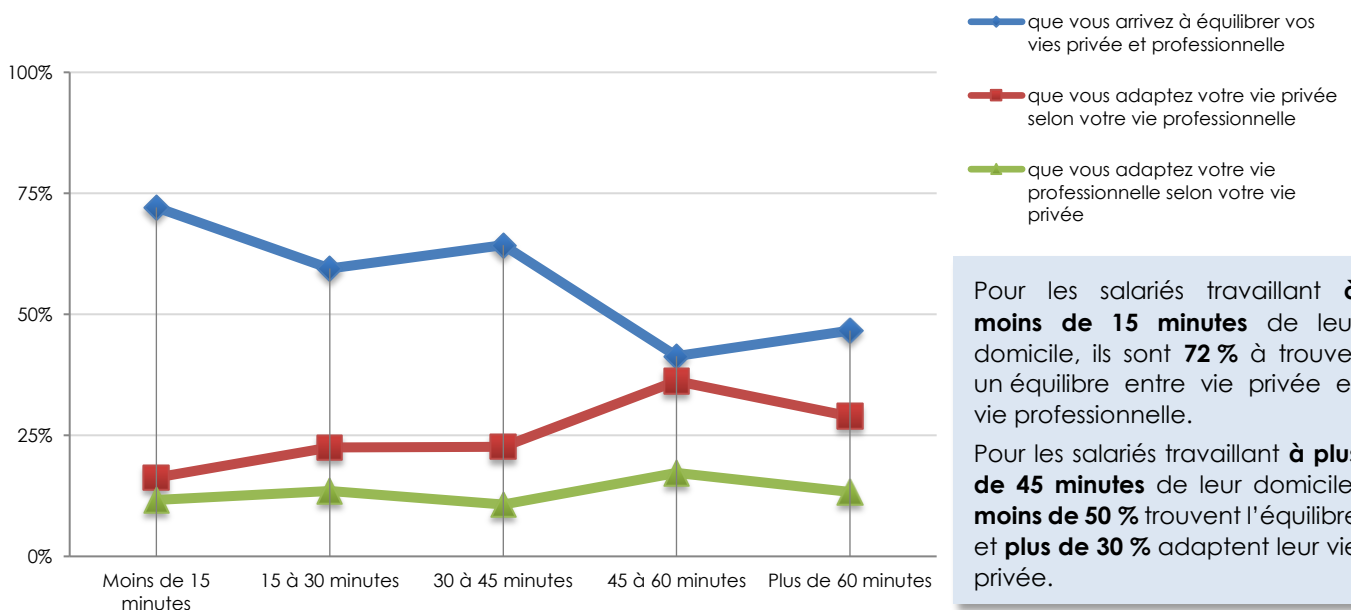
« Il m'est arrivé de travailler chez moi le soir pour tenir les jalons. »

« 3h de trajet en moyenne par jour, la vie privée et professionnelle sont impactées ! »

« L'équilibre est totalement inadapté. »



## ↳ Equilibre entre vie privée / vie professionnelle en lien avec la durée du trajet domicile / lieu de travail

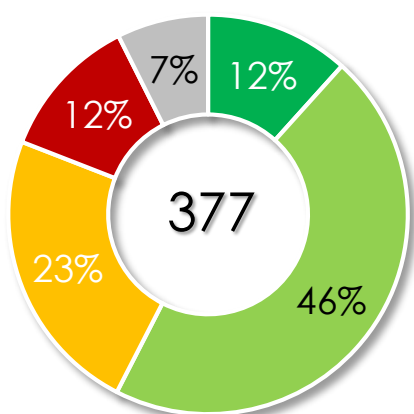


Pour les salariés travaillant à **moins de 15 minutes** de leur domicile, ils sont **72%** à trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Pour les salariés travaillant à **plus de 45 minutes** de leur domicile, **moins de 50%** trouvent l'équilibre et **plus de 30%** adaptent leur vie privée.

# VOTRE ENTREPRISE

## ↳ Gestion administrative des demandes



- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait
- Ne se prononce pas

La satisfaction de la gestion administrative des demandes varie de **49 à 75 %**.

