


Editorial

Nous tenons **à vous féliciter** pour votre participation à la vie de l'entreprise à travers le vote aux élections professionnelles de janvier et février 2015 (près de 6 salariés sur 10 se sont exprimés dans certaines régions).

La liste des candidats **FO Astek vous remercie pour votre confiance** : grâce à vous, **FO** est le syndicat qui est le plus présent au sein du groupe Astek. **Vos élus FO auront à cœur de vous représenter au mieux, de défendre fermement vos droits et de respecter leurs engagements.**

Depuis de nombreux mois, **nombre de nos collègues sont mis sous pression** : organisation floue, changements des horaires de travail, refus de temps partiel, remises en cause d'accords écrits et oraux, sanctions disciplinaire, mission lointaines ... A contrario, **trop peu sont augmentés, formés, promus** quand bien **même ils donnent entière satisfaction** que ce soit en interne ou en prestation chez un client.



Ce n'est pas en utilisant de tels moyens que la Direction aura l'adhésion des salariés pour redresser l'entreprise et sauver des emplois.

Pourtant, au vu de **l'échec de la campagne de cooptation** de septembre dernier, **la Direction aurait dû prendre conscience du malaise dans l'entreprise. La force de l'entreprise réside dans ses femmes et ses hommes**, qu'ils soient cadres, etam ou techniciens, « métiers » ou « structures ».

Monsieur le Président, le redressement de l'entreprise demande un nouvel élan commercial mais surtout de redynamiser le personnel, en lui offrant de bonnes et réelles perspectives d'avenir. Sans enthousiasme, pas d'adhésion à un nouveau projet d'entreprise.

Cela passe par le respect des salariés, la prise en compte de leur aspiration, et donc par la signature d'accords d'entreprise dont l'absence fait aujourd'hui cruellement défaut.

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

Principaux chiffres économiques et sociaux

CHIFFRE D'AFFAIRE (ASTEK EN FRANCE)

Env. **152 M€** en 2014 (187 M€ en 2013)

EFFECTIF

31 déc. 2014 : **1791** en CDI, CDD, contrat pro (2039 en 2013)

Départs : **579** dont 120 licenciements, 35 ruptures conventionnelles et 55 fins de période d'essai

ACCORDS D'ENTREPRISE

Nombre d'accords signés depuis 2012 (hors ceux relatifs aux élections/IRP) : **0 !**

☑ Sommaire

Suivi des négociations

Page 2

Réorganisation opérationnelle

Page 3

Des clients exigeants, des salariés pressés et un encadrement ASTEK absent !

Page 3

Activités sociales et culturelles

Page 4

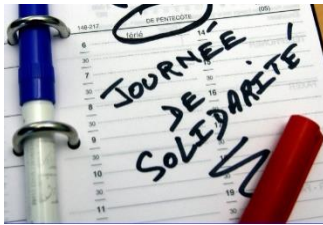
Vos droits

Page 4

Suivi des négociations

Désormais, fort de leurs bons résultats aux élections professionnelles, **FO** et Solidaires Informatique ont rejoint la CFDT et la CFTC à la table des négociations avec la Direction. Petit état des lieux :

Journée de Solidarité (JS)



Dans notre secteur d'activité, la facturation de cette journée de travail supplémentaire compense très largement la hausse des cotisations finançant les aides aux personnes âgées ; Puisque cette journée supplémentaire ne donne pas lieu à rémunération, **la JS est la journée la plus profitable pour ASTEK**. C'est pourquoi les organisations syndicales souhaitent qu'elle soit offerte aux salariés. La direction refuse et souhaite que la JS entraîne la réduction d'une journée de RTT (50% employeur / 50% salarié). Afin d'obtenir

un compromis, **FO** a proposé que **la JS soit offerte aux salariés ETAM et cadres sans RTT, et soit déduite uniquement sur le compteur « RTT employeur » des cadres**. Affaire à suivre ...

