



Flash spécial SICSTI-CFTC 03/2018

Echec des négociations implique contentieux

Elections professionnelles 2018

Alors que notre employeur annonce à grands renforts de goodies et de soirées ludiques son prochain programme RH CARE et nous demande de développer notre « CARE attitude », il prend dans le même temps des décisions qui auraient comme effet de **réduire de façon drastique la représentation du personnel** d'environ 50% (en effectif), et **d'éloigner les salariés de leurs représentants**.

En effet, lors de la négociation relative aux élections des représentants du personnel, ouverte depuis presque 1 an, **la Direction a souhaité imposer un seul Comité Social et Economique** (CSE = anciens CE + DP + CHSCT), composé du minimum légal de titulaires, soit 21 élus nationaux.

Les organisations syndicales revendiquent des CSE régionaux et un CSE central de façon à tenir compte du contexte de l'unité économique et sociale (UES) Astek, composée de 6 sociétés, 24 établissements dispersés sur 16 sites géographiques différents, 1900 salariés, et **maximiser la possibilité de contacts locaux des salariés**.

Devant l'inflexibilité de la Direction, le SICSTI-CFTC a fait usage de son droit de contestation de cette décision unilatérale, et a saisi l'inspection du travail, afin qu'elle arbitre. D'autres sections syndicales de l'UES ont fait de même.

Malgré une amélioration certaine, **des pratiques de management agressif, abusif, et non respectueux de l'humain ni du code du travail existent encore chez Astek**.

Pourtant la Direction s'était engagée auprès des CHSCT à **former les managers sur la prévention des risques de harcèlement**, ce qui **n'est pas fait** depuis 2 ans.

Dans ce contexte, **comment imaginer que dès à présent seulement 21 élus vont pouvoir traiter des sujets** aussi divers que :

- les sorties collectives,
- le support aux problèmes individuels
- les questions et réclamations du personnel
- les subventions aux salariés
- les enquêtes en cas d'accident ou de risque grave (souvent dus à des relations de travail plus que tendues)
- les réaménagements et déménagements
- l'hygiène et la sécurité (visites des locaux)
- l'équilibre vie privée / vie pro
- la médiation salarié / hiérarchie
- les aspects économiques de l'entreprise
- le suivi de la stratégie d'Astek
- la répartition équitable des formations
- la prévention des risques psychosociaux
- l'égalité entre les femmes et les hommes
- les conditions de travail
- les dossiers d'acquisition de société
- les EPL
- etc...

Merci d'avance de votre soutien dans cette démarche





Conditions de travail

Mobilité choisie

Que vous soyez salariés Semantys, Catep ou Astek, sachez que la mobilité géographique dans le Groupe est possible. Vous souhaitez changer de région, de pays, écrivez à :

mobilite.geographique@groupeastek.fr

CARE

Déclaration CFTC au dernier CE

« Le SICSTI CFTC prend note de la volonté de la Direction de remettre la dimension humaine au cœur des préoccupations de l'entreprise, comme le revendiquent la majorité des IRP depuis bien des années. C'est un axe incontournable de la croissance de l'entreprise.

Pour autant, il ne faut pas que la Direction oublie ses obligations légales en termes de sécurité des salariés et de respect des normes pour les locaux, ainsi que la formation des managers à la prévention des risques sur le harcèlement.

D'autre part, le handicap a été présenté comme un point important à développer, il s'agirait d'abord que l'entreprise prenne soin des salariés en cours de reconnaissance RQTH et leur propose des aménagements de poste s'ils ont des difficultés, au lieu de chercher à les licencier.

Le Projet CARE prend en compte les souhaits émis par la CFTC sur sa communication de début 2017, la section CFTC assure donc la Direction de son soutien et de sa participation si possible active à cette démarche d'amélioration. »

Cette déclaration est loin d'être un blanc-seing donné à la Direction. L'ambition de vos élus CFTC à participer au mieux vivre dans le Groupe est réelle. Nous resterons pour autant vigilant aux règles légales, au respect des collègues, aux dérives et abus de pouvoirs encore pratiqués par certains managers qu'il faudra dénoncer et combattre par la conciliation ou la juridiction, mais aussi aux bonnes pratiques d'autres encadrants qu'il faudra souligner. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes.

Y aura-t-il un « Meilleur Manager CARE » reconnu de façon paritaire ?

Carte Tickets Restaurants

Inégalité « légale » de traitement ? Seuls les consultants pourront « re-matérialiser » le reliquat de la carte en tickets papiers. **Collègues en structure**, anticipez bien cela, et utilisez la carte au moins tous les 2 jours. On vous avait dit qu'il y aurait des contraintes... !!
Pour les autres, le SICSTI-CFTC a revendiqué de pouvoir re-matérialiser 2 fois par an. Serons-nous entendus au moins sur ce point ?

Carte TR : Le SICSTI dit NON ! Et vous ?

Donnez votre avis en ligne sur www.cftc-astek.fr

Entretiens Annuels

Effectué à date anniversaire d'embauche pour les consultants (sauf Semantys), et au T1 pour la structure, les entretiens annuels ne sont pas encore effectués pour tous. En cause ? Soit un moindre intérêt du manager pour certains consultants, soit une charge de travail trop importante pour le manager. Dans les deux cas, **consultant sans entretien annuel ou manager sous l'eau**, n'hésitez pas à signaler vos difficultés aux élus SICSTI-CFTC, délégués du personnel, ou membres du CHSCT, si la Direction reste sourde à vos appels à l'aide. cftc.astek@gmail.com

Augmentations

De la bouche même de notre PDG, rester sans augmentation plus de 3 ans n'est pas normal. C'est pourtant encore le cas pour certains collègues. N'hésitez pas à rappeler la position de notre PDG à votre manager lors de votre entretien annuel d'évaluation.