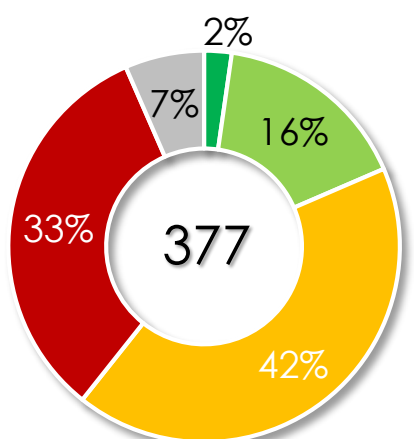
Région	+	-
NEI	75 %	22 %
Grand-ouest	65 %	24 %
Rhône-Alpes	55 %	37 %
Sud-est	49 %	49 %
Sud-ouest	53 %	35 %

Plus les salariés sont géographiquement éloignés du siège, plus la gestion administrative des demandes se détériore.

La plus faible satisfaction (**à peine un salarié sur deux**) revenant à la région **Sud-est**.

**FO** s'interroge sur le fait que le plus mauvais résultat soit porté par la région qui dispose des plus importantes ressources financières.

## ↳ Communication de la société à l'attention de ses salariés



- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait
- Ne se prononce pas

La communication n'est toujours pas le point fort du groupe puisque **moins de 20 %** des salariés en sont satisfaits.

La satisfaction par **région** varie de **10 à 28 %**.

Région	+	-
NEI	28 %	70 %
Grand-ouest	10 %	86 %
Rhône-Alpes	19 %	73 %
Sud-est	11 %	86 %
Sud-ouest	21 %	68 %

La satisfaction par **tranche d'âge** varie de **7 à 23 %**.

Tranche d'âge	+	-
- de 26 ans	21 %	72 %
26 à 30 ans	23 %	68 %
31 à 35 ans	23 %	71 %
36 à 40 ans	7 %	88 %
41 à 45 ans	21 %	75 %
46 à 50 ans	16 %	80 %
+ de 50 ans	10 %	90 %

**FO** encourage la direction à améliorer nettement sa communication tant interne qu'externe car celle-ci est le premier levier qui facilite la mise en place et l'entretien d'un esprit d'entreprise qui, à ce jour, fait cruellement défaut.

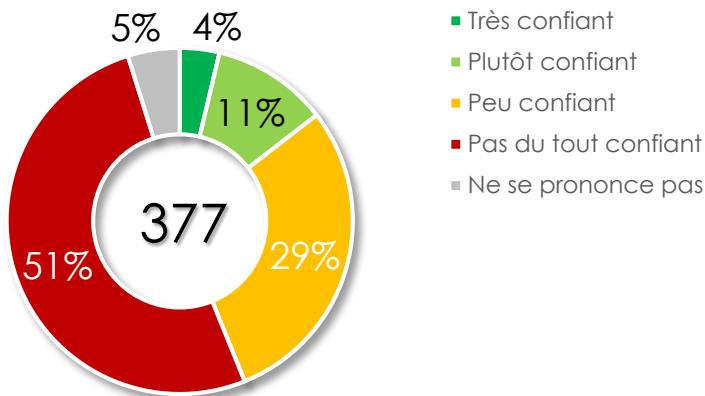
« L'entreprise doit communiquer. »

« Franck Platano ne fait plus partie de la société, mais personne ne nous l'a dit...on devine, on lit les journaux, on suppose. C'est honteux... »

« Ce qu'il manque c'est la création d'un esprit de société au sein d'Astek. »



## Contribution de votre société à votre évolution professionnelle



**Moins de 20 %** des salariés récemment embauchés (0 à 3 ans d'ancienneté) déclarent avoir confiance en l'entreprise pour contribuer à leur carrière.

**"Parlons Astek, Parlons Avenir", même les jeunes recrues n'y croient pas !**

Pour les salariés présents :

- entre 3 et 5 ans, le taux de confiance est de **9 %**.
- entre 6 et 10 ans, le taux de confiance est de **12 %**.
- depuis plus de 10 ans, le taux de confiance est de **3 %**.

