

Juillet / Août 2019

Chers collègues et sympathisants,

Nous nous voyons contraints de faire un point sur le télétravail car nous constatons avec un certain effarement que, décidément, la direction a grand mal à faire appliquer correctement les règles de l'entreprise. Une synthèse de ce que vous devez savoir sur le télétravail applicable chez Astek est en deuxième page de cette communication. Mais d'abord quelques mots sur les débuts du CSE. Bonne lecture...

EDI-TAUTOLOGIE

CE, CHSCTs, DP's sont morts, vive le CSE... Astek s'est conformé à l'obligation de mettre en place le CSE.

Toutefois, **la direction** a montré la volonté de se conformer au **minimum légal** défini pour une entreprise disposant d'un établissement unique, ce qui n'est pas notre cas...

Si **la direction** reste sur cette position et **ne se donne pas les moyens pour intégrer les dimensions d'Astek** (plus de deux mille salariés répartis dans plus de lieux de travail qu'il n'y a de coins dans l'hexagone) au fonctionnement du CSE, les prérogatives de cette nouvelle instance, c'est à dire les prérogatives de toutes les anciennes instances réunies, en pâtiront.

Nous ne pouvons que constater que dans cette géométrie imposée par la direction, **les élus** du CSE, et donc l'ensemble des salariés qu'ils représentent, sont considérés comme **une contrainte à minimiser** et non pas comme les partenaires économiques et sociaux nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et au bien vivre de ses salariés.

ASTEK dit vouloir être une entreprise Great Place to Work, ce qu'elle nous montre des derniers jours du CE et des premiers du CSE serait plutôt Small Place for Workers (& Human...)

Nous espérons nous tromper...

RÉUNIONS CSE DU 16 ET 30 JUILLET

Désignation du bureau - Nous avons proposé d'assurer une continuité temporaire du bureau (ex-secrétaire FO et ex-trésorière Diversité) afin de permettre à l'ensemble des élus, anciens et nouveaux, de se consacrer pleinement aux changements importants. *Rejeté....* Au final le bureau est composé de CFDT et FO. No comment.

Budget du CSE - Parce que c'était l'unique occasion de le faire, nous avons proposé de basculer exceptionnellement l'excédent budgétaire cumulé lors des 5 dernières années (200k€) vers le budget "social" trop maigre du CSE. *Rejeté....* On garde donc 600k€ pour le fonctionnement, à quel(s) profit(s), nous verrons...

2 réunions - Le CSE est en désormais en charge de poser les questions mensuelles des délégués du personnel de toute la France. La direction entend y répondre en 4 heures, qui s'ajoutent aux habituelles 8h de réunion nécessaires pour tous les sujets économiques et sociaux! La direction essaiera-t-elle de nous épuiser et de nous confronter à nos clients respectifs en nous faisant déplacer 2 fois par mois ?

Où nous trouver...

ENGLISH >>>

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

diversite.proximite@gmail.com

Nous constatons des erreurs répétées commises par l'administration dans l'application du télétravail dans notre entreprise. L'accord est certes nouveau, donc encore peu assimilé, mais c'est le rôle de la direction de faire appliquer les règles en vigueur, et de s'assurer que tous les 'décideurs' intermédiaires n'alimentent pas le sentiment que l'accès au télétravail est arbitraire. Alors parlez vous. Et si jamais vous remarquez des différences de traitement, dites-nous!

CE QUE NOUS ÉCRIVONS EN MAI

TÉLÉTRAVAIL

Enfin un accord! Une interprétation positive laisse croire que le manager ne peut plus refuser arbitrairement. Donc plus aucune justification vaseuse "refus pour contrainte opérationnelle" ! Prenons tout de même les devants...

Code réinventé : les membres d'une équipe opérationnelle discutent ensemble de la meilleure manière d'organiser le télétravail, et conviennent de l'organisation. Le manager n'a plus qu'à valider.

OÙ

SE

TROUVE

L'ACCORD

L'accord, comme tous les autres, se trouve sur le helpdesk.
<https://helpdesk.groupeastek.com/front/document.send.php?docid=5876>

UN PRINCIPE

La promotion de la confiance mutuelle entre employeur et salarié.

Le volontariat du salarié doit être respecté, le télétravail ne peut être imposé ni par l'employeur, ni par le salarié.

Le refus de télétravail ne peut être arbitraire.

HORAIRES

Les horaires de travail et temps de travail restent conformes aux horaires de l'établissement et aux limites de temps de travail. L'employeur et les collègues sollicitent le télétravailleur dans le respect des horaires et limites habituelles...

