



Communiqué SICSTI-CFTC 11/2019

CDI de Chantier, Congés imposés, Maternité, Formation, Réforme des retraites, Logement

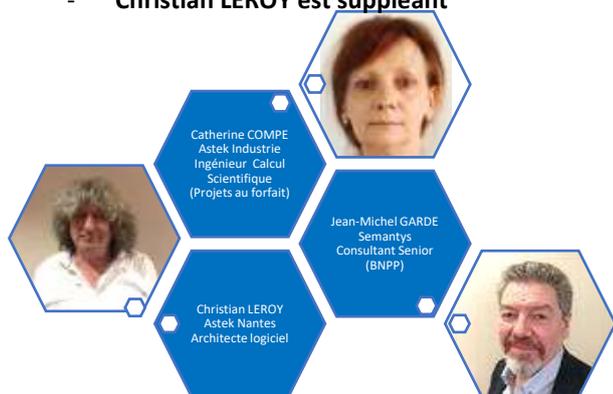
Tes représentants SICSTI-CFTC

Représentant de la Section Syndicale :

- Jean-Michel GARDE

Elus au Comité Social et Economique (CSE) :

- Catherine COMPE est titulaire
- Christian LEROY est suppléant



La CFTC t'accompagne au quotidien et se tient à ton écoute pour plus d'informations. Tu peux contacter le représentant syndical ou les élus de ton entreprise pour bénéficier de conseils personnalisés. Notre engagement : veiller au bien-être des salariés comme au respect des règles de sécurité, afin de faire du travail un vecteur de bonne santé, et non de maladies.

cftc.astek@gmail.com

Logements : 3 nouvelles Solutions depuis le 19 septembre

Après le droit au logement intermédiaire ln.li.fr dont nous t'avons parlé récemment, 3 nouvelles aides à connaître :

- Aide à la mobilité
- Aide à la rénovation énergétique
- Aide à l'adaptation du logement

Plus de détails sur ActionLogement.fr



www.cftc-astek.fr

Save the date

Les réclamations et questions à porter auprès de la Direction, anciennes « questions DP », sont à envoyer à tes élus SICSTI-CFTC sur cftc.astek@gmail.com quelques jours avant les réunions plénières du CSE.

26 novembre - 17 décembre

En CDI de chantier ? Tu as des droits

La fin de contrat, et donc le licenciement pour fin de chantier, est applicable :

- **Si ton réemploi dans l'entreprise ne peut être assuré après l'achèvement des tâches qui t'étaient confiées** (encore faut-il que ces tâches soient clairement définies lors du contrat d'embauche)
- Si tu refuses l'offre qui doit t'être faite par écrit pour un autre chantier

Le préavis de licenciement doit être respecté, cad 1 mois cadre et 2 mois ETAM.

La lettre de licenciement doit t'informer de ton accès prioritaire aux formations du FAFIEC (120 à 160h) qu'il te faudra exprimer dans un délai de 6 mois.

[Texte intégral](#)



Les outils d'aide au maintien dans l'emploi et à la formation

Autant de dispositifs que tes élus SICSTI-CFTC peuvent t'aider à activer

- La GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- La validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE)
- Le conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Le bilan de compétence
- L'entretien professionnel
- Le compte personnel de formation
- Le compte personnel d'activité

Réforme des retraites : Il faut d'avantage d'égalité

(Pascale Coton Vice présidente CFTC)



Déconnexion

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

Malgré des négociations prometteuses avec la Direction au premier semestre 2019, le sujet semble au point mort.

Même le simple encart proposé par la CFTC en signature des e-mails, du style « *ce message n'oblige pas à une réponse en dehors de vos heures de travail* » n'a pas été mis en place par la Direction et les managers.

Sans la participation du SICSTI-CFTC aux négociations, est-il possible de changer les mentalités ... ???