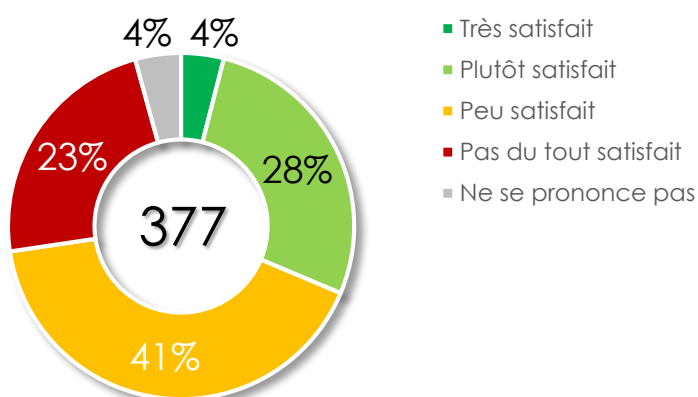
Ceci explique sans doute pourquoi tant de salariés quittent l'entreprise, déçus des perspectives qui leurs sont offertes, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

« There is no carrier evolution, I am working for more than 10 years in mission, if this ends one day I may have difficulty to find another mission. Human resource should plan training for new methodologies and technologies so that the consultant is better placed on market conditions. Not waiting when the contract ends and we are in difficult situation. Training plan needs to be yearly exercise. »

« Beaucoup de dégradation depuis 2014 : appauvrissement de mes compétences et de mon ressenti par des placements en mission au-dessous et "à côté" de mon cœur de métier ; RPS élevé à cause de clients débordés, mauvais managers, et d'un suivi très limite par nos managers ; tendance à évoluer vers de l'intérim. ASTEK ne se donne aucun moyen pour garder et faire progresser ses troupes. »



## Satisfaction globale envers votre société



**50 %** des salariés ne sont (déjà) plus satisfaits alors qu'ils sont dans le groupe depuis moins de 3 ans ! L'insatisfaction variant de **42 à 61 %** suivant les régions.

C'est **80 %** d'insatisfaits, parmi le personnel de plus de 3 ans d'ancienneté ... L'insatisfaction variant de **70 à 95 %** suivant les régions.

Les salariés jeunes ou expérimentés attendent bien plus du groupe que de leur parler technologie.

« ... une chose est sûre, tout ceci ne sert à rien et lorsque l'on est pas content, on s'en va. »

« Astek est un stéréotype d'ESN. »

« Ici tout le monde n'est pas client orienté. »

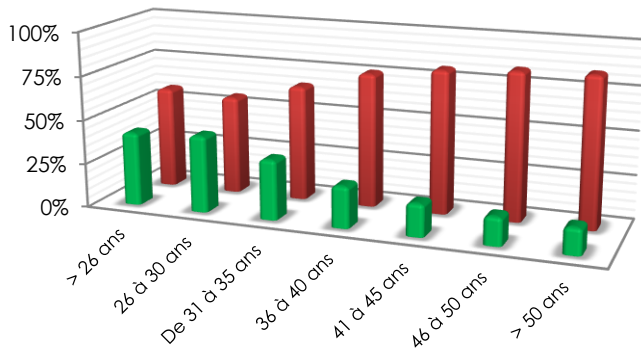
« Malgré les promesses de remise en question de la direction après le départ de F. Platano, les mêmes méthodes perdurent. »



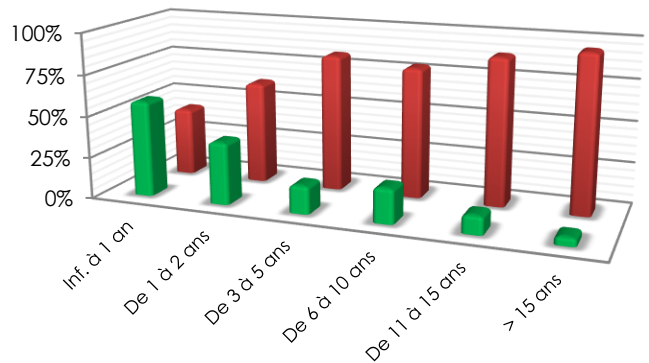
## ↓ Satisfaction selon l'âge, l'ancienneté, la formation, l'augmentation ou le temps de trajet

