



Communiqué SICSTI-CFTC ASTEK 05/2020

Situation économique, pressions au départ, missions lointaines,
Accord de performance collective

Situation économique

Malgré la crise du COVID-19 et le confinement, la Direction d'Astek indique aux représentants du personnel que le groupe ne doit pas faire face à des difficultés économiques, car :

- Une grande majorité des projets se poursuivent
- La présence sectorielle est équilibrée, Astek n'est pas ou très peu présente sur des secteurs très impactés comme l'aéronautique et l'automobile, et n'est pas dépendants de son plus gros client
- Les en-cours de facturation sont en baisse notable depuis janvier 2020
- Le partenaire financier sollicité pour le rachat d'Intitek soutient Astek
- Astek n'a aucun retard de paiement, en particulier sur les salaires

Les perspectives transmises aux représentants du personnel sont :

- T2 2020 : La période de baisse d'activité est compensée par le chômage partiel qui assure la prise en charge des coûts salariaux
- T3 2020 : Sur la base d'une hypothèse d'une reprise lente, l'impact de baisse d'activité serait de l'ordre de la moitié de ce qu'Astek vit sur T2, et serait compensée par la trésorerie du groupe
- T4 2020 : La Direction prévoit un retour à la normale

Et pourtant « On me pousse au départ ! »

Plusieurs consultants ont contacté leurs représentants du personnel, et notamment vos élus SICSTI-CFTC, car ils ont été convoqués sans motif par leur manager. (« *il faut qu'on parle...* »)

La discussion a visiblement rapidement tourné à des pressions à peine masquées pour pousser le salarié au départ de l'entreprise, car la recherche de mission pour eux est « *compliquée en ce moment* » ou que « *c'est dur actuellement* » (malgré le fait que la Direction indique ne pas avoir de difficulté économique !)

D'autres se sont vus proposer une mission hors de leur bassin d'emploi, à peine le confinement levé. On pourrait presque croire que l'objectif est qu'ils refusent la mission et que cela soit un motif de licenciement pour faute grave, pratique maintes fois constatée dans les ESN.

A quand le tour des managers et autres collègues de structure ?

En tout état de cause, face à ces situations qui peuvent être stressantes, bafouant la bienveillance qu'impose la situation actuelle, et souvent en désaccord avec la déontologie de chacun,

- Ne restez pas isolés, contactez vos représentants du personnel
- Ne refusez jamais une mission,
- Assurez-vous de son existence (appel d'offre, descriptif détaillé, copie du DC envoyé au client)
- Demandez l'ODM pour l'étudier avant de donner votre réponse (il doit détailler les frais)
- Et bien sûr tracez tout cela par échange de mails, quitte à faire un CR par mail de votre entretien où « *il faut qu'on parle* »



Liens utiles :

<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/bareme-indemnites-prudhomales>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33833>

La Section Syndicale du SICSTI-CFTC Astek





LA CFTC revendique des négociations sur un Accord de performance collective

Pas de solution à la crise sans un dialogue social fort et responsable!

Les accords de performance collective sont conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. Pour cela, ils peuvent :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail dans le respect des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels (en tout état de cause, on rappelle que ces salaires minimaux ne sauraient être inférieurs au SMIC) ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Et si nous réclamions un management dont le maître mot serait la confiance ?

Du point de vue du SICSTI-CFTC, le management confiant et reconnaissant fait partie des valeurs de la génération actuelle, et il faudrait qu'astek donne des signaux forts de sa stratégie managériale en ce sens.

Au lieu de cela nous constatons :

- Une volonté de centralisation des décisions, au lieu d'un management décentralisé, d'hyper-proximité, d'**équipes autonomes** et divisées par zones géographiques
- L'instrumentalisation du bien-être des salariés (baby-foot, concours de sapins, after works), dans le but de les rendre plus performants, pommade passée sur des plaies plus profondes, au lieu de leur procurer du bien-être par un travail plus autonome, plus libre, et avec **davantage de sens et de reconnaissance**
- Des tentatives de **musellement** des représentants du personnel, qui ne peuvent plus joindre les salariés
- Des **menaces** à peine voilées de certains managers pour forcer des consultants à accepter des missions lointaines ou hors de leurs compétences
- Des entretiens d'évaluation annuels et un **comité carrière tout puissant**, au lieu de feed back réguliers de son manager
- Une **équité en berne** pour le partage de la valeur ajoutée entre les salariés, l'entreprise et les actionnaires
- Des **processus** de plus en plus **lourds**, et contre productifs, par exemple pour les notes de frais, pour le suivi de facturation

Fort de ces constats, le SICSTI-CFTC pose la question de la finalité recherchée par l'entreprise, au-delà de celle qui vient à l'esprit du bien d'individus au détriment du **Bien Commun**, qui devrait être l'objectif de toute entreprise socialement responsable.



www.cftc-astek.fr



Fais-nous part de tes attentes et rejoins-nous
La Section Syndicale du SICSTI-CFTC Astek

cftc.astek@gmail.com