



## Communiqué SICSTI-CFTC 08/2019

Représentants, Rentrée scolaire, Seniors,  
Logement, QVT, .... quelques rappels

# Tes représentants du personnel SICSTI-CFTC

Représentant de la Section Syndicale :

- Jean-Michel GARDE

Elus au Comité Social et Economique (CSE) :

- Catherine COMPE est titulaire
- Christian LEROY est suppléant



D'autres collègues sympathisants SICSTI-CFTC, non élus lors des dernières élections, restent également à l'écoute de tes questions concernant la vie dans l'entreprise, relayent tes problématiques et réclamations à la Direction via les élus, intercèdent auprès des managers et RH dans un esprit de conciliation pour débloquer des situations et faire avancer tes demandes.

Cette équipe te conseille, t'assiste et te défend dans toutes les phases de ta vie dans l'entreprise et sur tous les sujets (congrés, arrêt de travail, entretien annuel, télétravail, frais de déplacements, rupture de contrat, etc...), en faisant si besoin appel à des référents juridiques du syndicat.

**Toute l'équipe SICSTI-CFTC remercie celles et ceux  
qui lui ont assuré leur soutiens lors des élections**

## Dates à retenir en 2019

Les réclamations à faire à la Direction, anciennes « questions DP », sont à envoyer à tes élus SICSTI-CFTC sur [cftc.astek@gmail.com](mailto:cftc.astek@gmail.com) quelques jours avant les réunions plénières du CSE.

**29 aout - 24 septembre - 22 octobre**

**26 novembre - 17 décembre**





## Seniors chez Astek

Le SICSTI-CFTC a été signataire en 2010 d'un accord en faveur de l'emploi des seniors. Malgré ce qu'indique Astek sur la page de son programme CARE (<https://astekgroup.fr/index.php/rerelations-humaines-care/>), cet accord a été dénoncé par la Direction.

Les dispositions de cet accord ne sont donc plus applicables depuis avril 2019. Certaines d'entre elles protégeaient les seniors, d'un point de vue de la pénibilité des temps de trajet, notamment de potentielles pressions à accepter des missions lointaines.

**Si tel est ton cas, n'hésites pas à contacter le SICSTI-CFTC pour te défendre.**

## Préparer la rentrée scolaire

Extrait du PV de désaccord suite aux négociations « Egalité pro » de 2016, valant pour engagement de la Direction :

« ../. lors des rentrées scolaires, (maternelle ou primaire), le salarié peut bénéficier d'un décalage de ses horaires d'arrivée et de départ, dans les conditions suivantes : décalage de l'heure d'arrivée OU de l'heure de départ de 30 à 60mn par jour sur 3 jours maximum la semaine de la rentrée, sans entrainer un dysfonctionnement dans l'activité de l'entreprise. A ce titre, chaque salarié devra prévenir son responsable hiérarchique s'il décide d'utiliser cette possibilité. »

Sauf erreur, rien n'a changé depuis malgré le projet CARE.

Cette disposition est bien loin de la revendication portée par le SICSTI-CFTC, demandant un décalage de 2h par jour sur 2 jours, soit 4h dans la semaine à répartir du 2 jours de la semaine de la rentrée.

**Tu peux malgré tout demander à bénéficier de l'aménagement d'horaire prévu par la Direction, auprès de ton hiérarchique.**

En cas de refus ou moue dubitative, n'hésites pas à informer tes représentants SICSTI-CFTC qui pourront jouer les conciliateurs.

## Déconnexion

Le droit à la déconnexion pour tous est vital pour le respect et l'équilibre vie perso / vie pro.

D'autant plus si tu reçois tes mails pro sur ton propre smartphone.

L'exigence de réponse rapide dans un e\_mail ou SMS à 20h est non seulement un manque de respect, mais aussi une pratique pouvant entrainer un risque de stress. L'entreprise étant garante de la santé physique et mentale de ses salariés, ce type d'abus est à signaler rapidement à tes élus SICSTI-CFTC. Une négociation sur le sujet et l'engagement de la Direction vers de meilleures pratiques est en cours.

