# Newsletter #89

www.foastek.fr

## Edito

L'année **2024** s'est soldée par **des résultats bien en deçà des attentes** de la direction et **une baisse significative des effectifs en France** de 8% (en 2024, il y a eu 1580 départs pour 1310 entrées).

**La dégringolade des résultats et des effectifs se poursuit** au 1er trimestre 2025 et **pourrait continuer** en raison de **la dégradation de la situation économique** nationale et internationale, de **la réduction budgétaire** de certains secteurs et chez certains clients, de **la perte de contrats** …

Alors que, depuis plusieurs mois, l'environnement économique mondial a changé et **nombre d'ESN rencontrent des difficultés** pour gagner des affaires et placer leurs salariés en intermission, **la direction d'Astek applique la méthode Coué** en répétant, à qui veut l'entendre, le maintien de ses objectifs 2027. **La direction**, telle la grenouille dans la fable de La Fontaine, **n'hésite même pas à gonfler le chiffre de l'effectif en France** en incluant plusieurs centaines de sous-traitants externes.

> **Le Monde**
>
> *Édition du 6 mars 2025*
>
> **CHEZ LES CONSULTANTS DU NUMÉRIQUE, UN MANAGEMENT ET DES DÉPARTS BRUTAUX**
>
> FO a été interrogée sur la situation chez Astek.
>
> Lire sur le site FO

Début 2024, ***FO*** **avait déjà détecté des signes avant-coureurs** d'un changement économique au sein du groupe. Depuis neuf mois, **les représentants du personnel constatent une détérioration continue de la situation** :

- IT&M Stats, **la direction a fait partir** presque tous les managers et recruteurs, et pousse nombre de salariés métiers sans mission au départ …
- IT&M Consulting, les effectifs ont fondu de 50 % !
- EMISYS n'a pas été retenu dans le référencement de son principal client AIRBUS
- **250 contrats de travail se sont terminés avant la fin de la période d'essai** (certains salariés n'ayant même pas été positionnés sur une mission)
- Une **centaine de managers et de recruteur(se)s ont quitté le groupe** (de gré ou de force)
- Le syndicat est **de plus en plus sollicité pour conseiller et soutenir les salariés**
- Le **retour des licenciements pour faute grave** (qui permettent à l'entreprise de se débarrasser à moindre coût du personnel sans plan social)
- La **dégradation des conditions de travail** des salariés des services internes (charge de travail, pressions, attitudes du management vis-à-vis des personnes sous leur responsabilité …) **provoquant une hausse des arrêts de travail et des démissions** en France comme à l'étranger (ex : Maroc) tout cela au vu et au su de la direction des ressources humaines.
- **La direction demande aux managers d'œuvrer à faire partir des salariés via des stratagèmes** (ex : en proposant des missions éloignées qui n'existent pas ou sans tenir compte de la vie personnelle, en demandant de signer des refus de mission, en demandant à des responsables clients d'établir une attestation sur le fait que le salarié ne fait pas l'affaire …)

Pour ***FO***, **la direction a fait le choix de s'endetter massivement** et de vendre une part de son capital à un fond. C'est **à elle d'assumer ses actes et non aux salariés d'en pâtir** et de se retrouver en difficulté financière et psychologique. Pour ***FO***, **la direction a les moyens d'investir dans la formation** de ses salariés **pour les accompagner** dans la transformation de l'entreprise et **dans l'amélioration des conditions de travail** afin d'atteindre ses objectifs **plutôt que** de chercher à réduire drastiquement ses coûts au détriment des salariés. Au vu de la situation économique, ***FO*** **craint** d'ailleurs **des réorganisations internes** impactant toujours plus les conditions de travail et la santé des salariés.

**Si vous rencontrez des difficultés, NE RESTEZ SURTOUT PAS SEUL(E) et contactez rapidement l'équipe *FO*.**

## Négociations

Sur ce 1er trimestre**, les réunions de négociations** ont concerné

| Thème | Compte-Rendu (en ligne) | Revendications |
|---|---|---|
| **SALAIRES 2025** | UN CAMOUFLET POUR LES SALARIÉS | 11/12/2024<br>15/01/2025 (COMPLÉMENT) |
| **TÉLÉTRAVAIL** | LA NÉGOCIATION S'ANNONCE MAL PARTIE ! | 03/03/2025 |
| **EGALITÉ PROFESSIONNELLE** | | 26/03/2025 |

**Les prochains sujets de négociation** concernent **la revalorisation des frais professionnels, la parentalité, les salariés aidants** et **les seniors.**

***FO*** est déterminée à défendre les intérêts des salariés dans l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Le fait que les négociations n'aboutissent que rarement n'entame en rien la ténacité de ***FO*** et les salariés (vos collègues) qui négocient.

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

### Accord Fonctionnement CSE & OS

En mars 2024, ***FO*** a été le seul syndicat refusant de signer l'accord régissant le fonctionnement du CSE et des syndicats.

Le 12 mars 2025, **la Cour de Cassation** est venue **confirmer la position** de ***FO*** sur **l'interdiction de traiter différemment les syndicats non représentatifs** (ceux qui ont obtenu moins de 10% aux élections professionnelles) **des syndicats représentatifs**.

