



Syndicat national CFTC
de l'Ingénierie, du Conseil,
des Services et Technologies de
l'Information

Communication du SICSTI-CFTC 01/2017

Qualité de vie au travail



Dans la sérénité ...

Site web : cftc.astek.free.fr

cftc_astek@sfr.fr

Qualité de vie au travail = Croissance de l'entreprise

Les exigences des clients pilotent désormais l'activité ! Ce ne devrait pas être une fatalité, mais une raison pour rester lucide sans froisser les valeurs humaines des salariés sous prétexte de la performance.

Pour durer, Astek recherche-t-elle à dégager une valeur ajoutée purement financière en espérant se démarquer de ses concurrents ?

La hiérarchie ne maîtrise plus totalement la charge de travail puisqu'il y a un rapport direct entre salariés et les clients finaux.

Nouveau contexte, nouvelles exigences du « numérique et de l'agilité à outrance » mais aussi nouvelles caractéristiques de la société collaborative et aspirations des salariés à mieux vivre leur travail à travers le fonctionnement de l'entreprise, les relations sociales, la reconnaissance professionnelle ...

Une toile de fond qui doit être prise en compte par les managers et la Direction, pour améliorer la qualité de vie au travail.

Il est effectivement temps de passer d'un management vertical, fondé sur l'autorité, à une gestion ouverte où les relations de qualité, le respect et la recherche d'une dynamique commune, par le consensus, à tous les niveaux de l'entreprise, font progresser aussi bien l'entreprise que les hommes.

Adhérez au SICSTI-CFTC car ces valeurs sont essentielles.



POUVOIR S'OPPOSER
TOUJOURS
PROPOSER



Syndicat national CFTC
de l'Ingénierie, du Conseil,
des Services et Technologies de
l'Information

Nos meilleurs vœux pour 2017

Section syndicale SICSTI-CFTC de l'UES (groupe) Astek

- Une meilleure **gestion des intermissions** : toute forme de maltraitance, de discrimination et de mal-être sont à proscrire ; par exemple fournir des informations concrètes sur des missions à réaliser est bienvenu, plutôt qu'une information rapide, vague et orale.
- Ne pas utiliser **la fiche d'évaluation annuelle pour « récriminer »** des salariés qui sont en période d'intermission : la bienveillance doit primer sur la répression.
- Avoir plus de considération dans les réponses apportées par la Direction au **Registre des Réclamations du Personnel** : le registre ne sert pas à véhiculer des règles nouvelles et comportementales à charge du salarié, par exemple la notion de « savoir-être » n'implique pas d'orienter le comportement individuel. Le registre doit apporter des réponses sur le fond.
- Une souplesse d'aménagement des horaires de travail au cas où des collègues ont un **enfant malade** et s'ils ne disposent pas de jours CTD (salariés aux 35h hebdomadaires par exemple).
- Les **open spaces** doivent tous disposer de panneaux de cloisonnement entre lots de bureaux pour améliorer les conditions d'insonorisation.
- Les **négociations** avec les partenaires sociaux et les échanges hiérarchiques avec les salariés doivent être loyaux, dénués de postures d'indifférence. Ceci serait un signe fort de dialogue social constructif au sein de l'entreprise
- Les **activités, ateliers** et missions données aux salariés en intermission ne doivent pas être dégradantes ni occasionner de reproche injuste.
- Les **méthodes de management agiles** ne doivent pas se traduire par de la précipitation.
- Le **temps de trajet inhabituel** doit être compensé par du temps de repos supplémentaire au niveau UES, et/ou par des mesures loyales selon les situations particulières.
- Concilier la **vie personnelle** et professionnelle, ainsi que la **vie syndicale** et professionnelle.

POUVOIR S'OPPOSER
**TOUJOURS
PROPOSER**

Dernière minute : formation « sécurité », client Orange

Vous avez été environs 80 collègues à bénéficier d'une formation « sécurité » pour les besoins de notre client Orange courant décembre 2016, formation imposée par l'employeur.

Cette formation s'est déroulée de 17h à 21h sur deux journées, et a été rémunérée par 2h supplémentaires à chaque fois.

Le SICSTI- CFTC a réclamé à notre PDG, J. Gavaldon :

- le paiement de 4h supplémentaires pour chaque journée,
- le respect de la durée du temps de travail quotidien maximum de 10h par jour.

Ce dernier nous a répondu que :

- « Les 4 heures supplémentaires rémunérées correspondent à la réalité des HS effectuées, soit de 19h à 21h pour les 2 jours de formation. En effet, le reste est rémunéré sur le salaire de base du salarié. »
- « chaque participant à la formation a reçu un mail de remerciement personnalisé de la part de l'équipe en charge du chantier Sensibilisation et Formation Sécurité, accompagné d'un bon cadeau »

ainsi que

- « les consultants participant à la formation ont eu l'autorisation de leur hiérarchie pour ne pas respecter la plage fixe du matin et prendre leur poste plus tard que 9h30. »

Nous saluons bien sûr les remerciements que l'équipe SFS a transmis à chacun.

Pour autant, et sans remettre en question la qualité de ladite formation, ni le bénéfice que l'entreprise et les salariés ont pu en tirer, il nous a semblé important que les collègues concernés soient au courant de ces positions de notre Direction, **afin qu'ils puissent éventuellement interpeller leur hiérarchie s'ils n'ont pas eu la possibilité de « prendre leur poste après 9h30 ».**

Bref, tout cela n'était pas très transparent, comme d'habitude, et c'est bien dommage.





Syndicat national CFTC
de l'Ingénierie, du Conseil,
des Services et Technologies de
l'Information



Mon adhésion au SICSTI-CFTC

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Tél. :

Email :

Tes observations :

Je souhaite recevoir les informations du SICSTI-CFTC

A transmettre à CFTC@astek.fr ou

Section Syndicale SICSTI-CFTC de l'UES (groupe) ASTEK,
77-81Ter, rue Marcel Dassault
91200 Boulogne-Billancourt

Qui contacter au SICSTI CFTC, sur les adresses mail @astek.fr ?

Astek région Sud-Ouest :

Krystele **BLOCARD** (Déléguée du personnel), kblocard@astek.fr

Christine **HAUDEVILLE** (Déléguée du personnel), chaudeville@astek.fr

Virginie **CRUSSARD** (CHSCT), vcruissard@astek.fr

Astek région Ile de France / Nord / Normandie / Centre :

Catherine **COMPE** (Déléguée du personnel / Présidente de la commission
logement au CE), ccompe@astek.fr

Hoang **PHO** (Délégué du personnel / membre CE), ahpho@astek.fr

Christophe **FERRY** (Délégué du personnel, Orléans), cferry@astek.fr

Thierry **NGO DURAND** (Délégué du personnel), tngodurand@astek.fr

Gilles **FOUQUIER** (Délégué du personnel), gfourquier@astek.fr

David **PERBOST** (Délégué du personnel / CHSCT), dperbost@astek.fr

Astek région Grand Ouest :

Christian **LEROY** (Délégué du personnel / membre CE / Délégué Syndical
Central Adjoint, Représentant Syndical au CHSCT), cleroy@astek.fr

Vincent **CONNIL** (CHSCT), vconnil@astek.fr

Gérard **SAUTEJEAU** (CHSCT), gsautejeau@astek.fr

Toutes régions :

Jean-Michel **GARDE** (Délégué Syndical Central, Représentant Syndical au
CE et CHSCT) cftc@astek.fr

POUVOIR S'OPPOSER
**TOUJOURS
PROPOSER**