



Edito

La baisse se poursuit ! Depuis le début d'année, les effectifs ont diminué de 5% (après la baisse de 10% en 2024). En cinq mois, l'UES a connu plus de 600 départs ! De nombreuses personnes quittent l'entreprise volontairement ou poussées dehors (fin période d'essai, licenciement, rupture conventionnelle). Exit le DSI, exit la grande majorité des happiness officer, exit les managers et les directeurs par dizaine, exit les ingénieurs et consultants ...



Pour afficher une progression, la direction rachète et intègre aux forceps des sociétés en augmentant toujours plus l'endettement qu'il faudra bien un jour rembourser ... et ce sont les salariés qui en subiront les conséquences.

La direction continue de fanfaronner sur la réussite du groupe alors que

- L'activité poursuit sa contraction en France (zone qui représente 55 % du chiffre d'affaire du groupe),
- Les conditions de travail sont dégradées : charge de travail, pression, agressivité, aménagement des espaces de travail non conforme aux recommandations (comme au sein des départements ARN et Life Science à Boulogne-Billancourt) ...
- Le mal être des salariés est perceptible à tous les niveaux.

Lorsqu'un salarié rencontre un souci, la direction le décourage de parler de la situation aux représentants du personnel et préfère traiter le sujet de façon individualisée sous les radars.

Pour **FO**, il est plus que nécessaire que la direction ôte ses œillères et modifie son logiciel de pensée (le profit à tout prix) pour réellement tenir compte de l'humain et éviter qu'un drame ait lieu.

LE MÉPRIS DES SYNDICATS

La direction traîne des pieds pour envoyer les communications syndicales (l'information syndicale est régulièrement envoyé avec quelques semaines de décalage, l'information syndicale de fin mai n'a toujours pas été envoyée au 30 juin), **le DRH s'est « trompé » dans l'envoi du mois d'avril** en transmettant les communications de janvier ...

Dans le cadre des réunions de négociations ou de suivi des accords, **FO demande régulièrement à la direction des informations en amont afin de préparer au mieux les échanges et de formuler des revendications étayées**. Malheureusement, **tantôt la direction refuse de communiquer les éléments** au prétexte qu'elle n'en voit pas l'intérêt, **tantôt elle communique des informations parcellaires au dernier moment ...**

Les élus au CSE rencontrent également les mêmes difficultés à obtenir les éléments **pour pouvoir remplir leurs missions** aussi bien **économiques que concernant la santé et la sécurité** du personnel.

Certains élus subissent même des propos déplacés, dégradants voir agressifs.

FO regrette de tels agissements de la direction qui ne font que dégrader et envenimer les conditions de travail.

Mais tout cela ne serait-il pas une stratégie de la direction à l'encontre des voix non alignées avec le discours officiel bien pensant ?

Négociations

REVALORISATION DES FRAIS PROFESSIONNELS

Lors de la réunion de négociations du 26 juin, **FO a présenté ses revendications**, issues notamment de nombreux retours de salariés, **à l'employeur pour demander la revalorisation des frais professionnels pris en charge dont le montant n'a pas augmenté depuis ... 2014** (ex : titre restaurant, indemnité kilométrique).

Malgré les arguments avancés par **FO** (augmentation du coût des repas, des transports en commun, des carburants ...), **la direction a, une nouvelle fois, refusé** de revoir à la hausse les sommes octroyées **en indiquant que ce n'est pas sa priorité**.

FO regrette que la prise en compte des attentes fortes des salariés ne soient pas une priorité de la direction.

Le seul sujet sur lequel la direction veut discuter concerne le grand déplacement. **Les propositions de la direction sont pour l'instant loin du compte et en défaveur du salarié**. La direction néglige encore trop souvent les dispositions de la convention collective (cf. [Article 11.2](#)).

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Lors des différentes réunions de négociations, **FO a présenté des revendications** pour favoriser **l'égalité professionnelle, pour accompagner les salariés parents et les salariés aidants (avril 2025, mai 2025)** et a demandé des analyses à l'employeur pour pouvoir présenter des revendications concernant les salariés senior.

La direction a rejeté pratiquement toutes les demandes de tous les syndicats (**le DRH a d'ailleurs précisé** : « *Il n'est pas prévu de mettre en place de nouveaux avantages sociaux pour les salariés* »). De plus, **les propositions** de la direction **se résument** souvent à des **formulations très générales** assorties de mention « *si possible* » ce qui revient à ne pas avoir d'engagement réel et à un traitement individualisé inégalitaire !

Les **salariés** semblent donc se résumer à des **ressources** qui doivent **rapporter un maximum sans trop coûter** à l'entreprise !



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



Actualités ASTEK

Intermission

SONDAGE DES SALARIÉS

Le CSE a organisé une enquête concernant la thématique « Intermission » (abusivement appelé « Intercontrat » qui est une notion commerciale). L'expert mandaté a présenté son rapport et plusieurs constats sont apparus.

