

### Retrait de la « loi travail »!

Depuis plus de 4 mois, un mouvement social inédit depuis 2010, soutenu par une large majorité de salariés, s'oppose fermement au projet de loi dite « loi travail », un texte qui mériterait davantage l'appellation de loi « dumping social », imposé à coup de 49-3 et sans négociation préalable avec les organisations syndicales (excepté une partie minoritaire d'entre elles). Parmi les nombreux reculs sociaux qu'il contient (facilitation des licenciements économiques même en l'absence de difficultés, attaque envers la médecine du travail), l'article 2 du projet de loi bouleversera considérablement le droit du travail en inversant la hiérarchie des normes.

Actuellement, tous les salariés d'un même secteur d'activité ont des droits en commun, définis par leur convention collective. Certaines sociétés peuvent être plus généreuses mais aucune ne peut l'être moins. Avec cette loi, une société pourra adopter des règles moins favorables que les droits conventionnels, par exemple augmenter le temps de travail, diminuer la majoration des heures supplémentaires...

Bien sûr, ceci ne pourra se faire que par la signature d'un accord avec les syndicats représentatifs ou par voie de référendum. Mais avec le chantage à l'emploi, certains employeurs arrivent souvent, hélas, à faire accepter l'inacceptable ! Et lorsque les premières sociétés seront parvenues ainsi à réduire leurs coûts au détriment de leurs salariés, le principe de la libre concurrence fera le reste du travail pour niveler tout le reste de la profession par le bas. Voilà pourquoi il ne peut pas y avoir de compromis par rapport à l'article 2 de la loi travail. Pour maintenir un minimum de protection des salariés du service face au libéralisme qui gagne chaque jour du terrain, il faut se battre pour que le gouvernement revienne sur ces dispositions.

### A quoi joue la CFDT ?

Alors que 70% de la population, selon un sondage récent, s'oppose au projet de loi porté par le gouvernement, il ne se passe pas un jour sans que le représentant national de la CFDT ne tienne des propos dénigrants contre les organisations syndicales en opposition contre la loi travail.

Ainsi, M. Berger qualifie la contestation de « *vociférations d'extrême-gauche* » (sic), dénonce un « *jeu de postures* » et oppose aux autres syndicats « *le pari de l'intelligence collective* » dont ils seraient dépourvus. Selon lui, il y aurait un manque de « *pédagogie* » : les manifestants seraient donc des (mauvais) élèves, le gouvernement jouant le rôle d'enseignant...

Pour rappel, les syndicats en faveur du projet de loi (CFDT et CFTC) ne pèsent en termes de représentativité que 35%. Ce qui n'empêche pas le gouvernement de négocier uniquement avec ces derniers, sans tenir compte des autres organisations. Pourtant, alors que *Solidaires* a fait des propositions concrètes de nouveaux droits pour les salariés, le syndicat prétendument « *réformiste* », préfère utiliser ses nombreuses tribunes médiatiques pour attaquer des syndicats.

La CFDT utilise cette nouvelle marge de manœuvre pour améliorer son palmarès de signatures d'accords. Mais elle joue un jeu dangereux pour les salariés. Dans les entreprises où les syndicats sont peu représentés, elle-même ne pourra rien faire face aux pseudo-syndicats « *maison* » répondant aux exigences des employeurs.

### Vague de licenciements à ASTEK, où en est-on ?

Le Comité d'Entreprise, assisté de plusieurs syndicats dont Solidaires Informatique, a engagé des procédures contre les suppressions de postes constatées au sein du groupe Astek. Pour rappel, quelques 600 postes ont été supprimés entre 2013 et 2014, période où les licenciements pour "motif personnel" ont explosé.

Les documents accablants publiés dans la presse en septembre 2015 révèlent des pratiques de management inhumaines au sein du Groupe Astek : pressions sur les salariés, industrialisation des licenciements pour faute avec des dossiers montés de toutes pièces. Ces articles ont donc été joints aux pièces de notre dossier. La direction a répliqué en accusant, devant la Cour et juste avant la clôture des débats, les élus des salariés d'avoir "téléguidé" les articles, sur la base de documents selon elle "tronqués" ou "falsifiés" et a porté plainte contre les journalistes de l'Humanité et Politis pour diffamation.

Début décembre 2015, la direction convoquait le CE à une réunion spéciale "conclusions de l'enquête interne" au terme de laquelle elle reconnaissait finalement la véracité des documents publiés... et donc implicitement avoir calomnié les élus et menti devant la justice. Mais elle nie avoir procédé à des licenciements abusifs, pourtant évidents au vu des échanges de mails révélés...

Le mensonge de la direction a permis de semer le doute dans l'esprit des juges, d'où une décision à minima, se contentant d'enjoindre l'employeur à...informer le comité sur la réalité et les motifs de la baisse des effectifs depuis 2012. Le CE et les organisations syndicales ont décidé de se pourvoir en cassation et continueront à se battre pour éviter que se reproduise ce recours abusif aux licenciements pour "motif personnel".

Un conseil : lisez notre "guide de survie"

(SSII : les pièges à éviter:

<http://sudastek.free.fr/blog/index.php?pages/Fiches-techniques>).

### Franck Platano sort par la porte, rentre par la fenêtre !

Il était directeur général d'une entité du groupe : Astek Sud-Est. Il a été révoqué le 4 janvier 2016. Plus que l'homme, ce sont des méthodes qui sont aujourd'hui disqualifiées, et ce par la direction même.

