



Communiqué SICSTI-CFTC ASTEK 11/2020 - cftc.astek@gmail.com

APLD, Mission lointaine, CPF, Egalité F/H, plan de mobilité, droit à la déconnexion

APLD, c'est quoi ?

APLD comme **Activité Partielle de Longue Durée**. C'est le dispositif qui peut remplacer le chômage partiel, car un accord de branche a été signé pour notre branche BETIC, dite Syntec. (signé le 10/09/2020 par la CFTC/MEDIA+ (SICSTI), la CGT/FSE, la CFDT/F3C, et la CFE- CGC/FIECI, mais pas par la CGT-FO/FEC ; et par le SYNTEC et le CINOV côté employeurs)

L'APLD est un dispositif de réduction d'activité cofinancé par l'État et l'Unédic, destiné à **sécuriser l'emploi des salariés et l'activité des entreprises**. La réduction d'activité pour chaque salarié concerné ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale du travail, sur toute la période d'APLD.

Les partenaires sociaux de la branche ont conclu cet accord **afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable** qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Cet accord prévoit une indemnisation des périodes d'APLD comme suit :

Rémun totale brute mensuelle	Indemnisation APLD (légal)	Indemnisation APLD (Accord)	Indemnisation Chômage partiel (Accord)	Indemnisation Chômage partiel (Astek)
< 2100 €	70%	98%	95%	100% (<2600 €)
Entre 2100 et le PMSS (3 428 € en 2020)	70%	80%	80%	80% (>=2600 €)
>= PMSS	70% (max 4,5 fois ISMIC)	75%	75%	75%

L'accord inclus notamment des revendications CFTC comme :

- Des efforts proportionnés des instances dirigeantes sur le versement de dividendes et le salaire des dirigeants
- Les entreprises devront prendre des **engagements en matière d'emploi et de formation** professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif

Signataire de cet accord, le SICSTI-CFTC y voit un partage des responsabilités sociétales actuelles entre employeurs et salariés..... si l'entreprise respecte les règles jeu.

Si Astek s'y engage, malgré les messages de bonne santé économique qui nous sont transmis, **il faudra une vigilance de tous les instants de chacun d'entre nous, aux vues de certaines pratiques managériales qui bafouent toute bienveillance**, et parfois même le code du travail lui-même.



Mission lointaine mode d'emploi

En cas de proposition d'une mission lointaine :

- **Ne reste pas isolés, contacte tes représentants du personnel pour t'aider à cadrer les modalités**
- Ne refuse jamais une mission,
- Assures-toi de son existence (appel d'offre, descriptif détaillé, copie du Dossier de compétence envoyé au client)
- Demande le descriptif détaillé de la mission pour l'étudier afin de faire des remarques sur l'adéquation de tes compétences
- Fait détailler les conditions de déplacement par écrit et sur l'ODM
 - les frais pris en charge (logement, repas, déplacement,/..) et leurs montants
 - pour ne pas te retrouver à galérer de AirBnB en hôtels d'une semaine sur l'autre (oui, oui, c'est arrivé) : les modalités de recherche de logement (Astek ? Toi ?)
 - le nombre d'A/R pris en charge par mois pour revenir chez toi
- Et bien sûr traces tout cela par échange de mails, quitte à faire un CR par mail de chaque entretien avec ton manager

A noter que

- tu n'es pas responsable de la rentabilité ou non de ta mission lointaine, le manager qui t'y envoie doit avoir fait ses calculs en tenant compte des frais **dans des conditions de travail et de déplacement acceptables**
- tu ne dois en aucun cas supporter de frais de ta poche

Et quoi que peut en dire ton manager, les barèmes Urssaf n'ont rien à voir avec les montants de prise en charge des frais, ils sont juste là pour plafonner la possibilité de l'entreprise à ne pas verser de cotisation patronale. **Il peut faire plus** sauf s'il n'en a rien à faire de tes conditions de travail, et que seule compte la rentabilité de la mission,ce qui ne peut pas être le cas dans une entreprise CARE, n'est-ce pas ?

Droit à la déconnexion et utilisation des moyens personnels



Pour rappel, Astek s'est engagé à respecter le principe de droit à la déconnexion en signant un accord avec les syndicats. (voir l'intranet HelpDesk)

Cet accord précise l'utilisation non abusive qui doit être faite des appels sur les téléphones personnels, en aucun cas en dehors des heures de travail, ni pendant les périodes de repos.

