



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 ».

FO astek



Une équipe investie et motivée pour vous informer, vous écouter, vous soutenir, vous aider, défendre vos droits ...

Mais aussi un site internet contenant :

- Des newsletters
- Des études, des fiches, des guides, des vidéos
- L'actualité du groupe astek
- L'actualité des négociations (détail de nos revendications, synthèse des réunions avec la direction)
- Des réclamations présentées à la direction
- L'actualité juridique (décisions sur de nombreux sujets de droit du travail)
- Nos interventions dans les médias internet, radio, TV (France2-Complément d'Enquête, Franceinfo, Le Monde, Mediapart, RTL ...)
- Les membres de l'équipe FO

FO, présent depuis 2014, est à l'origine de nombreux accords (Droit à la déconnexion, Handicap, Mobilité durable, Participation aux bénéfices, Télétravail ...) mis en place grâce au soutien de différents syndicats.

Malgré la difficulté de leurs missions, vos représentant(e)s FO restent engagé(e)s pour améliorer la vie de tous leurs collègues salarié(e)s.

Tout ce travail est possible grâce à votre soutien.

-O-

L'équipe FO vous souhaite de

Bonnes Fêtes
DE FIN D'ANNÉE

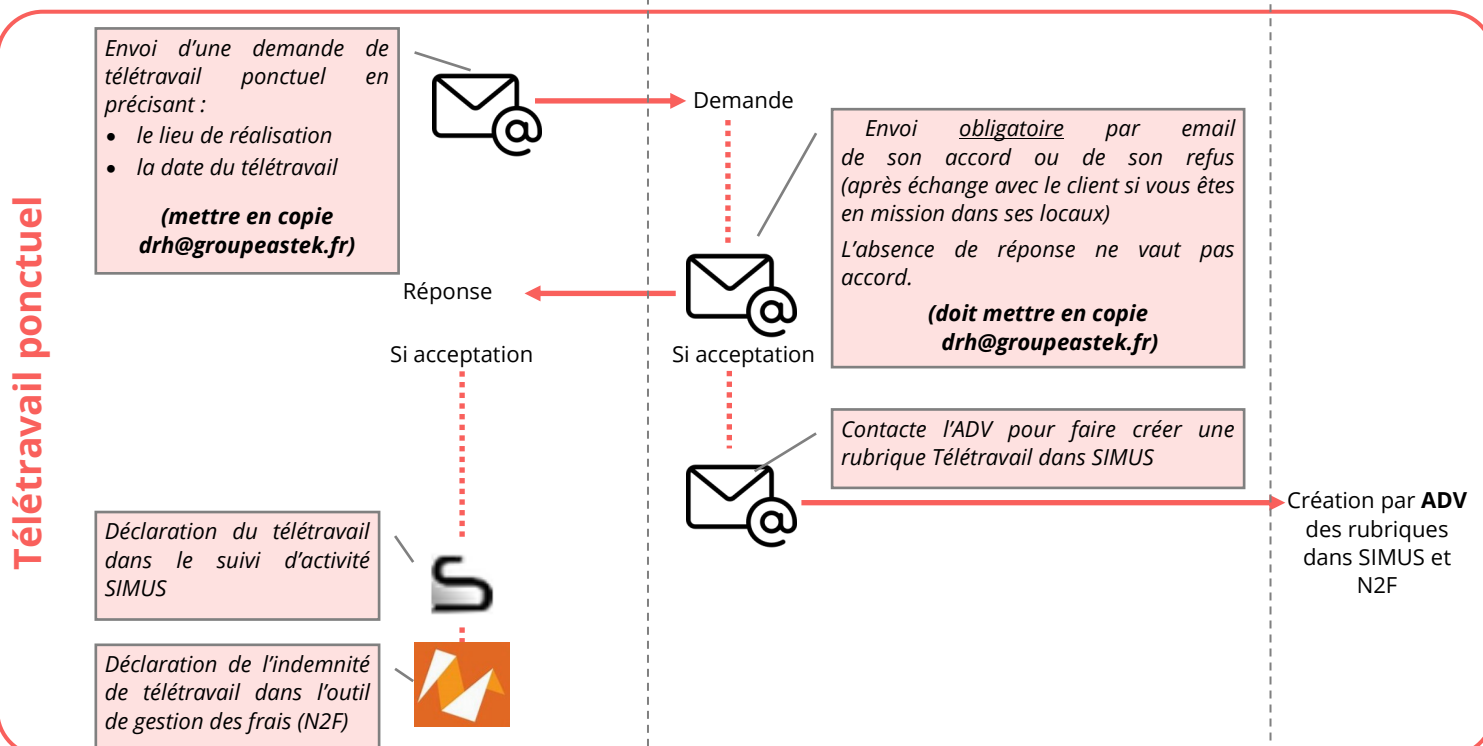
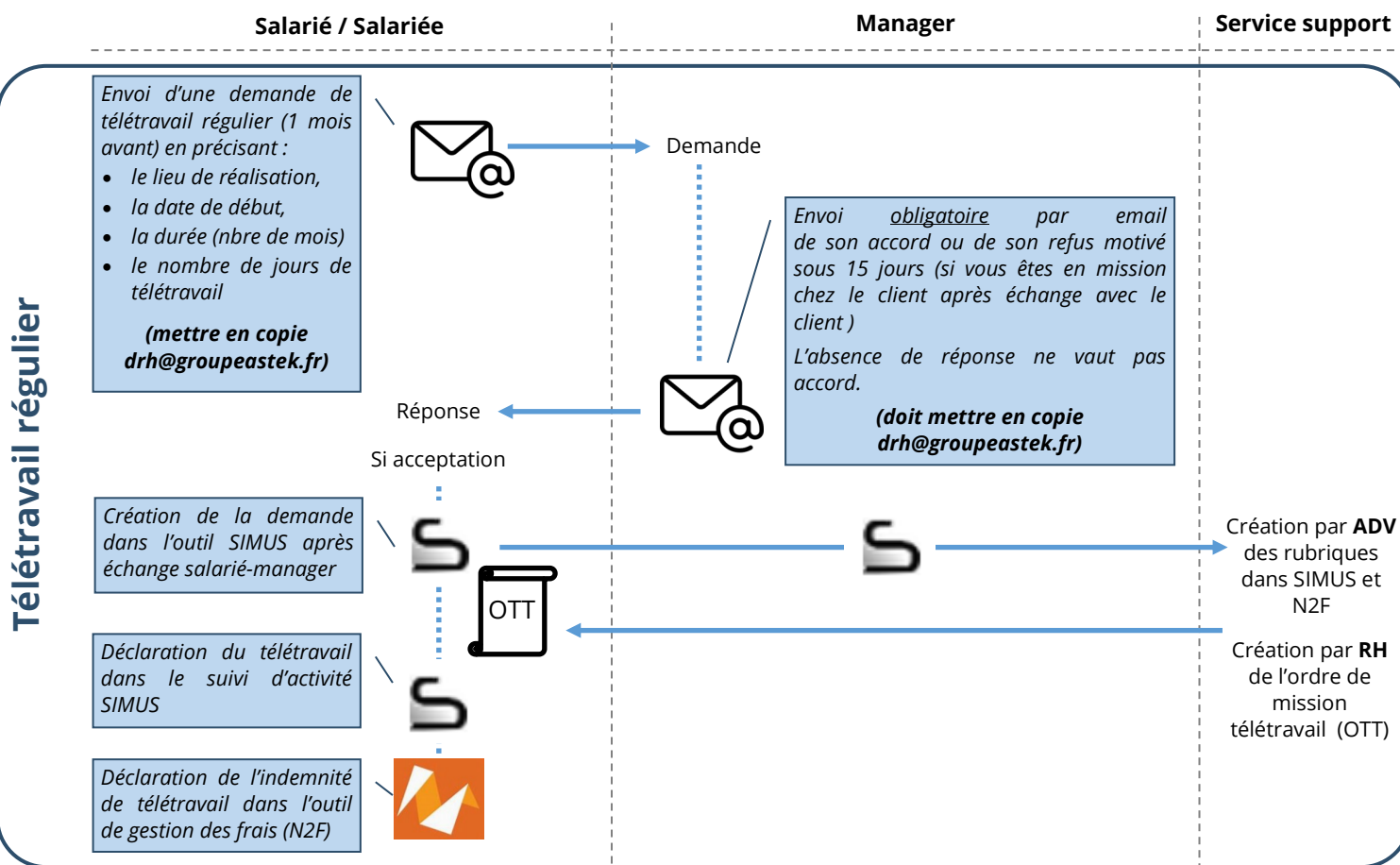
Vous avez une question, besoin de conseils ou rencontrez un problème ?

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



Télétravail : schéma process

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



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) .