**Avec le SICSTI-CFTC, changeons les mentalités ...**

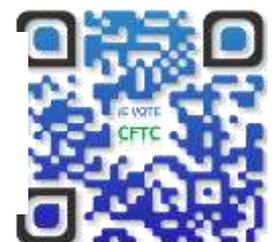
## Qui est qui ?

A la question du SICSTI-CFTC de disposer de tous les **organigrammes** Astek, afin que les salariés en aient connaissance (*mais qui est mon hiérarchique ?*), la Direction renvoie à la documentation économique fournie au CSE .... document qui est confidentiel et qui ne contient pas l'information...

**Si tu as des doutes sur qui est qui dans ton entreprise, saches qu'ils ne seront donc pas levés ...**



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



[cftc.astek@gmail.com](mailto:cftc.astek@gmail.com)

[www.cftc-astek.fr](http://www.cftc-astek.fr)

www.cftc-astek.fr



## Logements Intermédiaires

Dur de trouver votre logement ? Trop de revenus pour le logement social ? Pas assez pour le parc privé ? Vous avez sûrement droit au logement intermédiaire ! [ln.li.fr](http://ln.li.fr) vous en ouvre les portes en IDF et bientôt Auvergne Rhône-Alpes et Grand Est.

**Téléchargez l'APP mobile, trouvez les appartements libres** et commencez votre dossier.

Le SICSTI-CFTC est à votre écoute pour vous y aider.



## La QVT (Qualité de Vie au Travail) en œuvre chez Astek ?

L'Accord National Interprofessionnel sur la qualité de vie au travail, prévoit que la QVT fasse l'objet d'un dialogue social organisé et structurant.

A ce Jour Astek a choisi d'aborder le sujet de la QVT sans y intégrer totalement les représentants du personnel, et d'installer à droite et à gauche des équipements de détente (babyfoot, fléchettes, ..), de proposer des « after work ludiques » via les Responsables de Sites Client (RSI), mais du point de vue du SICSTI-CFTC l'essentiel n'est pas là... d'autant plus quand on parle finance...

- Le groupe continue à obliger ses salariés à voyager en 2de classe lors de déplacements pro
- Les RTT salariés servent à rester chez soi lors de la canicule
- Les notes de frais sont rejetées si elles dépassent le plafond URSAFF (au lieu de n'être remboursées qu'à ce plafond)
- La promesse de passer de CP Junior à Confirmé reste au fond du tiroir
- Les calculs de salaires variables sont rarement justes
- Les formations sont préconisées hors temps de travail
- ../..

Bref, encore et toujours des points de mécontentement dès qu'il s'agit de toucher au porte-monnaie, les oursins ne sont pas que sur la plage de la méditerranée que vous avez quittées il y a quelques jours ;-)

D'autre part, Astek semble oublier les 3 dimensions importantes pour la QVT, que revendique le SICSTI-CFTC :

- Conditions d'emploi et de travail
- Capacité d'expression et d'action des salariés
- Contenu du travail

Ces dimensions doivent prendre en considération et améliorer :

- Les aménagements de postes, les outils, la politique santé, la prévention et les mesures de sécurité, l'autonomie des salariés, la reconnaissance, les relations entre collègues, la qualité du management (et donc sa pérennité), la conciliation des temps de vie, l'employabilité (et donc la formation), ...

L'objectif est de donner à chaque salarié les moyens d'agir pour améliorer son travail et par ricochet faire progresser les performances de l'entreprise.

Une VRAIE démarche QVT modifie les approches : **Inciter à passer à une simple logique d'obligation** (faire des entretiens annuels, prévenir les risques psychosociaux seulement pour répondre aux obligations légales) à **un vrai choix stratégique** → Développer le travail comme source d'épanouissement et de bonne santé pour en faire un levier de compétitivité.

Bref, rien dans le ressenti des salariés ne laisse supposer que cela est la préoccupation de la Direction, des managers, malgré toutes les communications qui nous sont faites. Le chemin est encore long...

