

## Edito

**L**a réunion du Comité Social et Economique (CSE) de décembre a été l'occasion pour les salariés élus du CSE d'entendre l'expert mandaté dans l'analyse des comptes ... 2023 de l'entreprise. Alors que cette présentation aurait du avoir lieu bien plus tôt en 2024, l'expert du CSE a rencontré de nombreuses difficultés pour obtenir les données nécessaires à son analyse économique et financière, ainsi que les réponses à ses questionnements (certaines réponses de l'employeur frisant le ridicule).

**Il ressort** de l'expertise sur les comptes, **de bons résultats** en 2023 mais également **des montages financiers complexes favorisant les actionnaires** (dont le PDG) et **un endettement record** qui sera payé par le travail au quotidien de toutes et de tous. Pour **maintenir de bons résultats**, afin de rassurer les prêteurs financiers, ainsi que **le versement de dividendes, la direction impose une stratégie millimétrée**, au détriment des salariés, **passant par une réduction des coûts** : salaires contraints, réduction de la prise en charge des frais professionnels, licenciements et fins de période d'essai pour les collègues en intermission...

Quand certains pensent servir les intérêts du groupe et les leurs (ils ne seront pas pour autant récompensés), **la très (très) grande majorité des salariés reçoivent**, comme toujours, **des miettes et sont les « dindons de la farce »** du partage des profits.

**Et si 2025 marquait un changement de paradigme de l'employeur** en faisant **mieux profiter les salariés de la réussite de l'entreprise** et **en appliquant une réelle politique bienveillante** (et pas seulement tourné vers le profit immédiat). Même si nous ne sommes pas naïfs, nous l'espérons et nous œuvrons au quotidien uniquement pour votre intérêt et vos droits.

Vous avez une question, besoin d'une aide ou d'un conseil ... contactez l'un de vos représentants **FO**



## L'équipe **FO** vous souhaite une très bonne année

## Négociations

### Accord Mobilité Durable

En 2017, **FO** a été à l'origine de la mise en place de l'accord IK Vélo (Indemnité Kilométrique Vélo).

En 2021, **FO** a été à l'origine de la mise en place de l'accord MD (Mobilité Durable).

En 2024, **FO** a demandé l'ouverture d'une négociation pour améliorer l'accord Mobilité Durable, **a fait plusieurs revendications** et **a obtenu** :

- **L'intégration** des « engins de déplacement personnel motorisés non thermique (EDPM) des particuliers : trottinettes électriques, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard » pouvant donner lieu à versement de l'indemnité mobilité durable.
- **L'augmentation** de « l'indemnité mobilité durable à 40 € brut par mois et dans la limite de 480 € brut annuel » (l'accord initial de 2021 prévoit : 35 € brut par mois et dans la limite de 400 € brut annuel).
- **L'augmentation** de « l'indemnité mobilité durable destinée à financer tout ou partie de tous les types de frais dans la limite d'un forfait biennal à 200 € par salarié » (l'accord initial de 2021 prévoit : 150 €).
- **La prise en charge** « des frais de location des engins de déplacement personnels en location, en libre-service ou pour les véhicules en autopartage » au titre du forfait biennal.

**FO** aurait souhaité que la direction soit plus généreuse. Cependant, **les avancées obtenues étant dans l'intérêt des salariés, FO a donc décidé de signer** le 18 décembre 2024 l'**avenant proposé** par l'employeur.

### Télétravail

Lors de la négociation sur l'amélioration de l'accord Télétravail, **FO a fait plusieurs revendications** simples. Malheureusement, pour le moment, l'employeur reste fermé à toutes améliorations pour les salariés. Les négociations devraient reprendre en 2025.

### Négociation Rémunération 2025

Lors de la réunion du 17 décembre, **FO a présenté ses revendications** à l'employeur dont :

- **La revalorisation automatique au 1<sup>er</sup> janvier 2025 des salaires suivant les minima légaux et conventionnels** (avant l'application des autres mesures proposées)
- **Aucun salaire** mensuel (en équivalent temps plein) **inférieur à 110 % du SMIC** en vigueur
- **Une augmentation générale de 60 € brut par mois avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025**
- **Une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles de 2 %** de la masse salariale totale
- **Des augmentations individuelles attribuées** en fonction de **critères objectifs et mesurables, distribuées à au moins 2/3 des salariés** présents au 1<sup>er</sup> janvier 2025

L'employeur semblait ouvert à l'idée d'augmentation générale. Rendez-vous lors de la prochaine réunion, prévue le 23 janvier, afin de constater si l'employeur décide d'être plus ouvert et ambitieux que les années précédentes.



## Actualité groupe Astek

### Déménagements Aix-En-Provence, Grenoble, Lyon, Pérols, Toulouse

Au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2025, plusieurs déménagements de locaux de l'entreprise vont avoir lieu impactant des centaines de salariés du groupe à Aix-En-Provence, Grenoble, Lyon, Pérols et Toulouse.

Malheureusement, **FO** constate que l'employeur présente des projets déjà tout ficelés lors de la présentation au CSE laissant que peu de marges de manœuvre aux élus du CSE, malgré les dispositions légales, pour œuvrer dans l'intérêt et les conditions de travail de leurs collègues salariés en proposant par exemple d'autres lieux ou un aménagement différent. Pour l'employeur, le rôle des élus du CSE semblerait se résumer à être des béni-oui-oui.