Il a officiellement encadré directement jusqu'à 780 salariés à Astek Sud-Est, sans intermédiaire. Et pourtant, l'immense majorité ne l'avait jamais vu, n'avait jamais eu aucun échange avec lui postérieurement à son embauche. Plus, il ne répondait pas aux mails, traitait les notes de frais avec une lenteur déconcertante, mais donnait des ordres incisifs en quelques mots (\*). Il a embauché des centaines de salariés mais il en a aussi renvoyé beaucoup. Sans état d'âme, souvent sans motif valable, sans connaître les dossiers.

C'est cette industrie, qualifiée par certains de "marchands de viande" qui a rapporté autant à Astek, à Jean-Luc Bernard l'actionnaire, et aussi à Franck Platano qui ne s'est pas oublié au passage. En dépit des lois, des redressements, des manifestations, des scandales, des courriers de l'inspection du travail et du sous-préfet, des soutiens politiques aussi.

Il n'y a pas grand monde pour regretter son départ à Sud-Est, vu ses pratiques et de sa gestion du personnel, mais peut-on pour autant y voir un changement de politique sociale de la direction ? Rien n'est moins sûr : il a été nommé à la direction d'Axible Technologie, société toulousaine récemment rachetée par la même holding financière qui détient Astek !

### Nouvelle stratégie commerciale à Sud-Est ?

Avec le départ de son directeur, peut-on s'attendre à une nouvelle politique à Astek Sud-Est ? Tout ce que l'on constate, 7 mois après, c'est que le management n'est plus local, mais centralisé à Paris. En effet, le DG n'est pas remplacé et la société a fusionné avec (groupe) Astek..

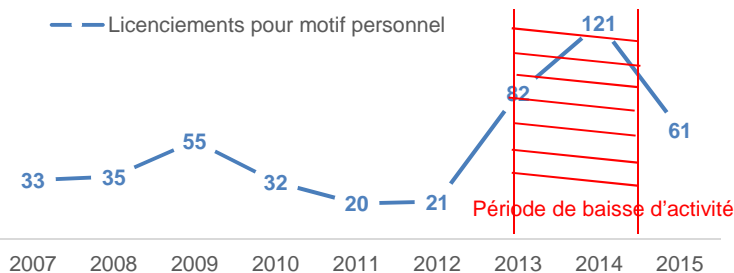
Le modèle Platano, outre son management, c'était une équipe de structure très maigre par rapport à l'effectif. Sur une partie de l'année 2015 encore, il n'y avait que 2 commerciaux pour plus de 500 ingénieurs.

Après avoir été l'un des principaux prestataires de Thalès Alenia Space à Cannes et de Schneider Electric à Carros, Astek Sud-Est a vu son activité régulièrement décliner chez ces donneurs d'ordre majeurs des Alpes-Maritimes.

La situation actuelle provoque une grande inquiétude chez les salariés concernés. En effet, Astek ne fait plus partie du cercle des prestataires privilégiés de ces deux industriels. A quoi cela est imputable ? Non pas au prétexte facile de la conjoncture économique mais simplement au manque d'implication commerciale auprès de ces comptes auquel s'ajoute aussi une absence de maintien et de développement du savoir-faire, de veille technologique et d'investissement.

Compte tenu du faible nombre de clients possibles dans cette région, cette régression est plus que regrettable.

Espérons que le prix à payer ne sera pas nos emplois et conditions de travail.



### Et la gestion commerciale du groupe ?

Les équipes commerciales à Astek, c'est avant tout, une très forte volatilité. Que ce soit à Rennes, à Astek Industrie, à Bordeaux, ou même dans des régions à fort dynamisme pour la société, comme Toulouse, **les départs de commerciaux sont permanents**. Et parfois pas remplacés, comme à Bordeaux. Dans ces cas-là, c'est toute l'agence qui voit ses forces disparaître et les salariés en intermission jetés les uns après les autres.

A Astek, **Les commerciaux sont avant tous des vendeurs**. La gestion humaine passe en second plan. Ainsi, le salarié change automatiquement de responsable si il est « déplacé » vers un autre compte que celui de son précédent commercial.

**Les commerciaux sont en sous-effectifs** et donc en surcharge de travail dans la plupart des agences, ce qui explique en partie le turn over et le manque de suivi. Comme toutes les fonctions de soutien (secrétariat, recrutement etc.) Astek voit surtout des charges à rogner, au détriment de nos conditions de travail.

Au détriment de l'entreprise aussi, car ce mode de fonctionnement coûte à la société : perte de client mais aussi, perte de salariés. En cette période de reprise économique, Astek paie cash sa politique sociale.

### « Négociations » avec la direction

En 2015, Solidaires Informatique a participé pour la première fois aux négociations annuelles à Astek. Sur le plan salarial, nous avons élaboré 4 principales revendications :

- augmentation minimale de 1% pour tous les salariés
- « coup de pouce » aux plus bas salaires
- rattrapage salarial pour les non-augmentés depuis 3 ans
- clarification des augmentations individuelles avec des critères précis et vérifiables.

La direction n'a pas voulu entendre parler des deux premières mesures.

Seule une augmentation automatique pour les non-augmentés depuis 4 ans (30/12/2010) est proposée. Ceci constitue néanmoins une première chez Astek, et nous avons tenu à en prendre acte en signant le PV correspondant à cet engagement.

Pour autant, ce premier pas de la direction, qui confirme la reconnaissance d'une politique salariale défailante, doit se poursuivre par un véritable changement de logique. Ainsi, pour 2016, Solidaires Informatique maintient et précise ses revendications:

- un suivi de carrière garanti pour tous, avec des entretiens annuels réguliers et effectués avec sérieux;
- un minimum d'augmentation pour chacun;
- augmentations individuelles plus justes et plus généreuses : au lieu de toucher, comme jusque-là, seulement un tiers des salariés par an, elle doit au moins récompenser la moitié, voire les 2/3 de l'effectif, pour éviter les frustrations liées au manque de reconnaissance