*Cass. soc. 12 mars 2025, n° 23-12997 FSB*

# Actualités ASTEK

## Frais Professionnels

### UN PETIT PAS APRÈS LA TENTATIVE D'INTIMIDATION DU DRH

Début 2025, ***FO*** **a interpellé le DRH au sujet du respect de la convention collective concernant la gestion des frais professionnels** car la direction a décidé de refuser la prise en charge de certaines dépenses des salariés, impactant en particulier les collègues de structure, les chargés de recrutement, les managers …

Lors de la réunion du CSE de janvier 2025, **les élus ont demandé à l'employeur d'appliquer une politique de remboursement de frais pour tous les salariés sans exception, et conforme aux dispositions légales et conventionnelles** (cf. article 11.2). Cette demande vient, pour partie, du constat de la situation du personnel de structure qui, lors d'un déplacement ponctuel en dehors de leur lieu de travail habituel, n'est pas autorisé à bénéficier de la prise en charge des frais de restauration.

**Le DRH s'est mis à hurler contre les élus**. **Il a menacé de réduire**, du jour au lendemain, **à trois fois rien les montants remboursés dans le cadre de la prise en charge des frais professionnels**.

Sur proposition d'un élu ***FO***, **les élus du CSE se sont accordés pour demander** à la direction **la prise en charge des frais de restauration le midi**, dans la limite du plafond fixé par l'employeur (à ce jour, 20€ le midi) et dans le cadre des déplacements validés par le manager du salarié, **pour tous les salariés métiers et structure y compris dans le cadre des déplacements inter-agences**.

**Le DRH s'est engagé en réunion à la prise en compte de cette demande**. ***FO*** espère que les salariés bénéficient bien d'ores et déjà de la règle convenue.

### REFUS D'APPLIQUER LA LOI SUR LE VOYAGE DES CADRES

**Le CSE a** une nouvelle fois **essayé de se faire entendre concernant** la disposition conventionnelle sur **le déplacement des cadres** (cf. article 11.3). **Le DRH n'a eu de cesse de jouer sur les mots pour donner** des raisons alambiquées pour lesquelles **l'entreprise ne souhaite pas appliquer ce droit !**

***FO*** a décidé de saisir la commission d'interprétation de la branche pour demander sa position sur cette situation. ***FO*** a quand même laissé la porte ouverte à l'employeur pour revenir sur sa position.

## Top Employer

### UN MIROIR AUX ALOUETTES

L'entreprise vient d'être labellisée pour la 2ème année consécutive « Top Employer France » ! On peut se demander sur quels critères sachant que **le turn-over frôle les 40%, des salariés sont « incités » à quitter l'entreprise, d'autres sont piégés puis licenciés, d'autres sous pression craquent se retrouvant en arrêt maladie et d'autres encore décident de démissionner, 1 600 personnes ont quitté le groupe en France en 2024** …

**Mais qu'est-ce que ce label « Top Employer » ?** Il suffit de s'inscrire (et donc de payer environ 25 000 € par an) pour entrer dans la démarche et être labellisé. Ensuite, le label consiste seulement en l'évaluation des process de l'entreprise **… sans vérifier que ceux-ci soient appliqués !** Le DRH a reconnu en réunion CSE (fév. 2025) que, contrairement à la méthodologie d'autres organismes comme Great Place To Work, les salariés ne sont ici à aucun moment questionnés.

**Ce type de « distinction »** (dont la pertinence interroge régulièrement la presse) **n'est qu'un écran de fumée** pour tenter d'**attirer des candidats** et pour **se donner une bonne image** en interne comme en externe. Le **modèle** économique de l'entreprise est principalement basé sur le **recrutement massif**, sur la **rotation rapide** (=sortie) **des effectifs** et sur des **résultats financiers à court terme** aux bénéfices de quelques-uns et au détriment de tous les autres !

***FO*** **n'a rien contre un label** à partir du moment où celui-ci reflète véritablement la situation sociale dans l'entreprise.

De plus, **le programme CARE**, mis en place par le DRH, **est un échec cuisant**. Les quelques exemples mis en avant par la direction dans ses communications ne sont que « **l'arbre qui cache la forêt** ».

***FO*** **n'a de cesse de dénoncer la politique sociale désastreuse de la direction sur la gestion des effectifs, les conditions de travail, une politique RH inadaptée pour l'avenir de l'entreprise et le bien-être de ses salariés**.

***FO*** est avant tout là pour défendre les droits et les intérêts des salariés.

## Déménagements

Dans la newsletter de janvier 2025, nous vous faisions part de **différents projets d'aménagements et de déménagements ainsi que de nombreuses anomalies et incohérences**. Depuis, **l'employeur a fait marche arrière sur les projets d'Aix-En-Provence** (locaux inadaptés) **et de Toulouse** (travaux trop couteux).

***Déménagement des établissements ASTEK (Lyon) et EMISYS (Villeurbanne)***

En février, le CSE a eu la restitution de l'expert indépendant qu'il a mandaté sur le projet de déménagement des agences ASTEK et EMISYS (le rapport de l'expert est disponible sur le site internet du CSE).

Le CSE a rendu un avis défavorable détaillé au projet présenté par la direction. **La direction n'a pas porté une grande attention au rapport de l'expert et**, au final, **n'a eu que faire des nombreux impacts** (financiers, temps de transport, commodités …) **pour les salariés. Elle a décidé de maintenir son projet, qui excentre les locaux, en l'état. Enfin, elle semble avoir** tout à fait **conscience** que ce projet risque de provoquer **des départs de salariés.**

**C'est à se demander si la direction n'a pas un plan caché pour réduire les effectifs internes à Lyon !**