



## Déclaration SICSTI-CFTC - Protocole d'accord pré-électoral – 31/10/2014

En date du 10/10/2014, le SICSTI a transmis ses revendications à la Direction, conditionnant son accord à la mise en place d'un CE unique au sein de l'UES (groupe) astek. Dans l'intervalle, la Direction a demandé à rencontrer le SICSTI à plusieurs reprises pour détailler ses réponses et trouver un terrain d'entente.

Sans revenir sur le nombre de sièges dans les instances ni sur les moyens accordés aux futurs IRP, qui ont fait l'objet d'un consensus en dehors de la partie budget, l'axe de négociation qu'a choisi le SICSTI a été celui des compenser les avantages de l'entreprise à n'avoir qu'un seul CE par des avantages sociaux pour les salariés. D'autres OS ont choisi de faire porter cette négociation également sur des avantages financiers aux sections syndicales, dispositif soutenu par toutes nos fédérations et dont on ne peut les blâmer, mais qui selon la délégation SICSTI n'est peut-être pas contextuelle du changement en cours dans notre UES.

Il en ressort que :

- **Le SICSTI ne signera pas un accord limitant la durée de réunion CE.**
  - Accord de la Direction
- **Demande de Budget FCT + 50k€, restituable en fin d'année si non utilisé**
  - La Direction indique ne pas être opposé et propose une dotation exceptionnelle NAO conditionné par le gain de cout des experts comptables d'un seul CE. (jusqu'à 20% de l'économie, cad du point de vue du SICSTI une dotation proche de 20.000€)
  - L'avis du SICSTI est que ceci est à double tranchant en cas de non signature d'un accord NAO.
- **Budget ASC : Prise en charge par l'entreprise des frais postaux au réel**
  - La Direction n'est pas opposée
- **Subvention exceptionnelle pour la mise en place d'une solution de communication et gestion ASC décentralisée + Abonnement mensuel.**
  - La Direction ne s'est pas positionnée
- **Signature de l'accord égalité H/F en l'état, avec engagement écrit de la Direction de réduction des écarts de salaire, 2j enfants malade, et heures de rentrée scolaire.**
  - Enveloppe calculée pour 2015 au constat de 2014, sera mise en œuvre.
  - Refus en ce qui concerne les jours enfant malade, mais possibilité d'aménager le délai de prise de jours du compte épargne temps dans ce cas.
  - Pas opposée à conserver les heures de rentrée scolaire, en les cadrant pour éviter la défacturation (limiter à une arrivée à 10h30 par exemple)
- **Signature d'un accord « gagnant/gagnant » sur la compensation des temps de trajets anormaux**
  - Volonté de la Direction de cadrer le sujet
  - Pas opposée à la demande complémentaire SICSTI de supprimer le plafond de remboursement frais KM en IDF en cas d'utilisation du véhicule réduisant le tps de trajet en dessous d'1h30
- **Monétisation d'une partie du compte épargne temps** afin d'éviter un écrêtage et de permettre aux salariés de financer leurs congés, en cadrant la mesure en accord avec l'article L3153-2 auquel aucune OS ne peut s'opposer mais qu'il serait bon de cadrer par accord à durée limitée.

- Direction pas opposée

La plupart de des non oppositions de la Direction ne peuvent figurer dans un accord.

Le SICSTI demande donc à M. Gavaldon de s'engager formellement à mettre en œuvre ces mesures, en communiquant sur le sujet à tous les salariés.

Au cas où l'un de ces engagements ne serait pas tenu en 2015, le SICSTI serait le premier à appeler à la grève, et est déjà conscient de la duperie possible, au vue du fait qu'aucune des négociations passée n'a été loyale depuis début 2013.

M. Gavaldon, prouvez nous le contraire.

D'autre part, la pratique de réduction des intermission consistant à proposer des RC ou des licenciements pour faute grave empire au S1 2014, et est semble-t-il encouragée. La fin d'année et son lot de perte de missions promet d'être chargée pour les IRP dans la défense de nos collègues.

M. Gavaldon, maitrisez vos cerbères et les dérives qui peuvent briser des vies et des familles. Le pénal n'est pas très loin, pensez aux valeurs à transmettre et à l'image que vous donnez à la toute jeune génération.

Le SICSTI avait donné un avis négatif en avril dernier à la constitution d'un seul CE, ceci risquant de provoquer une professionnalisation de ses membres, et une lassitude. Pour autant, il appartient aux futurs élus de prendre leur engagement et surtout d'être collectivement efficaces à l'avenir.

L'objectif des IRP doit rester notamment de donner quelques avantages aux salariés, dont le principal est que leur travail soit reconnu, valorisé, récompensé par le partage des bénéfices, ce qui améliore la QVT.

Le SICSTI soutient le passage d'un management vertical, fondé sur l'autorité, à un management ouvert où les relations de qualité, le respect et la recherche d'une dynamique commune, à tous les niveaux de l'entreprise, font progresser et l'entreprise et les hommes

Par cette déclaration, le SICSTI se prononce pour un périmètre à un seul CE avec des moyens IRP étendus et des conditions sociales dignes d'une entreprise innovante.