● Satisfait ● Insatisfait

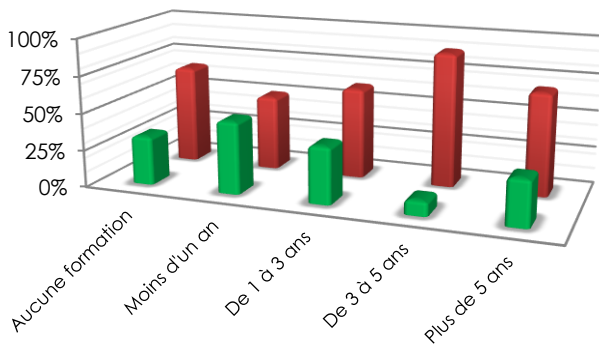
En fonction de l'âge



En fonction de l'ancienneté

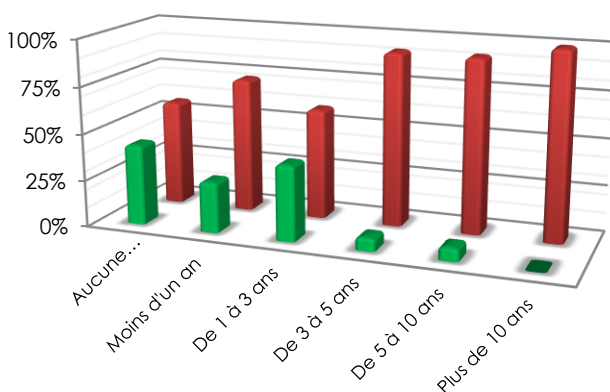


En fonction de la formation

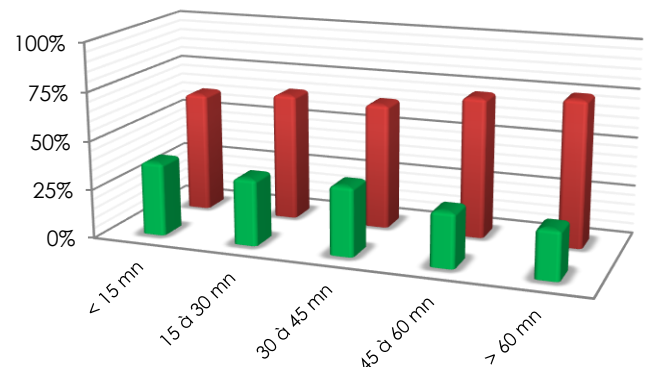


- A partir de 3 ans d'ancienneté, **plus de 80 %** des salariés sont insatisfaits.
- Au-delà de 36 ans, **plus de 75 %** des salariés sont insatisfaits.
- Sans formation au-delà de 3 ans de présence, **près de 80 %** des salariés sont insatisfaits.
- Sans augmentation au-delà de 3 ans de présence, **près de 90 %** des salariés sont insatisfaits.
- Au-delà de 45 minutes de transport, **plus de 70 %** des salariés sont insatisfaits.