Augmentations des salaires

La direction refuse de négocier, avec les Organisations Syndicales, **toute forme de revalorisation des salaires**. Elle fait donc la sourde oreille aux revendications des salariés, rapportées notamment par **FO**. Contrairement aux usages, la direction n'a fourni aucune information au CE sur les décisions prises lors des comités de carrière ; **La direction n'assume même pas sa politique d'austérité salariale, qui entraîne la baisse du pouvoir d'achat des salariés**. Vous êtes devenus nombreux à ne plus accepter que votre travail et vos efforts ne soient pas récompensés à leur juste valeur. **Si la direction maintient sa position et refuse de négocier ce sujet prioritaire** avec les représentants que vous avez élus, **il faudra envisager des actions collectives pour se faire entendre**.



Fin 2014, **FO** a organisé la 1^{ère} pétition pour la revalorisation des salaires. Une centaine de salariés a signé cette pétition. Il est fort à parier qu'avec le soutien de tous les représentants du personnel, nous pourrions obtenir une forte participation qui enverrait un message fort que la Direction ne pourrait ignorer.

Frais de mission



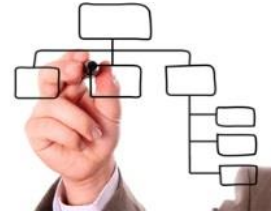
La politique de remboursements des frais liés à la mission sera abordée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). **FO souhaite** que ce dossier, ouvert depuis plusieurs années, aboutisse enfin **à une harmonisation et à une meilleure prise en charge des frais engendrés par l'exécution de missions**. Il n'est pas normal que des salariés perdent de l'argent pour réaliser les prestations auprès des clients de l'entreprise. **ASTEK doit faire du profit en facturant suffisamment ses clients et non en abusant de ses salariés**.

Télétravail, journées « enfant malade »

Conformément à ses engagements, **FO** a demandé l'ouverture de négociations sur le **télétravail** et l'obtention de **journées « enfant malade » rémunérés**. Nous vous tiendrons informés de l'avancement des négociations ... quand elles auront débutées.

Réorganisation opérationnelle

Depuis septembre 2014, **le CE réclame des informations complémentaires**, comme de simples organigrammes et des fiches de postes, pour comprendre le projet de réorganisation qui lui a été soumis. Non seulement la Présidence du CE ne lui remet pas les documents utiles mais désormais elle n'inscrit plus le point à l'ordre du jour des réunions, comme si le sujet avait été convenablement traité ! La direction **ne daigne même pas présenter**, dans le détail, **la nouvelle organisation à ses salariés**. Pourtant les changements sont nombreux et très impactants. De nombreux salariés ne savent même pas qu'ils ont changé de responsable hiérarchique, que la procédure de leur entretien de mission et d'évaluation a changé ou encore que le fonctionnement des comités de carrières a été entièrement revu ! Dans le même temps, sans faire de bruit, plusieurs personnes clés de l'organisation quittent le groupe ASTEK ...



Ce flou sert à masquer l'objectif de la réorganisation : **réduire les moyens humains et matériels** pour gérer le personnel réalisant les prestations. C'est une nouvelle fois une façon de **réduire les coûts sur le dos des salariés**. **Le personnel de structure est le premier à subir les effets néfastes** de cette réorganisation, mais pas seulement. En reportant de plus en plus de tâches « RH » sur une équipe de structure de plus en plus réduite (et prioritairement dédiée aux activités commerciales), **le personnel « métier » en pâtit également** : par manque de moyens, le suivi RH des consultants est devenu minimaliste ... alors que, dans ce domaine, l'attente des salariés, en mal de reconnaissance, est de plus en plus grande.

FO dénonce donc le manque de clarté dans la nouvelle organisation et réclame plus de moyens pour que les salariés ne soient pas considérés « comme de simples marchandises ».

Des clients exigeants, des salariés pressés et un encadrement ASTEK absent !

