



Le licenciement transactionnel

Nous sommes régulièrement sollicités par des collègues contactés par un manager pour leur dire que les managers n'arrivent pas à leur trouver de mission et leur « proposer » un départ « à l'amiable ».

Le manager, représentant l'employeur, la joue sympa et présente un choix : un départ sous la forme d'une **rupture conventionnelle** OU un départ sous la forme d'un **licenciement transactionnel**. Bien entendu, **le choix est truqué** car le manager écarte rapidement la première option en disant que le salarié ne touchera que le minimum légal et présente le licenciement transactionnel comme la meilleure solution avec la possibilité de toucher une certaine somme à se mettre dans la poche.

Pour rappel, **le licenciement transactionnel** (MADE IN GROUPE ASTEK) **consiste pour le salarié à reconnaître qu'il a commis des fautes justifiant un licenciement « pour faute grave »**. **Le salarié doit signer différents documents** (faux refus de mission, faux courrier de convocation à entretien préalable à licenciement, faux courrier de contestation du licenciement) **dont un « protocole » lui interdisant de se retourner contre l'employeur** en échange de la somme définie. **Ce que le manager** (ou le RH en renfort) **n'explique pas : la somme perçue doit être obligatoirement déclarée** par l'employeur à France Travail et **cette somme a un impact sur** le délai de carence avant de pouvoir toucher l'**indemnité chômage**.

Les collègues contactés ont été déstabilisés par la proposition. Même des collègues ayant peu d'ancienneté sont approchés. Les collègues sont rarement demandeur d'un départ car s'ils ont décidé de rejoindre le groupe Astek, c'est pour développer leurs compétences dans l'intérêt des deux parties.

LA QUESTION ESSENTIELLE EST « A QUI PROFITE LE CRIME ? »

Le Code du Travail prévoit que l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En proposant un licenciement transactionnel :

- **L'employeur se défausse de ses obligations et de ses responsabilités** pour permettre aux salariés de conserver un emploi ou d'avoir des moyens financiers conséquents pour retrouver un emploi
- **C'est l'employeur qui est le grand gagnant de l'affaire** et rarement le salarié.

Nous sommes en contact avec des ex-salariés qui ont signé ce type de départ et n'ont toujours pas retrouvé d'emploi (de nombreux mois après) ! Pire, certains ont dû rembourser des milliers d'euros à France Travail.

Vous avez eu une « proposition de départ » ... Contactez FO sans tarder.

DEMANDE D'AMÉNAGEMENT : À QUI S'ADRESSER ?



Vous sollicitez directement votre manager pour des demandes liées à votre situation professionnelle : aménagement du temps de travail, adaptation des horaires, prise en compte des contraintes de trajet, situations familiales spécifiques, etc.

Des collègues nous signalent avoir renoncé à certaines demandes après un refus oral de leur management. Un refus du manager ne signifie pas nécessairement que la demande ne peut pas être étudiée par les RH.

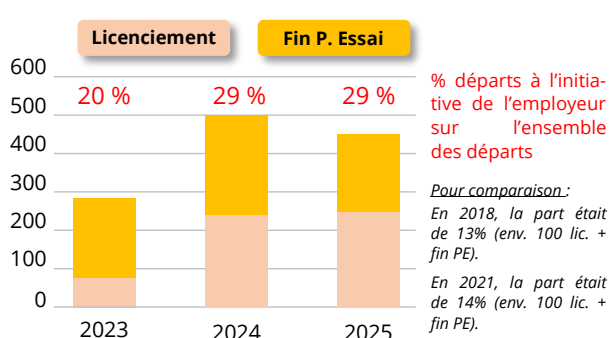
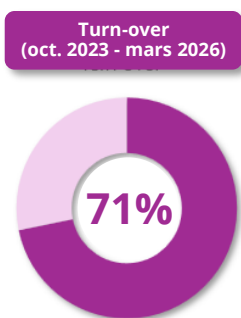
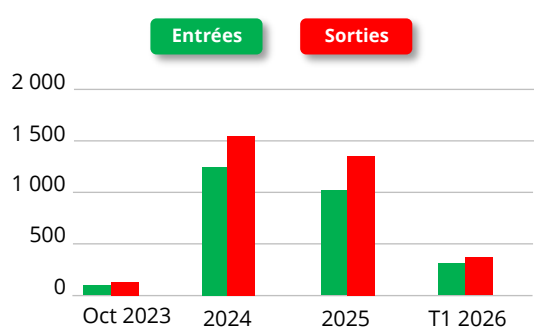
De nombreuses demandes relèvent des Ressources Humaines, qui sont les interlocuteurs compétents pour les étudier au regard des règles applicables dans l'entreprise, des accords collectifs et de l'équité de traitement entre les salariés.

Ainsi, **si vous avez une demande d'aménagement**, nous vous recommandons de **faire systématiquement la demande par écrit en incluant votre RH** (que vous retrouvez dans la fiche CONTACT qui doit vous être obligatoirement remise) afin que la demande puisse être examinée dans les meilleures conditions.

Nous (vos collègues du syndicat **FO**) **sommes disponibles pour vous aider, vous conseiller, vous orienter dans toutes vos démarches** dans le respect des règles et de vos droits. Si besoin, **nous pouvons aborder la question, sans dévoiler votre identité, lors des questions posées en réunion avec l'employeur** (CSE, RP) **par vos représentants FO**. Cela permettra une réponse officielle de l'employeur.

