

Avis du Comité Social et Economique sur la Politique Sociale de l'UES (groupe) Astek 2022

En préambule, les élus déplorent que la direction refuse de transmettre à l'expert certaines informations présentées dans le bilan social, comme la répartition entre les effectifs métiers et de structure, ce qui permettrait de faire des analyses plus approfondies. Les élus s'interrogent également sur la pertinence et l'efficacité d'un suivi « à partir des dossiers » concernant l'évolution des parcours professionnels, des rémunérations, ou encore le suivi des entretiens professionnels pour les salariés d'INEAT ayant changé de matricule. De plus, le CSE regrette que les éléments nécessaires pour préparer cette consultation soient fournis aussi tard (fin 2023 sur la politique sociale de 2022), la population des salariés impactée ayant déjà beaucoup évolué.

En premier lieu, les élus constatent que la stratégie de maximisation de l'EBITDA induite par la politique de croissance externe par endettement menée par le Groupe ASTEK continue de produire des effets néfastes sur la politique sociale de l'UES.

En effet, si l'effectif moyen progresse de 23% en 2022, il résulte à la fois d'un niveau d'embauche record (+1 546 entrées), mais également d'un nombre de départs inégalé (+1 057 sorties). Le taux d'échec au recrutement témoigne également de la dégradation de la politique sociale puisque plus d'¼ des nouveaux embauchés quittent l'UES dans l'année de leur embauche.

Les élus du CSE identifient quelques éléments menant au départ prématuré des salariés, notamment la pratique visant à se séparer des nouveaux embauchés pendant leur période d'essai une fois leur mission terminée, ou des motifs d'insatisfaction comme la non-reconnaissance et le non-paiement des heures supplémentaires effectuées pour les salariés en modalité 1. Le CSE constate d'ailleurs la part grandissante des salariés en modalité 1 (16% en 2020, 42% en 2021 et 54% en 2022) dont une modalité 1-36h30 qui ne trouve d'existence légale ni dans le code du travail ni dans la convention collective et qui ne peut être mise en place que par accord collectif. Cet accord n'existe pas.

De plus, même s'il accuse une légère diminution en 2022, le turnover se maintient à un niveau très élevé de 56%, et s'élève même à 66% pour les fonctions liées au recrutement.

Tous ces éléments caractérisent une démarche volontaire de la direction visant à consommer des salariés à moindre coût en fonction de ses besoins.

Par ailleurs, si la masse salariale brute progresse de 25%, 92% de cette augmentation s'explique uniquement par la progression de l'effectif. En effet, les élus constatent que les salariés non augmentés ou ayant bénéficié d'une augmentation inférieure à l'inflation représentent les 3/4 de l'effectif et que 33% des salariés n'ont bénéficié d'aucune augmentation en 2022 dans un contexte inflationniste leur infligeant une perte de pouvoir d'achat. La part des salariés non augmentés depuis 3 ans s'accroît également puisqu'elle passe de 20% en 2021 à 22% en 2022. Certains salariés (près de 400 personnes) disposent même d'une rémunération inférieure aux minima conventionnels. De fait, le SMIC progressant plus rapidement que les salaires, la rémunération des salariés est progressivement rattrapée par le SMIC.

Concernant les salaires à l'embauche, les élus remarquent que globalement, les salariés présents sont moins bien payés que les nouvelles recrues, et que cet écart peut être important pour certaines familles métier comme les consultants et les managers. Les commissions peuvent être très avantageuses pour certains de ceux qui en bénéficient puisque ces derniers parviennent à doubler leur rémunération annuelle.

Enfin, le CSE déplore que la direction ne mette pas en place une politique de formation plus ambitieuse qui permettrait peut-être une meilleure fidélisation des salariés.

Le CSE regrette, une fois de plus, l'absence de visibilité dans l'attribution des libellés métier et des coefficients. La multiplication des libellés emploi ne permet pas d'effectuer les analyses comparatives en termes de cohérence ou évolution de salaire ou encore de parcours professionnel. En effet, si on note 28 nouveaux libellés emploi en 2022, la plupart sont équivalents à des libellés métier déjà existants. De même, pour un même libellé emploi, il peut y avoir aussi bien des ETAM que des cadres, des salariés au coefficient 95 qu'au coefficient 210. Comment peut-on avoir un parcours professionnel et une rémunération cohérente dans une telle situation ? Toutes ces situations ne peuvent qu'inciter les salariés à s'interroger sur le fait de rester longtemps dans la société.

Cette déclaration vaut avis sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de l'UES (groupe) ASTEK au titre de l'année 2022.