Délais plus courts, interventions la nuit/le WE/un jour férié, tâches supplémentaires : nos clients réclament toujours plus de leurs sous-traitants. Cette suractivité entraîne de la fatigue et du stress, donc des tensions voire des altercations avec son entourage (professionnel et/ou personnel) quand ce n'est pas tout simplement une dépression. Faute de piloter réellement la réalisation de la prestation, votre employeur n'est même pas au courant. Et quand il l'est, il est frileux à intervenir, par crainte de déplaire à son interlocuteur client, potentielle source de contrat commercial. Face à cette situation, des **délégués du personnel exercent leur droit d'alerte** pour forcer l'employeur à agir. La « conjoncture économique » ne justifie nullement que des salariés souffrent au travail.

Les salariés en inter mission sont **délaissés** au quotidien et vivent dans **la crainte de se voir proposer une mission loin de chez eux ou de se faire licencier pour d'étranges fautes**.

Vos représentants ne pouvaient rester sans réaction face à cette situation ! Sur demande du CHSCT, malgré les contestations juridiques de la direction, **un cabinet spécialisé réalise une expertise sur les risques psychosociaux** dans les établissements d'Echirolles, Lyon et Valence.

Si vous **ressentez un mal être** lié à votre travail, ce n'est ni normal, ni une fatalité. **Prenez rendez-vous avec le médecin du travail et informez votre CHSCT**, afin que des mesures soient prises pour remédier à vos difficultés.

Activités sociales et culturelles

Le CE va très prochainement définir une nouvelle politique des activités sociales et culturelles (ASC).

Aidez-nous à définir une politique proche de vos aspirations **en répondant au sondage** (10 questions seulement).

<https://fr.surveymonkey.com/s/3TT7SW6>

Vos droits

CTD/RTT 2015 (hors journée solidarité)

Cadre modalité 2 : 8 jours

Cadre modalité 3 : 10 jours

Ordre de Mission

Avant de partir en mission (et pas après), votre employeur **doit vous remettre un ordre de mission signé** dans lequel il est indiqué, en particulier, **le lieu de votre mission, les tâches à accomplir, les horaires de travail** ainsi que **le montant de la prise en charge des frais liés à la mission**.

Horaires de travail inhabituels

Lorsque vous êtes amenés à **travailler à des horaires différents** ou **au-delà des horaires prévus** (indiqués dans votre ordre de mission ou le panneau d'affichage de votre agence), **précisez-les sur KRONOS**, dans l'onglet « Saisir Heure » accessible en haut de votre FAT.

N'oubliez pas que **le travail de nuit et les astreintes sont basés uniquement sur le volontariat**.

Une question, un conseil ...

Il y a toujours un représentant **FO** proche de vous.

Frédéric	(DP et DS Astek Sud-Est)	
Fabrice	(DP Astek Rhône-Alpes)	
Stéphanie	(DP Astek Ile de France)	
Franck	(DP Astek Grand-Ouest)	
Cyrille	(DP et DS Astek Sud-Ouest)	
Christophe	(DSC UES groupe Astek)	
Ingrid	(DP Astek Rhône-Alpes)	

➤ Dernières publications

Pourquoi je me suis syndiqué

<http://wp.me/p4Osem-16>

Maintien gratuit de la mutuelle et de la prévoyance

<http://wp.me/p4Osem-7x>

Handicap et entreprise

<http://wp.me/p4Osem-6Y>

Trésorerie CE et Province : de nouvelles surprises !

<http://wp.me/p4Osem-7C>

L'entretien d'évaluation : un outil managérial à surveiller !

<http://wp.me/p4Osem-6r>

Vous trouverez d'autres articles sur notre blog.

CHSCT Ile de France

Vous souhaitez être **candidat sur une liste FO** pour le CHSCT Ile-de-France

Envoyez-nous un courriel au plus tard le **6 Mai 2015** à l'adresse fo.astek@gmail.com en précisant votre **nom, prénom et catégorie** (Cadres ou ETAM).

Christophe
Délégué syndical central FO
UES groupe Astek

fo.astek.wordpress.com

fo.astek@gmail.com