Evolution des effectifs en CDI dans l'UES

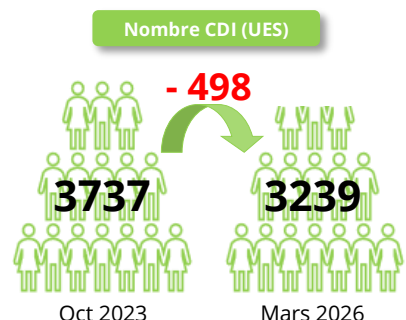
L'UES astek est constitué à ce jour, après différentes fusions depuis octobre 2023, des sociétés Alsinova CRO (ex IT&M Stats), Astek France, Astek Innovation, DreamIT, Emisys, Groupe Astek, Semantys, Tekneum.



Nombre CDI (société)		
Astek France + Astek Innovation	3136	2636
Emisys + Elysis intégré en juillet 2025	191	158 + 105 = 263
DreamIT	76	50
	Oct 2023	Jul 2025 / Mar 2026

Les autres sociétés sont stables ou en légère décroissance sauf la société Tekneum qui passe de 45 CDI à 106.

L'employeur a détruit des emplois et des compétences.
La politique sociale vantée par l'employeur (CARE, fidélisation, rémunération...) est un échec patent !
L'employeur fait la sourde oreille aux revendications syndicales visant à améliorer la situation (bien-être, considération, valorisation...) des salariés.





Tips : vos droits, les règles

Congé payés acquis pendant un arrêt maladie

Le salarié en arrêt de travail (pour raison professionnelle ou non) est en droit d'acquies des congés payés dans la limite de 2 jours ouvrables par mois soit 1,66 jours ouvrés crédités sur les compteurs de congés (art. L. 3141-5-1 du CdT).

L'employeur doit informer le salarié dans le mois qui suit sa reprise de travail de ses droits aux congés :

- Du nombre de jours de congés payés dont il bénéficie
- De la date jusqu'à laquelle les jours de congés payés peuvent être pris.

Si le salarié n'a pu prendre au 31 mai l'ensemble des congés payés acquis sur la période précédente du fait d'un arrêt de travail, ceux-ci peuvent être reportés. Le report de 15 mois démarre à compter de la date à laquelle le salarié a été informé, après la reprise du travail, de ses droits par l'employeur.

Voir un [exemple](#) sur le site service-public.fr.

Samedi férié et Congés payés

Certaines années, des jours fériés tombent un samedi (ex : 15 août 2026).

Si les congés payés comprennent un « samedi férié », un jour de congés payés peut être recredité dans le cas où le salarié travaille en semaine ouvrée (du lundi au vendredi).

Au sein du groupe astek, les salariés travaillant bien en semaine ouvrée, si les congés payés du salarié comprennent ce « samedi férié », un jour doit être recredité sur le compteur des congés payés.

La raison de ce recredit est liée au fait qu'il ne faut pas créer une inégalité entre un décompte en jours ouvrés et un décompte en jours ouvrables.

Cette règle de recredit ne s'applique pas avec une utilisation de RTT ou du CET, et ne vaut QUE pour l'utilisation des congés payés comprenant le samedi férié.



Droit à la déconnexion

FO a contribué à la mise en place d'un accord de droit à la déconnexion en 2020. Cet accord vise à protéger les salariés de sollicitation en dehors des horaires de travail, pendant les congés et en cas de suspension du contrat de travail (ex : arrêt maladie). Ainsi, aucun salarié ne peut se voir reprocher de ne pas répondre à une sollicitation pendant ces périodes.

Cependant, nous constatons, lors d'échanges avec des collègues, de nombreuses dérives dans l'utilisation de leur numéro de téléphone personnel : ce numéro étant partagé avec tous les managers de l'entreprise, le salarié risque donc d'être contacté par appel et par sms à tout moment. Certains managers incluent le numéro de téléphone du salarié dans des boucles Whatsapp alors que le salarié n'en a pas donné l'autorisation. Quand d'autres managers oppriment des salariés en les inondant de messages ...

Pour rappel, si le salarié doit rester joignable, il n'y a aucune obligation légale à fournir un numéro de téléphone personnel à l'employeur. Si vous souhaitez donner votre numéro de téléphone personnel, l'autorisation donnée doit préciser dans quel cadre ce numéro sera utilisé. Pour FO, si l'employeur souhaite pouvoir joindre un salarié, il peut lui fournir un téléphone professionnel et un SIM (ou eSIM). Vous avez ainsi la possibilité de désactiver le numéro en dehors de vos périodes de travail pour ne pas être dérangé.

Au regard du RGPD, à tout moment, vous avez le droit de faire supprimer votre numéro de téléphone personnel de tous les téléphones et bases de données de l'entreprise. Vous souhaitez connaître la procédure, contactez-nous.

Absence de son travail pour allaiter ou tirer son lait



Une salariée peut s'absenter de son travail pour allaiter son enfant ou tirer son lait 1 h / jour pendant 1 an à partir de la naissance. L'employeur ne peut refuser les pauses pour allaiter ou tirer son lait.



Par défaut, cette heure est répartie en 2 périodes : 30 minutes pendant le travail du matin et 30 minutes pendant le travail de l'après-midi.

La pause est réduite à 20 minutes par demi-journée si l'employeur met à disposition des salariées un local dédié à l'allaitement (à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail).

En l'absence d'accord avec l'employeur sur le moment où les pauses sont prises pour allaiter ou tirer son lait, la pause est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.



Un bureau ou une salle de réunion n'est pas un local dédié à l'allaitement remplissant les conditions de confidentialité et d'hygiène.



La salariée doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier de pause pour allaiter ou tirer son lait en contactant sa ou son RH.



Vous avez une question ou besoin de conseils ? Ne restez pas seul(e)

Vous trouverez toujours un(e) représentant(e) FO disponible pour vous écouter, vous aider, vous accompagner.

Avec votre accord, il nous arrive également de trouver une solution à vos soucis en discutant avec la direction.