

Edito

La baisse des effectifs se poursuit malgré les recrutements, et elle concerne tous les métiers (managers, recrutement, assistantes du personnel, paye, ingénieurs, consultants, techniciens, chefs de projet ...).



Cette fuite de personnel est encouragée par la direction, validée par la direction des ressources humaines, et exécutée par quelques managers zélés. En 2024, la direction a licencié ou poussé au départ près de 500 personnes (soit un tiers des départs). Pour se couvrir de tout risque juridique ultérieur et empêcher des salariés de se retourner contre l'entreprise, le DRH n'a jamais autant proposé de transactions financières (230 ont été signées sur 2024) ... mais le salarié n'est jamais le gagnant de la situation. Pour 2025, les (mauvais) chiffres pourraient être supérieurs. Nous recevons régulièrement des témoignages alarmants : pressions à la démission ou au licenciement, arrêts maladie multipliés causés par des charges excessives, du dénigrement et des injonctions contradictoires. Le climat psychosocial au sein de l'entreprise est très dégradé !

La dégradation de la situation économique s'est accentuée en 2025 avec la perte de contrats (ex : 50 salariés Emisys ont quitté l'entreprise à la suite de la perte du contrat Airbus), la baisse de recours à la sous-traitance de certains clients (ex : un plan de réduction de 40% de la sous-traitance est en cours chez Amadeus, le 4ème client du groupe en termes de CA) ... engendrant encore des « départs ».



Dernièrement, un expert mandaté par le CSE a découvert que l'entreprise a récemment fait l'objet de redressements fiscaux pour 23 000 000 € dont 20 000 000 € concernant le crédit d'impôt recherche (faute d'avoir pu démontrer la sincérité des déclarations permettant de bénéficier de ce crédit impôt).

La dégradation a amené le CSE à déclencher un droit d'alerte économique que la direction s'est empressée de contester en justice !

Au lieu de mobiliser ses ressources financières pour former ses salariés aux enjeux de demain, la direction privilégie de renouveler sans cesse ses « ressources » (l'être humain devient ainsi la variable d'ajustement pour maximiser les profits) pour optimiser et réduire ses coûts au détriment du personnel en place afin de maintenir les objectifs et les résultats prévus permettant à certains de toucher de généreuses récompenses.

Chez **FO**, nous considérons que la réussite ne se résume pas au résultat d'exploitation ou l'EBITDA mais se mesure sur la considération des personnes, sur la prise en compte de leur spécificité et de leurs difficultés passagères, sur l'accompagnement dans la durée.

La direction nous reproche régulièrement de faire peur aux salariés dans nos communications. Chez **FO**, nous pensons que notre rôle est de défendre exclusivement l'intérêt des salariés et notamment leur garantir l'accès à une information indépendante et différente des communications de l'employeur afin que chacune et chacun puisse avoir toutes les cartes pour se faire son avis.

Enfin, malgré le fait que la direction nous malmène (hostilités, dénigrements, sanctions, actions en justice...), l'équipe **FO** continue de défendre les intérêts des salariés.

ALERTE INFO

Pour les salariés qui se retrouvent en **intermission**, nous vous encourageons à toujours vérifier la réalité de la « mission » sur laquelle un manager souhaiterait vous positionner. De nombreuses situations ont montré que des missions lointaines proposées n'existaient pas. Il serait dommage de subir un licenciement pour le refus ... d'une mission inexistante (même si le manager vous envoie un ODM et des billets de train, ne refusez pas la mission).

Sur notre blog, vous trouverez entre autres un article sur « Le piège du refus de mission » ainsi qu'une vidéo sur « Intercontrat en SS2I : ce que ton employeur ne te dit pas ».

Vous avez une question, besoin de conseils ou rencontrez un problème ?

Avant de prendre une décision qui pourrait éventuellement vous mettre en difficulté, contactez un ou une représentant(e) **FO**

Pour nous contacter, privilégiez la messagerie **FO** de vos représentants aux outils professionnels du groupe



Télétravail : schéma process

Vous avez des questions précises,
contactez votre équipe **FO**.

Salarié / Salariée

Manager

Service support

Télétravail régulier

Envoi d'une demande de télétravail régulier (1 mois avant) en précisant :

- le lieu de réalisation,
- la date de début,
- la durée (nbre de mois)
- le nombre de jours de télétravail

(mettre en copie drh@groupeastek.fr)



Demande

Réponse
Si acceptation



Envoi obligatoire par email de son accord ou de son refus motivé sous 15 jours (si vous êtes en mission chez le client après échange avec le client)
L'absence de réponse ne vaut pas accord.

(doit mettre en copie drh@groupeastek.fr)

Création de la demande dans l'outil SIMUS après échange salarié-manager



Création par **ADV** des rubriques dans SIMUS et N2F

Déclaration du télétravail dans le suivi d'activité SIMUS



Création par **RH** de l'ordre de mission télétravail (OTT)

Déclaration de l'indemnité de télétravail dans l'outil de gestion des frais (N2F)



Télétravail ponctuel

Envoi d'une demande de télétravail ponctuel en précisant :

- le lieu de réalisation
- la date du télétravail

(mettre en copie drh@groupeastek.fr)



Demande

Réponse
Si acceptation



Envoi obligatoire par email de son accord ou de son refus (après échange avec le client si vous êtes en mission dans ses locaux)
L'absence de réponse ne vaut pas accord.

(doit mettre en copie drh@groupeastek.fr)

Contacte l'**ADV** pour faire créer une rubrique Télétravail dans SIMUS

Création par **ADV** des rubriques dans SIMUS et N2F

Déclaration du télétravail dans le suivi d'activité SIMUS



Déclaration de l'indemnité de télétravail dans l'outil de gestion des frais (N2F)



Sans le respect de ces processus, l'entreprise ne verse pas l'indemnité de télétravail prévue dans l'accord (2,50 €/jour ou 1,25€/demi-journée).