En fonction des augmentations



En fonction du temps de trajet



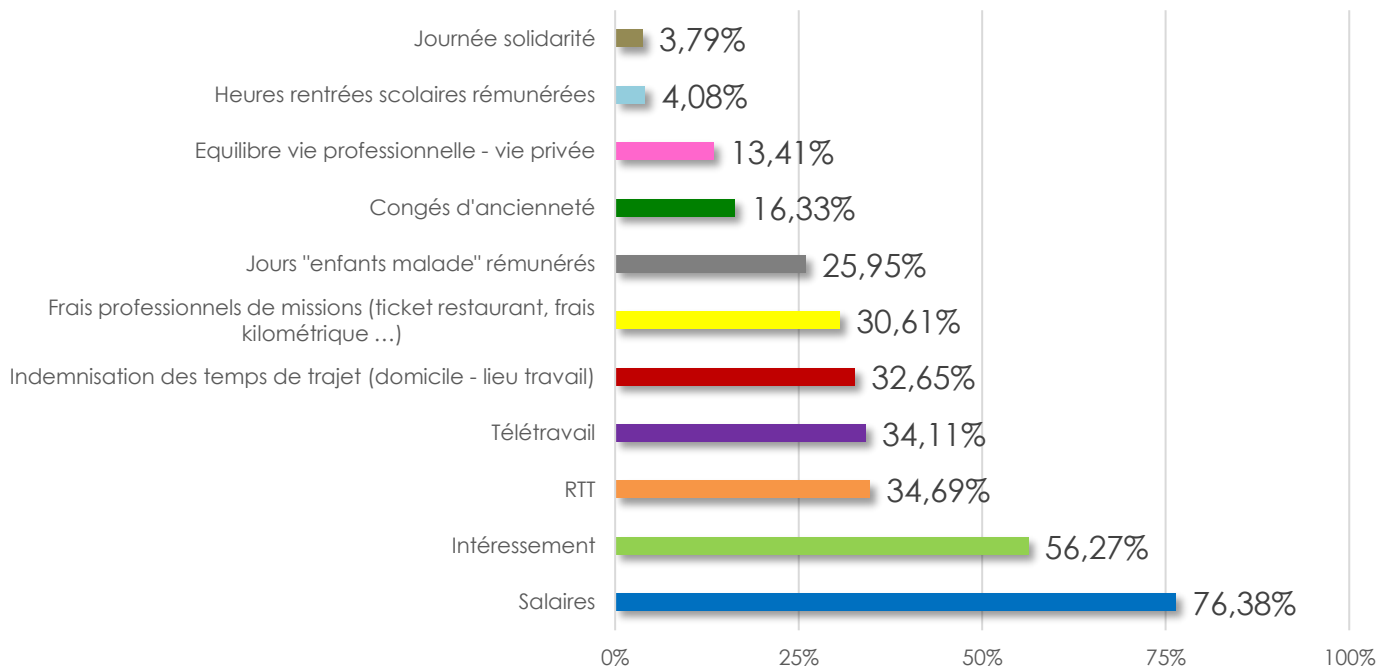
**Parmi le personnel recruté il y a plus de 3 ans**, le pourcentage de salariés satisfaits passe de **16 % à 38 %** lorsqu'il a reçu au moins une formation et une augmentation de salaire. Preuve que le salaire et la formation sont deux leviers importants qui contribuent à satisfaire les salariés, sans pour autant être suffisants.

Si en plus le salarié **travaille à moins de 30 minutes** de chez lui, le taux de satisfaction monte à **50 %** !

Avoir au moins une formation en 3 ans, une augmentation de salaire en 3 ans et travailler à moins de 30 minutes de chez soi, est-ce vraiment trop demandé ?

# SUJETS DE NEGOCIATIONS

## Priority des sujets de négociations



## Cinq premiers sujets de négociations par tranche d'âge

	1 <sup>er</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>	4 <sup>ème</sup>	5 <sup>ème</sup>
- 26 ans	Salaires	RTT	Intéressement	Télétravail	Indemnisation Temps Trajets
26 à 30 ans		Intéressement	RTT	Frais professionnel	Indemnisation Temps Trajets
31 à 35 ans		Jours enfant malade rémunérés	Télétravail	RTT	Indemnisation Temps Trajets
36 à 40 ans		Jours enfant malade rémunérés	Télétravail	Jours enfant malade rémunérés	Indemnisation Temps Trajets
41 à 45 ans		Jours enfant malade rémunérés	Frais professionnel	Indemnisation Temps Trajets	Indemnisation Temps Trajets
46 à 50 ans		Indemnisation Temps Trajets	Frais professionnel	Intéressement	Télétravail
+ 50 ans		Intéressement	Télétravail	Frais professionnel	Frais professionnel

Quelle que soit la tranche d'âge, les salariés souhaitent en priorité une négociation sur les salaires (70 à 88 %) ainsi que sur l'intéressement (45 à 62 %). Une centaine de salariés avait déjà signé [la pétition](#) lancée par FO en 2014. Ensuite, en fonction de l'âge, les négociations les plus attendues peuvent varier : RTT pour les jeunes, Jours enfant malade rémunérés pour les 31 à 45 ans, Indemnisation des temps de trajets pour les plus de 45 ans ... Enfin, télétravail et frais professionnels se retrouvent parmi les cinq négociations jugées prioritaires dans presque toutes les tranches d'âge.

Les priorités de négociations constatées sont sans aucun doute le reflet de l'insatisfaction élevée exprimée par les salariés. Il serait souhaitable que la Direction les entende dans le cadre des négociations avec les acteurs syndicaux de l'entreprise afin d'améliorer son image auprès des salariés. FO portera vos revendications avec détermination.



## VOS COMMENTAIRES



Une cinquantaine de salariés ont saisi l'opportunité de la question libre pour donner leurs avis (constats et attentes) tant sur l'entreprise que sur les représentants du personnel.



