



Edito

Comme nous l'envisagions déjà dans notre newsletter d'avril, les **effectifs ont continué de baisser au 2^{ème} trimestre** et **ce malgré** un certain **optimisme de la direction** indiquant que le 1^{er} semestre 2025 serait « flat » et que les objectifs 2027 ne sont pas remis en cause. **FO** avait bien identifié une **dégradation de la situation économique** nationale et internationale, les prémices de **réduction budgétaire** chez certains clients, la perte d'appels d'offres (dont celui chez Airbus pour Emisys) ...

Au-delà de l'environnement économique, **la direction** semble chercher à **réduire ses coûts** (et ses effectifs) et **les départs sont nombreux** tant chez les **consultants** que parmi les **managers** et les **fonctions supports** ! D'ailleurs, **FO est toujours sollicités** (comme d'autres syndicats) **par des dizaines collègues** dont certains sont **convoqués à un entretien préalable à licenciement (EPL)** ou **dont la période d'essai a été subitement arrêtée** ou **qui rencontrent des difficultés** (propositions de mission éloignées de leur vie personnelle et/ou de leurs compétences, informations erronées ou démarche non légale ...).

Par exemple :

- Une salariée expérimentée a été démarchée à l'étranger pour venir travailler chez Astek en France (elle a tout quitté son job et ses avantages, sa vie) pour voir sa période d'essai interrompu au bout de 4 semaines se retrouvant ainsi sans ressource !
- Un salarié a été convoqué à un EPL car il n'a pu donner suite à des missions éloignées en raison du fait qu'il est parent isolé et doit s'occuper de 3 enfants dont un reconnu handicapé et nécessitant des soins chaque semaine à Paris.
- Des salariés se sont vu indiqués que le temps nécessaire pour la visite médicale (déplacement + visite) devait être récupéré dans le semaine (ce qui ne correspond aux dispositions légales)

Tous les moyens semblent bons pour minimiser les coûts !

Inquiet de la dégradation de la situation économique globale ainsi que de l'impact sur les personnes et leurs emplois, le CSE a voté à la majorité de ses membres un droit d'alerte économique. La direction s'est montrée très critique du choix du CSE et pourrait contester ce choix en justice !

Ne restez pas seul ou seule face aux difficultés, contactez rapidement un représentant FO qui pourra vous apporter aide et conseils.

LOCAL SYNDICAL FO

La direction a décidé en décembre 2024 de regrouper et de déménager les locaux lyonnais de l'entreprise en périphérie de la ville.

FO possède depuis 2019 son bureau syndical (20 m2) dans les locaux de l'entreprise.

Alors que **FO a été informé tardivement** du déménagement prochain et que **FO** a découvert que **l'entreprise envisageait de donner un espace de moins de 13 m2 à l'extérieur de la zone où travaillent les salariés, FO** a sans relâche **proposé des solutions** pour obtenir un local syndical lui permettant de travailler.

Si la direction a daigné réintégrer **FO** dans l'espace où travaillent les salariés, la direction reste inflexible sur l'espace et la localisation du bureau syndical.

La direction chercherait-elle à faire payer l'engagement de **FO** ?

FO a donc refusé le déménagement de son local actuel bloquant la restitution des anciens locaux par l'entreprise.

Négociations

Sur ce 2^{ème} trimestre, les réunions de négociations ont concerné

Thème	Compte-Rendu (sur notre site internet)	Nos revendications
QVT - PARENTALITÉ	[28/04] FOASTEK.FR/?p=5629	FOASTEK.FR/?p=5626
QVT - SALARIÉS AIDANTS	[19/05] FOASTEK.FR/?p=5638	FOASTEK.FR/?p=5634
FRAIS PROFESSIONNELS		FOASTEK.FR/?p=5539

26 Juin



Frais Professionnels

Qualité Vie au Travail



FO n'a cessé de proposer des revendications qui sont malheureusement très souvent **rejetées par la direction** (les autres syndicats ne sont pas mieux lotis !). **FO regrette que de nombreuses réunions de négociation** avec la direction **n'aboutissent à rien de concrets** pour les salariés. **La direction ne cherche d'ailleurs aucunement à améliorer les conditions de travail et les droits des salariés** (le DRH a récemment précisé qu'« *il n'est pas prévu de mettre en place de nouveaux avantages sociaux pour les salariés.* »).

Pour autant, **FO est déterminée à défendre les intérêts des salariés** dans l'amélioration de leurs conditions de travail et de leurs droits. Le fait que les négociations n'aboutissent que rarement n'entame en rien la ténacité et l'engagement des membres de l'équipe **FO** (vos collègues) qui négocient. Comme dit l'adage, « Rome ne s'est pas faite en un jour ».

Vous avez des attentes, n'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.



Actualités ASTEK

Mobilité

TU BOUGES OU TU DÉGAGES !

« La mobilité est une contrainte liée à notre activité ». C'est ce qu'a affirmé un représentant de la direction lors de la réunion CSE de mars dernier. « C'est comme devoir travailler les week-end lorsqu'on est dans la restauration ».

