



Vous trouverez de nombreuses informations concernant l'actualité, vos droits, l'entreprise ... dans nos newsletters, sur [notre compte LinkedIn](#) et [notre site internet](#).

Pour rester informé, abonnez-vous à notre compte LinkedIn ainsi qu'à la newsletter du site internet.

Edito

L'année 2024 sera-t-elle une « Annus Horribilis » pour les salariés !

Depuis le début de l'année 2024, l'UES¹ semble rencontrer des difficultés en raison d'un contexte économique moins favorable et le prévisionnel des fins de missions n'est guère rassurant !

Sur le 1^{er} semestre, **FO constate un nombre de sorties** (plusieurs centaines de collègues ont été licenciés) **bien supérieur au recrutement**. Dès qu'un collègue est **en intermission** ou va l'être, **il peut se trouver assailli de propositions de missions** souvent lointaines géographiquement ou professionnellement dont le descriptif n'est pas toujours clair (activités, compétences, frais professionnels) et, pour lesquelles, **il subit une pression** pour répondre sans délai. **Si le salarié hésite, tarde à répondre ou refuse, le manager doit acter par écrit « un refus de mission »** et renseigner l'outil interne servant **pour le convoquer à un entretien préalable à licenciement**. **Pour le management, seul compte le contrat signé et pas les promesses faites** (« non application de la clause de mobilité ») pour vous faire signer chez Astek. Depuis plusieurs mois, nombre de salariés semble connaître [le même sort](#) que leurs prédécesseurs en 2020.



Pour **FO, ce mode de management est aux antipodes de la politique CARE** (« garantir le bien-être et l'épanouissement du collaborateur tout au long de sa carrière ») **mise en avant à l'extérieur de l'entreprise, lors du recrutement ...**

Alors que **la direction du groupe a annoncé de très bons résultats pour 2023** (cf. blog Astek : « [ASTEK A ENREGISTRÉ UNE HAUSSE DE SON CHIFFRE D'AFFAIRES DE PLUS DE 20 %](#) »), celle-ci a **rejeté en bloc nos revendications liées au pouvoir d'achat**, tout comme celles éventuellement faites par d'autres syndicats, **lors de la négociation 2024 sur la rémunération**, la revalorisation des frais professionnels, le partage de la valeur ajoutée... Depuis des années, **la direction préfère une politique d'augmentation salariale individualisée** à la « tête du client » (sans tenir compte de l'inflation) **qui n'a aucunement démontré ses effets sur le turn-over** (en 2023, celui-ci est proche de 45%). De plus, **la direction considère que la revalorisation des frais professionnels n'est pas ce qui fera rester les salariés.**

Pour **FO, il est primordial de prendre en compte les attentes sociales des salariés** au risque de les voir partir rapidement pour une autre entreprise socialement plus à l'écoute.

A la moindre question (et surtout avant de vous mettre en difficultés), **prenez contact avec vos représentantes et représentants pour demander des conseils.**

Tips

Ordre de mission (obligation)

Questionné une nouvelle fois par **FO** en réunion du comité d'entreprise sur ce sujet, **le DRH a répondu**

“ **Aucun salarié ne doit partir en mission sans un ordre de mission.**
Pour le manager, cela n'est pas difficile à faire. ”

Pour rappel, l'obligation d'un ordre de mission est prévue dans la convention collective BETIC (appelé à tort SYNTEC)

à l'article « [11.1 : Ordre de mission](#) » :

« Préalablement au départ en déplacement, l'employeur doit informer le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission. »

Si vous n'arrivez pas à obtenir ce document ou qu'il est incomplet, contactez votre RH et [votre contact FO](#) si nécessaire.

Tips (suite)

Renouvellement période essai

L'employeur peut demander le renouvellement de la période d'essai mais il doit respecter certaines règles. En effet, il doit préciser (par écrit) les points qui n'ont pas permis de valider la période d'essai et donc de prolonger la période d'essai. Sans ces précisions, il est difficile pour la personne de mener des actions.

Le salarié peut également demander à prolonger sa période d'essai (si certains points ne lui conviennent pas) afin de valider s'il souhaite définitivement rester dans l'entreprise.

Pour en savoir plus sur la période d'essai, nous avons réalisé [une fiche](#) consultable sur notre site internet.

Congés supplémentaires

Vous êtes arrivé entre le 1er juin 2023 et le 31 mai 2024, et vous n'aurez pas cumulé 25 jours de congés payés.

Il existe une disposition du code du travail ([art. L. 3141-8](#)) qui permet d'obtenir 2 jours de congés supplémentaires par chaque enfant à charge dans les cas suivants :

- Un enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.
- Tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Si vous êtes concerné, envoyez un courriel à votre assistante du personnel pour savoir comment obtenir ces jours.

Les accords d'entreprise et les négociations



Le syndicat FO a signé l'extension des accords « [Compte Epargne Temps](#) », « [Droit à la déconnexion](#) », « [Mobilité Durable](#) », « [Participation aux résultats de l'entreprise](#) » pour que les salariés des sociétés récemment intégrées (Dreamit, Emisys, Itm, Tekneum) puissent bénéficier de nouveaux droits.

FO regrette que la direction ait refusé de profiter de la négociation sur cette extension pour accorder de nouveaux avantages / droits aux salariés.

FO regrette également que la direction n'ait pas souhaité étendre l'accord « [Télétravail](#) » privant les salariés de Dreamit, Emisys, Itm, Tekneum de nouveaux droits dont l'indemnité journalière de 2,50€.

De plus, depuis quelques mois, FO participe à la négociation sur la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) et a fait de nombreuses propositions. Lors de la dernière réunion du 28 juin, la direction a rejeté toutes les avancées sociales qui pourraient coûter de l'argent à l'entreprise.



Vous pouvez prendre connaissance de tous les accords en vigueur dans l'entreprise dans la rubrique « ACCORDS » de notre site internet ou en flashant le QR code ci-dessous.



Droit du travail et actualités juridiques

FO publie régulièrement, sur son compte LinkedIn et son site internet, des articles sur des sujets d'actualité, sur vos droits, sur des décisions de justice... Nous vous proposons quelques exemples ci-dessous.

Sujet	Lien
INFORMATION DES SALARIÉS SUR LA RELATION DE TRAVAIL	Consulter le site FO astek
UN ARRÊT DE TRAVAIL POUR "BURN OUT" N'EST PAS UN ARRÊT DE COMPLAISANCE	Consulter le site Radio France
INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE : PEUT-ELLE ÊTRE REPROCHÉE AU SALARIÉ ?	Consulter le site Liaisons Sociales
UN SALARIÉ PEUT-IL REFUSER D'EXÉCUTER UN ORDRE ?	Consulter le site Liaisons Sociales
FORFAIT-JOURS : 8 DÉCISIONS MARQUANTES	Consulter le site FO Cadres
DIFFÉRENCES ENTRE UNE OFFRE DE CONTRAT DE TRAVAIL ET UNE PROMESSE UNILATÉRALE DE CONTRAT DE TRAVAIL	Consulter le site FO astek
CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT D'UNE PROMESSE D'EMBAUCHE	Consulter le site FO astek
RÉCOLTE DES DONNÉES D'UN CANDIDAT	Consulter le site FO astek

Dans les newsletter #81 et #82 nous avons abordé différents sujets dont l'intermission, le contenu de l'ordre de mission, l'utilisation du téléphone personnel ... N'hésitez pas à les lire.