La majorité des salariés remercie les élus pour les avancées récentes, les encourage à tenir bon ou leur souhaite bon courage dans leur rôle.

La très grande majorité des salariés font un constat peu élogieux du fonctionnement de l'entreprise : peu de suivi ou de réponses des managers, placement en mission au-dessous et « à côté » de leur cœur de métier, risques psycho-sociaux élevés à cause de clients débordés, appauvrissement de leurs compétences, peu d'informations ou de communication en interne, absence de considération, mauvaise réputation de l'entreprise ...



La grande majorité des salariés ont exprimé leurs attentes, leurs priorités : respect du code du travail, respect du PMSS, création d'un esprit d'entreprise, vraie politique de fidélisation (formation, salaire et carrière), crédit de 100% des jours de RTT dès le 1er janvier, connaître les missions disponibles pour pouvoir changer ...

Quelques salariés ont exprimé leur mécontentement vis-à-vis des représentants du personnel (syndiqués ou non). **FO** les encourage fortement à venir rencontrer les représentants du personnel pour discuter avec eux.



# CONCLUSION

Les salariés semblent globalement satisfaits du poste occupé, des moyens mis à leur disposition, de leur charge de travail ou des relations professionnelles sur leur lieu de mission. Pour autant, ils ne font pas confiance à leur société pour contribuer à leur évolution professionnelle et sont près des 2/3 à ne pas être satisfaits de leur société. Comme quoi l'adage, bien trop souvent entendu de la bouche du management, consistant à dire que les salariés attendent avant tout d'avoir une mission intéressante, ne suffit à les satisfaire, loin de là.



Il est important de noter que l'insatisfaction des salariés est fortement liée au salaire, à la formation, au temps de transport et que sont également pointés un manque de communication de la société ainsi qu'un manque de soutien de la part de la hiérarchie.

Au final, c'est un sentiment très mitigé qui ressort de l'analyse de ce sondage : quelques points relatifs aux conditions de travail sont certes positifs, pour autant, des attentes majeures non satisfaites (salaire, formation, évolution professionnelle) en annulent tous leurs effets et procurent au final un sentiment général d'insatisfaction très élevé.

Les membres de l'équipe **FO** (implantés dans toutes les régions opérationnelles du groupe) retrouvent, dans les résultats et les commentaires de ce sondage, nombre de points qu'ils constatent fréquemment et qu'ils essaient de changer dans l'intérêt des salariés et donc de l'entreprise.

Les réponses à ce sondage sont également le reflet de différences de traitement que nous constatons entre les salariés de différentes régions opérationnelles : non généralisation de l'indemnisation des temps de trajets inhabituels (seulement en place sur Grand-Ouest et Rhône-Alpes), différence dans l'indemnisation des astreintes (les salariés de Sud-Est sont moins indemnisés que ceux des autres régions), différence dans le remboursement des frais kilométriques (0,35 ou 0,40 centimes/km), absence de suivi de mission ou d'entretien annuel ...

A travers les réunions des CHSCT (notamment les risques psycho-sociaux), des DP (le respect du droit du travail, de la convention collective, des accords de branche ou d'entreprise) et du CE (la surveillance économique, les emplois, la formation professionnelle ...) ainsi que dans le cadre des négociations (salaires, temps de travail, frais professionnels ...), l'équipe **FO** œuvre avec engagement et détermination, malgré certaines réticences ou difficultés de la Direction ou du management, à construire la société de demain où les salariés se sentiront considérés, soutenus et accompagnés (et non plus comme « une variable d'ajustement » ou « un TJM sur pattes »).



L'équipe **FO** est prête à engager une discussion sereine mais déterminée sur les résultats de ce sondage avec la Direction afin d'obtenir les améliorations sociales indispensables à l'entreprise et à ses salariés.

L'équipe **FO** tient une nouvelle fois à remercier les salariés qui ont choisi d'utiliser ce sondage, au-delà des considérations syndicales, pour s'exprimer librement et ainsi contribuer au changement de l'entreprise.

Pour nos collègues ne parlant pas ou peu la langue française, une version anglaise de ce rapport sera prochainement disponible en ligne.

Christophe  
Délégué syndical central FO UES groupe Astek  
Pour l'équipe FO