Vous êtes prévenus : même si, lors de votre recrutement, **il vous a été dit que la clause de mobilité ne vous concernerait pas**, que vous pourrez toujours travailler dans votre zone géographique, **c'est une promesse qui ne pourra être tenue**. Beaucoup de nos collègues, qui ont cru cela, en ont fait les frais en étant licenciés !

Le DRH a même été encore plus **brutal dans ces propos** : « À partir d'un certain nombre de semaines [en intermission] on ouvre la mobilité, en dehors de la région. C'est clair ! Ensuite, passé un autre seuil, la situation personnelle et familiale n'est plus un frein. ».

Le message est clair : **si vous n'êtes pas prêts à laisser famille et amis ... pour partir du jour au lendemain en mission loin de chez vous** pour une période indéterminée, **vous n'avez rien à faire dans une société comme Astek**.

Si **vous avez des obligations personnelles** (un conjoint, un parent, des enfants et des amis qui vous attendent le soir) ou **des contraintes médicales, on aurait dû vous dire** lors du recrutement **que cela est incompatible avec le poste**. Mais vos interlocuteurs ont-ils pris cette précaution ? Il semblerait que cela ne fasse pas partie du discours de vérité durant cette phase ...

En tout cas, soyez vigilants : **depuis de nombreux mois, le moindre refus de mobilité peut déclencher une procédure de sortie de l'entreprise** (A lire l'article « [Le piège du refus de mission](#) » sur notre blog).

Et **si vous décidez de coopter une connaissance, prévenez-la de ce qui peut l'attendre !**

Prime de participation

DES MIETTES POUR LES SALARIÉS

Pour la direction, les voyants sont au vert pour l'entreprise. Malheureusement, cela ne s'est pas concrétisé avec le versement de la prime de participation !

Un salarié, présent toute l'année, touchera moins de

40 €

(soit l'équivalent de ... 2 à 3h de travail).

Cette somme, inférieure au seuil de 80 €, sera versée directement sur le bulletin de salaire.

La faible prime de participation est due d'une part à des **résultats négatifs** de la plupart des sociétés du groupe et d'autre part à un **redressement fiscal conséquent** !

Alors que **les salariés** s'investissent au quotidien dans la réussite de l'entreprise, ils **subissent** malheureusement **de plein fouet les conséquences des choix de l'employeur** qui ont amené à ce redressement.



Concernant la mise en place d'un **accord d'intéressement** réclamé par les syndicats et nombre de salariés, **FO** regrette que **la direction ne soit pas pressée de répondre à cette attente légitime**.

Pour la direction, la règle vis-à-vis des salariés serait-elle « **Touche pas au grisbi** » ?

Expertises du CSE

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES : LE BRAS DE FER CONTINUE

Face au manque évident de volonté de la direction de fournir les éléments nécessaires à l'expert choisi par le CSE pour analyser les orientations stratégiques fixées par l'employeur, **une majorité de membres du CSE (dont unanimement FO) a voté une action en justice pour obtenir les documents**.

La direction a manifesté son mécontentement en s'en prenant de façon virulente aux élus **car elle considère que la surveillance économique ne fait pas partie des missions du CSE**.

Pour rappel, le CSE a pour mission d'assurer **l'expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente **de leurs intérêts dans les décisions** concernant entre autres **la gestion et l'évolution économique et financière** de l'entreprise (réf. : [Service public F34474](#)).

FO regrette que la direction ne mette pas les moyens pour répondre favorablement aux demandes légitimes du CSE et de leurs experts.

RISQUES GRAVES CONCERNANT LES SALARIÉS DE LA DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE (DAF)

Le CSE a été informé de difficultés rencontrées par un nombre croissant de salariés dépendant de la DAF ... Ces difficultés provoquent du **mal être**, des **arrêts maladie**, de la **démotivation**, du **désengagement**, de la rotation des effectifs et pour finir des **départs**.

Le CSE a reçu des **témoignages poignants** aussi bien de collègues françaises que marocaines ! Pourtant ce ne fut pas facile car la crainte est grande pour les personnes concernées par la situation. **Le CSE a réussi à obtenir des mails de collègues ... que la direction a pourtant cherché à faire disparaître des boîtes mails !** Pour la direction, ce ne sont que des cas individuels sans lien.

Face au **risque encouru par leurs collègues**, le **CSE a demandé l'organisation d'une réunion extraordinaire le 10 avril** où une majorité de ses membres ont **voté** (là encore unanimement par **FO**) **le lancement d'une expertise sur la situation** (le compte-rendu de la réunion se trouve sur le site du CSE).

La direction a immédiatement décidé de contester en justice le bien fondé de **cette expertise**. La justice tranchera ... et en attendant la situation continue de se dégrader et des collègues trinquent !

Vous avez une question ou rencontrez des difficultés, contactez un représentant FO.