- 20mn de travail en moins par jour dès le 3ème mois de grossesse (Convention Syntec)
- Autorisation d'absence rémunérée pour les examens obligatoires ([L1225-16](#)), dont 3 pour le conjoint Usage Astek (PV désaccord Egal Pro 2016 sur le Help Desk)
- Accès au Télétravail
- Report des congés non pris
- Pas de grand déplacement dès le 4ème mois de grossesse

Protection des femmes enceintes Et des parents salariés

La femme enceinte, en CDI comme en CDD, peut démissionner de son emploi sans préavis, ni versement d'aucune indemnité de rupture. La salariée est protégée à partir du moment où elle avertit son employeur. L'employeur ne peut pas licencier une salariée pendant :

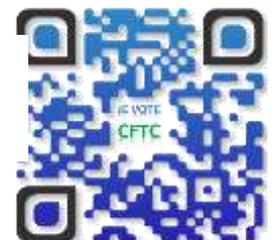
- sa période de grossesse,
- la période de congé de maternité (qu'il ait été pris ou non),
- les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité,
- les 10 semaines suivant ces périodes.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail **d'un salarié** :

- pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant,
- ou pour un motif lié à sa situation de famille.



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





Le nouveau dispositif CARE : Un cadeau de NOËL aux salarié par la fermeture d'Astek 5j en fin d'année ?

La Direction d'Astek / Semantys / CATEP a annoncé à tes élu.es (consultation du CSE) souhaiter utiliser certaines dispositions de la Loi Travail qui lui permettraient de **fermer l'entreprise pour la période de fin d'année (du 24 au 31 décembre)**, et ce sans tenir compte de ses obligations légales en terme de dénonciation des **usages actuels** de gestion des congés en amont de cette décision.

Non, le Père Noël n'existe pas, et les impacts potentiels pour les salarié.es seraient notamment les suivants :

- Obligation de congés anticipés, ou pire congés sans solde pour les nouveaux embauché.es
- Prolongation de la période d'essai
- Imposition de pose de RTT salariés
- Annulation ou Refus des congés hiver/printemps de janvier à mai 2020 si le solde de congés n'est pas suffisant, ou obligation de congés sans solde
- Utilisation de la cinquième semaine de congés payés, qui ne pourrait plus être mise sur le compte épargne temps, malgré l'accord d'entreprise
- Impossibilité de prendre 4 jours en Mai pour 10 jours de repos (1^{er} au 10 mai 2020)
- Impossibilité de pose d'un mois de congés d'affilé en cas de contraintes géographiques particulières (salariés étrangers ou de DOM-TOM) ou de la présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie
- Mise en risque de ton projet client qui prévoirait ta présence sur cette période, et donc perte de confiance client

En résumé la vision des congés par la Direction d'Astek, c'est :

- T'imposer de donner 1/2j de RTT salarié pour la journée de solidarité, alors que l'entreprise tire du bénéfice de cette journée supplémentaire où tu travailles gratuitement
- T'imposer de renoncer au bénéfice des jours de fractionnement si tu ne souhaites pas prendre tous tes congés entre le 1^{er} Mai et le 31 octobre (cf le popup Kronos lors de la pause de congés)
- T'imposer la prise du reliquat RTT salarié A-1 en cas d'intermission au mois de janvier
- Te laisser **perdre** des congés par ta méconnaissance des règles (certains congés ne peuvent aller sur le Compte Epargne temps et sont alors « perdus » après le 31 mai, l'info a du mal à passer...)
- Intégrer ta prime de vacances dans ta rémunération variable éventuelle, alors qu'elle est due sans critère d'objectif
- T'imposer 5 jours de congés en fin d'année et faire porter à ses salariés une optimisation financière, de l'avis de la CFTC afin de favoriser ses capacités de croissance externe, comme on a pu le voir avec le « rachat » d'Intitek, au détriment du bien-être des salariés.

La CFTC considère clairement ce projet de fermeture comme antisocial, liberticide,

et surtout **anti Care**.

Quel manque de considération pour l'Humain !!