Pour les salariés métiers :

- **Critères d'affectation sur une mission** = ils ne sont **pas clairs pour 40 % des salariés**
- **Impact sur la qualité de vie et les conditions de travail** = L'intermission a un impact **négatif pour 46 %** des salariés (**50 %** pour ceux avec une ancienneté de 2 à 10 ans et **61 %** pour ceux à partir de 11 ans d'ancienneté)
- **Mobilité géographique** = Pour **71 %** des salariés, **il n'est pas normal d'accepter une mobilité géographique** pour sortir de l'intermission
- **Mission en décalage avec ses préférences techniques** (ex : activités, technologie) = **62 %** des salariés **ne sont pas d'accord d'accepter une mission en décalage** pour sortir de l'intermission
- **Mission en décalage avec ses préférences de cadre de travail** (ex : localisation, télétravail, type d'entreprise ...) = **52 %** des salariés **ne sont pas d'accord de se voir proposer une mission en décalage** pour sortir de l'intermission
- **Considération de l'employeur** = **42 %** des salariés **se sentent moins bien considérés** lors de l'intermission
- **Relation avec la hiérarchie** = **40 %** des salariés **vivent des relations plus tendues** lors de l'intermission
- **Congés imposés** = **50 %** des salariés **se sont vus imposer des congés** lors de l'intermission

Pour les salariés business managers :

- **Temps de coordination entre équipes internes pour accompagner l'affectation des salariés sur les missions** = **24 %** des business managers estiment que **le temps de coordination** entre équipes internes **n'est pas assez important voire inexistant**
- **Temps pour accompagner les salariés en intermission** = **39 %** des business managers **estiment ne pas avoir assez de temps**

Pour **FO**, ces constats doivent nourrir un travail de réflexion de l'employeur afin d'apporter une amélioration significative aux situations remontées pour le bien-être et la santé mentale.

COMMENT DOIT SE PASSER LA PÉRIODE D'INTERMISSION ?

Le manager doit remettre au salarié **un ordre d'intermission** le 1^{er} jour de son intermission.

Le manager doit échanger chaque semaine avec le salarié afin de faire un point sur les besoins client et le positionnement du salarié.

L'intermission peut se réaliser **à domicile ou dans les locaux de l'entreprise**. S'il est effectué dans les locaux alors le **manager doit fournir** un poste de travail fonctionnel et des activités précises (en lien avec les compétences du salarié).

Si le salarié doit rester joignable, **il n'y a aucune obligation ni à fournir son numéro de téléphone personnel (vous avez légalement le droit de le faire supprimer pour ne pas être dérangé), ni à rester devant son écran d'ordinateur en attendant d'être joint**. Votre manager doit vous laisser un message pour vous demander de le recontacter dans un délai maximum d'une 1/2 journée.

Vous êtes en intermission ou vous allez être en intermission, contactez un représentant FO afin de connaître les droits et règles régissant cette période.

Actualités ESN

CGI CONCLUT UN ACCORD POUR ACQUÉRIR APSIDE

Fin mars, la société CGI vient de conclure un accord pour acheter APSIDE (ESN de 3 000 salariés réalisant 250 m€ de CA).

Lien : [Article Distributive.com](https://www.article-distributive.com)

AUBAY NÉGOCIE L'ACQUISITION DE SOLUTEC

Fin mai, la société AUBAY est entrée en négociations exclusives pour s'emparer de Solutec (ESN de 1 400 salariés réalisant 112 m€ de CA).

Lien : [Article Channelnews.fr](https://www.article-channelnews.fr)

L'AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE SANCTIONNE PLUSIEURS ESN

Plusieurs ESN ont été visées par une enquête de l'Autorité de la concurrence sur les pratiques de non-débauchage. Certaines ont été reconnues coupables de pratiques anti-concurrentielles et ont écopé d'une amende totale de 29,5 M€.

Lien : [Article Lemondeinformatique.fr](https://www.article-lemondeinformatique.fr)

Lien : [Article Autoritedelaconcurrence.fr](https://www.article-autoritedelaconcurrence.fr)

Vos représentants



Ayat (Grenoble)	ayat@foastek.fr
Bruno (Aix-En-Provence, Montpellier, Toulouse)	bruno@foastek.fr
Christophe (National, Région Ouest)	christophe@foastek.fr
Frédéric B. (Antibes, Aix-En-Provence)	frederic@foastek.fr
Frédéric M. (National, Clermont-Fd, Lyon)	fredericm@foastek.fr
Frédéric V. (Bordeaux, IDF)	fredericv@foastek.fr
Ingrid (Grenoble, Orléans, Strasbourg)	ingrid@foastek.fr
Maimouna (IDF)	maimouna@foastek.fr
Narcisse (IDF)	narcisse@foastek.fr
Rachid (Grenoble)	rachid@foastek.fr
Stéphanie (IDF, Lille)	stephanie@foastek.fr
Sylvain (Antibes, Aix-En-Provence)	sylvain@foastek.fr
Thierry (Antibes, Aix-En-Provence)	thierry@foastek.fr