Signaler tout abus à drh@groupeastek.fr et copier cftc.astek@gmail.com.



cftc.astek@gmail.com

Droits à Formation : Plus que 1 mois pour transformer le DIF en Compte Personnel Formation



A faire de toute urgence avant le 31/12/2020 :

1. Demande ton attestation de droits à DIF de janvier 2015
 - o A ton ancien employeur si tu n'étais pas dans le groupe Astek
 - o A ton RRH Astek sinon (ses coordonnées sont sur ta « fiche contact Astek »)
2. Connecte-toi sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr> page « mes droits formation », puis « modifier mon DIF », et saisi ton solde de DIF figurant sur l'attestation, puis uploade celle-ci sur « fournir mon attestation »

Comment utiliser ton CPF ? Visionne <https://youtu.be/LF2Wu9MO4jA>

Plan de mobilité : Quels résultats du sondage Astek, et quels effets ?



Pour le moment, les seuls constats que l'on peut faire en termes de plan de mobilité d'Astek, c'est :

- Suppression de l'Indemnité de Temps de Trajet Inhabituel (ITTI) dans les régions concernées
- Suppression de la prise en charge à 100% de l'abonnement transport en commun en IDF pour les nouveaux embauchés.

Sans plus d'explication, la road map de la Direction en termes de plan de mobilité n'est vraiment pas lisible.

Pour rappel, ce plan est une obligation pour chaque entreprise. **Depuis le 1er janvier 2018**, les entreprises réunissant au moins 100 travailleurs sur un même site doivent mettre en place un plan de mobilité, pour optimiser les flux liés à l'activité du site, limiter l'impact environnemental des déplacements et améliorer le bien-être des salariés.

Ne pas respecter cette obligation c'est ne pas bénéficier du soutien financier de l'ADEME, par exemple pour des projets de R&D que pourrait mener l'Innovation Lab Astek.... La Direction veut-elle prendre soin de nous ou de son porte-monnaie ?

Egalité Femmes / Hommes

Engagements de la Direction **sur lesquels tu peux t'appuyer auprès de ta.ton manager ou RRH**
(Source <https://helpdesk.groupeastek.com/front/knowledgeitem.form.php?id=201>)

- Pas de discrimination en matière de recrutement
- Egalité des rémunérations à l'embauche
- Egalité de l'accès à la formation
 - o Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement hors région
 - o Formation pendant les horaires de travail
 - o Formation des temps partiel rémunérée si elle se déroule lors d'absence habituelle
 - o Bilan de compétence dans le cas d'absence de longue durée (2 ans), et contribution de 2000€ en cas de nécessité.
- Egalité d'évolution de carrière, sur le seul fondement des compétences professionnelles
- Egalité de rémunération, à compétence, performance, qualification et fonction équivalente et comparable
- Fixation d'objectifs annuels tenant compte de la charge de travail et des impératifs de la vie personnelle, et atteignables au regard de la situation familiale du salarié
- Suppression des écarts de rémunération (observatoire annuel des écarts, sur la base des écarts à 2% de la rémunération médiane selon une douzaine de critères)
- Tenir compte de l'accès au temps partiel choisi
- En cas d'absence de longue durée (maternité, parental à temps plein, création d'entreprise), report des congés payés au-delà du 31/5, et pendant minimum 3 mois et maximum 6 mois
- Prise en compte des contraintes familiales :
 - o Réunions seulement entre 9H et 18h pour tous
 - o Réduction d'horaire de 20mn/jour dès le 3ème mois de grossesse
 - o Réduction d'horaire de 30mn/jour dès le 5ème mois de grossesse
 - o Télétravail pour les femmes enceintes
 - o Pas de grand déplacement (plus d'1h30 et 50km) imposé aux femmes enceintes de 4 mois et plus
 - o Aménagement d'horaire de 30 à 60 mn pour 3 jours maxi lors des rentrées scolaires
 - o Etude d'aménagement de travail pour les situations personnelles difficiles (parents isolés par exemple)
- Anticipation d'au moins 1 semaine des déplacements
- Entretien de reprise au retour de congés de maternité-adoption
- Rattrapage de salaire suite à congés de maternité-adoption
- Note d'information remise aux salariées sur les droits et procédures Astek dès la déclaration de l'état de grossesse
- 1 jour de déménagement en cas de mobilité géographique
- Astreinte uniquement sur volontariat

