

## Edito



**A quelques semaines de la fin d'année, un bilan s'impose.** L'année 2024 est marquée par des **résultats moins bons** (que la direction l'espérait), la dégradation des conditions de travail, un nombre de départs supérieur au nombre d'entrants, un turn-over proche de 40% (tant métier que structure), des licenciements et des fins de période d'essai en masse, une baisse de 8% de l'effectif depuis janvier ... **Dès le début d'année, nous avons perçu une dégradation** dont nous vous avons fait part dans notre newsletter d'Avril. Celle-ci s'est rapidement confirmée au regard des dizaines de demandes d'aide par des salariés (tant métier que structure) reçues par le syndicat **FO** tout au long du 1<sup>er</sup> semestre 2024 (et qui n'ont malheureusement pas cessé au 2<sup>ème</sup> semestre).

**Et pour 2025 ?** Les prévisions de plans sociaux et/ou de difficultés dans de nombreuses entreprises ou secteurs (industrie, automobile ...) ne font qu'augmenter ce qui pourrait impacter l'activité du groupe astek en France.

**Dans un contexte qui pourrait s'avérer difficile, NE RESTEZ SURTOUT PAS SEUL OU SEULE. Si vous avez le moindre questionnement, si vous rencontrez des difficultés ... contactez l'équipe FO.**

Depuis quelques mois, la direction du groupe **Astek mène à nouveau une bataille contre le syndicat FO** qui se retrouve ainsi **assigné en justice**. De plus, après 3 ans d'existence, **notre compte LinkedIn**, où nous diffusons quotidiennement de l'information concernant le droit du travail, des décisions juridiques, de l'actualité sur le groupe Astek ..., et qui rencontrait de plus en plus d'audience, **a subitement été désactivé du jour au lendemain !** A qui profite le crime ? Nous ne nous laisserons pas faire.



**Et ce n'est pas tout !** Plusieurs **membres du syndicat FO subissent des pressions** pour démissionner de leur mandat, ne pas se rendre en réunion, ne pas utiliser leurs heures de délégations, privilégier la mission client ... quand d'autres rencontrent du mépris du fait de leur engagement. Pour essayer de les convaincre (contraindre) de rendre les armes ou de partir d'Astek, il ne leur est plus proposé de mission depuis des mois.

**Les actions et les pressions subies nous confortent dans le fait que notre engagement et nos convictions dérangeant, et n'entament en rien notre motivation à défendre avant tout les droits et les intérêts des salariés** comme l'a fait l'un de nos délégués syndicaux en 2020 en passant dans les médias (Radio, Presse, Internet, Télévision) sur la suppression de 450 emplois au sein du groupe astek.

**Malgré les difficultés que nous vivons, l'équipe FO reste déterminée à vous écouter, vous aider, vous conseiller, vous défendre alors n'ayez pas peur de nous contacter.**

## Négociations



**Les négociations** sur un avenant à l'accord Télétravail et sur avenant à l'accord Mobilité Durable **n'ont pas permis d'avancées significatives !** La direction n'a pas souhaité être généreuse dans de nouveaux droits pour les salariés. Nous sommes en attente des positions définitives de la direction.

Ce n'est pas parce la direction refuse souvent nos revendications que l'équipe **FO** baisse les bras. Notre détermination a permis la mise en place de 12 accords en 10 ans (dont le télétravail, la mobilité durable, le droit à déconnexion, et récemment le handicap).

### Négociation Rémunération 2025

Après avoir longuement bataillé auprès de la direction, **FO a obtenu le démarrage dès novembre de la négociation 2025 sur les salaires.** La première réunion n'a malheureusement pas permis d'avancer (prochain rendez-vous le 17 décembre). **Si vous avez des attentes** (augmentation générale, revalorisation des frais kilométriques, prime de pouvoir d'achat, titre restaurant ...), **n'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.**



Pour suivre l'actualité Astek, lisez nos newsletters (dont 4 vous sont adressées sur votre messagerie professionnelle en janvier, avril, juillet et octobre, et 2 autres par courrier postal) ou consultez notre site internet.

Par exemple : Nous avons abordé de nombreux sujets dans nos précédentes newsletters tels que **l'intermission, l'ordre de mission, l'absence d'obligation d'utiliser son n° de téléphone personnel, l'obtention de congés complémentaires ...**

## Actualité

### Médecine du travail

#### LA LUMIÈRE AU BOUT DU TUNNEL

Fin 2023, la direction a fait le choix d'adhérer à un service de médecine du travail exclusivement en ligne (MEDISPACE / GST).

Lors de plusieurs réunions du CSE, **FO a fait part de son désaccord d'un tel choix notamment car ce service de médecine du travail n'est pas habilité** par les autorités compétentes à **exercer cette activité**.

Afin d'assurer la mission de santé au travail, il est obligatoire que le service retenu soit agréé (= autorisé par les services de l'Etat).

De plus, **de nombreux collègues nous ont remonté leur insatisfaction de ce type de service à distance** (rendez-vous de courte durée, parfois en soirée, rendez-vous faits parfois depuis la voiture du médecin, autoexamens à distance ...) **ne facilitant ni le contact ni l'échange** pour évoquer leur situation et leurs difficultés.

Après plusieurs mois de tergiversation, **la direction a annoncé récemment le retour de services de médecine du travail physiques début 2025**. Un courrier doit d'ailleurs vous être adressé pour vous en informer.

Si vous ressentez le besoin de parler de votre situation, **vous avez la possibilité de demander un rendez-vous directement à la médecine du travail sans en informer l'employeur**.

### Expertises du CSE

#### BRAS DE FER

Chaque année, **la direction doit consulter le Comité Social et Economique (CSE)**, en vue d'obtenir son avis, sur :

- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'année précédente
- La situation économique et financière de l'année précédente
- Les orientations stratégiques

Dès que possible, **le CSE recourt à des experts indépendants pour l'aider à analyser la masse des informations auxquelles il a accès et voir au-delà des synthèses simplistes** qui lui sont **présentées et des communications officielles policées** afin d'interroger la direction sur des situations qui posent question et de lui proposer des améliorations.

Pour réaliser les expertises sur l'année 2023, **les personnes mandatées par le CSE n'ont jamais autant rencontré de difficultés** pour obtenir les documents nécessaires et les réponses à leurs interrogations. Pire, la direction en vient même à contester, parfois de façon agressive, le rôle du CSE ou la compétence des experts !

Le manque de transparence et l'agressivité interrogent. **Que se passe-t-il pour que la direction veuille ainsi empêcher le CSE de remplir son rôle de surveillance ?**

## Vos interlocuteurs et interlocutrices



Une question ou besoin d'un conseil ...

Contactez **FO**



### National

**Christophe** christophe@foastek.fr  
**Frédéric M** fredericm@foastek.fr

### Régional

**Ayat** ayat@foastek.fr  
**Bruno** bruno@foastek.fr  
**Christian** christian@foastek.fr  
**Frédéric B.** frederic@foastek.fr  
**Frédéric V.** fredericv@foastek.fr  
**Ingrid** ingrid@foastek.fr  
**Maimouna** maimouna@foastek.fr  
**Narcisse** narcisse@foastek.fr  
**Rachid** rachid@foastek.fr  
**Stéphanie** stephanie@foastek.fr  
**Sylvain** sylvain@foastek.fr  
**Thierry** thierry@foastek.fr



L'équipe **FO** vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année