**FO a fait de nombreuses observations sur les projets présentés** au CSE par l'employeur notamment sur la densification de certains espaces (ex : A Toulouse, 18 positions de travail pour 75 m<sup>2</sup> ; A Pérols, 6 positions de travail dans 30 m<sup>2</sup>), sur des largeurs de circulation inférieures aux recommandations (ex : moins de 80 cm entre bureaux et murs), sur des espaces mal proportionnées ... Plusieurs observations sont basées sur la **norme AFNOR NF X35-102 qui est une référence** en ce qui concerne l'aménagement des espaces de bureaux. **L'employeur n'a eu que faire des observations et propositions** et a indiqué qu'il n'y a aucune obligation à suivre les normes et que les aménagements proposés permettent, pour lui, de bonnes conditions de travail.

**FO a fait remarquer** à l'employeur l'incohérence de choisir des locaux à Aix-En-Provence qui ne permettent pas l'accessibilité à des personnes à mobilité réduite alors qu'un accord sur la handicap a été signé et que l'employeur communique abondamment sur la politique Handicap. Le seul retour de l'employeur est que si l'entreprise recrutait des personnes à mobilité réduite, elles devraient rester au rez-de-chaussée. Belle mentalité !

**FO a aussi fait remarquer** à l'employeur l'incohérence de déménager des dizaines de salariés de l'agence de Grenoble à l'extérieur de l'agglomération grenobloise (dans les locaux Emisis, propriété de l'ancien dirigeant, en réalisant des travaux d'aménagement très coûteux) avec un accès dégradé en transport en commun, en vélo ... alors que l'employeur signe des accords sur la mobilité durable. La logique doit être ailleurs !

**FO a fait le constat que**, à la suite de la perte d'un projet Orange il y a de nombreux mois déjà, l'agence de Pérols (400 m<sup>2</sup>) est presque vide. L'employeur a décidé de réduire drastiquement ses bureaux en déménageant dans un centre d'affaires. **FO regrette qu'aucun développement de l'activité n'ait permis de maintenir des locaux plus important qu'un simple bureau en centre d'affaires.**

**FO a été informé récemment par des salariés** puis par l'employeur du projet de déménagement des locaux lyonnais de l'entreprise (situés actuellement à proximité de la gare de la Part-Dieu et de nombreux commerces de restauration, accessibles par les transports en commun et en vélo) en périphérie de la ville. Là encore, **FO constate une localisation et un aménagement qui posent de nombreuses questions.** **FO a rencontré des salariés inquiets d'un déménagement prochain dans un futur lieu moins accessible, moins pratique...** **FO** a proposé au CSE qu'une expertise sur le projet de Lyon soit réalisée par un cabinet extérieur et indépendant. Ce dernier a pris rapidement la main sur le sujet pour étudier le projet, pour échanger avec l'employeur et des salariés... Affaire à suivre en espérant que l'étude menée puisse apporter des solutions aux attentes et aux craintes des salariés.

### Handicap

Il y a quelques mois, à la suite d'un travail conséquent de **FO**, un accord a été conclu. Loin d'être parfait, cet accord permet à l'employeur de mobiliser, pendant 3 ans, les sommes versées chaque année (env. 600 000 €) à l'AGEFIPH pour mettre en place notamment des moyens pour recruter des personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé et pour garantir leur employabilité. **FO** sera vigilant lors des réunions semestrielles de la commission de suivi sur la mise en place d'une réelle politique handicap.



**Si vous avez des questions, concernant cet accord et sa mise en œuvre, n'hésitez pas à nous contacter.**

En novembre, l'employeur a organisé, comme prévu dans l'accord, un appel à candidature pour désigner les 5 référentes et référents handicaps régionaux. Si **FO** souhaite une bonne réussite aux personnes choisies par l'employeur, **FO regrette vivement que l'employeur n'ait pas respecté une représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans les candidats finalement retenus** (les candidats hommes représentaient 1/3 de l'ensemble des candidatures et il n'y a aucun homme choisi). Nous espérons que le choix de l'employeur ne cache pas une stratégie délibérée.

### Effectifs

Comme nous l'avions prévu, l'année 2024 s'est soldée par une suppression de 200 postes au sein des sociétés de l'UES. Pour maintenir sa progression d'effectifs, l'entreprise pourrait être contrainte d'intégrer à l'UES des sociétés achetées mais ne faisant pas partie à ce jour du périmètre géré par l'UES ou bien acheter de nouvelles entreprises ce qui impacterait significativement l'endettement de l'entreprise.



**FO préfère que l'employeur revoit intégralement sa politique sociale notamment le recrutement à marche forcée** pour éviter que les personnes en charge du recrutement et les managers ne promettent des choses, afin de faire signer des candidats, qui ne pourront être tenues (ex : la non application de la clause de mobilité, le lieu des futures missions, les sujets des missions proposées ...), pour réduire significativement les licenciements, le turn-over (env. 40%), la fatigue des équipes par les entrées et les sorties incessantes.



Une question, besoin d'une aide ou d'un conseil ...  
Contactez l'un de vos représentants **FO**