TROIS FORMES DE TÉLÉTRAVAIL, TROIS MÉTHODES

	Régulier	Ponctuel	Exceptionnel
	Selon un rythme prédéfini, demandé par le salarié	Occasionnel, inhabituel, demandé par le salarié	inhabituel, demandé par l'employeur
Demande	1 mois avant le premier jour	Oral/courriel	Courriel, 12h avant
Réponse	15 jrs après la demande	Simplifié, mais l'absence de réponse du manager ne vaut pas acceptation... Au règne de l'arbitraire, les petits chefs sont rois ou reines.	Le salarié peut refuser en justifiant. Dans ce cas il n'est pas en congé, mais en inter-missions!
Refus	Justification, suivi en commission		
Fin	15 jrs avant la date prévue		
Rythme	1 à 3 jrs par semaine, <i>n'importe quel jour(s)!</i>		
Modification	Exceptionnel, 2 jrs avant <i>Pas de réponse = OK</i>		

INDEMNISATION Dans la mesure où le salarié met électricité, internet, espace de travail, etc. au profit de l'employeur, il perçoit une indemnité journalière de 2,50 euros, dès lors que les attestations d'assurance et de conformité électrique ont été fournies.

DÉSACCORD La direction refuse l'indemnité à certains sous prétexte qu'ils ne justifient pas les frais d'électricité/chauffage/etc. Ces justificatifs de dépenses professionnelles permettent à l'entreprise d'éviter de payer des cotisations sociales sur 2,5 euros. Une énergie folle dépensée pour ces brouilles.

Ce point pose problème à certains salariés, mais les syndicats signataires n'ont toujours pas déclenché de réunion d'interprétation de la section 1.07 de l'accord.

TICKET-RESTAURANT

Ils restent acquis normalement !

Demandez toujours les règles de fonctionnement écrites. Et adressez-vous à nous!

Où nous trouver...

ENGLISH >>>

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

diversite.proximite@gmail.com



TELEWORKING AND FIRST STEPS OF THE CSE

ASTEK

July / August 2019

Dear all,

We definitely need to make a point on how the teleworking is organized at Astek. The feedback we get everyday is quite horrifying. It seems like management has got the greatest difficulties to make the proper rules applied consistently across the company. The second page of this note is dedicated to the basic rules of teleworking.

But first, let's start with a few words after the new CSE has started its life.

EDI-TAUTOLOGY

CE, CHSCTs, DPs are dead, long live the CSE... Astek has applied the law which enforced the creation of the CSE before 2020.

However, **management** has clearly demonstrated its wish to stick to the **legal minimum** which must have been designed for companies made of a unique site, which obviously is not our case.

If **management** remains stuck to this option, hence **does not put in place the means to deal with what Astek really is** (more than 2000 employees spread over 15 sites and many more client's sites), it will be no surprise that all prerogatives now falling into the wide scope of the CSE will be severely impacted.

Our actual observation leads us to this statement : the model imposed (as opposed to negotiated) by **management** has a one and single objective. **The staff deputies**, hence all those (you) represented, **are a constraint that needs to be minimized**. They are not at all the partners on economical and social issues. Their opinion will not be seen as valuable to the proper functioning of the company and the welle living of all.

ASTEK competes to being Great Place to Work, but what has been shown lately in CE and CSE would more aim at Small Place for Workers (& Human).

We sincerely hope being wrong...

MEETINGS CSE OF JULY 16 AND 30

Nomination of the bureau - We have proposed to ensure the temporary continuity by keeping the former CE bureau (made of FO and Diversité). This aimed at having experimented and new deputies keeping focus on the deep changes of the CSE. *Rejected....* The bureau is now made of CFDT and FO... No comment.

Budget of the CSE - Since the first meeting was a unique occasion to exceptionally reorganise the CSE budgets, we have proposed to transfer the 200k€ accumulated during the 5 last years to the too small 'social' budget. *Rejected...* We keep 600k€ for the internal functioning of the CSE... what for ? Let's see...

2 meetings - The monthly questions of the deputies are now listed in the CSE. Apparently, management believes that all questions of all regions can now be responded in less than 4 hours, adding up to the other usual 8 hours needed for the others economical and social issues. Will management try to waste our health and let us face our client by inviting us twice a month in Paris ??

Où nous trouver...

ENGLISH >>>

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

diversite.proximite@gmail.com

We have been observing some recurring administrative mistakes in the proper application of the teleworking agreement. Of course the rules are quite new, and initial ramp up difficulties arise, but this is clearly the role of management to phase the rules in and to ensure that intermediate or delegated 'decision-makers' would not spread the feeling that the acceptance of teleworking is arbitrary. So, speak with others. And in case of differences of treatment, tell us!

BACK TO WHAT WE WROTE IN MAY

TELEWORKING

Agreement reached! At first sight, it might seem that the manager cannot anymore refuse arbitrarily. No more fancy unclear justification like "Refused for operational constraints" ! Well, well, not so sure...

Reinvented code : the members of a team discuss the individual telework wishes all together to find the best organisation. That done, the manager shall only comply to the team's decision.

FIND THE COMPANY AGREEMENT

Like all other agreements, on the helpdesk:
<https://helpdesk.groupeastek.com/front/document.send.php?docid=5876>

PRINCIPLE

Promote reciprocal confidence between the employer and the employee..

Based on volunteering of the employee, teleworking cannot be imposed by the company. Neither by the employee.

Refusing teleworking cannot be arbitrary.

WORKING TIME

Working time remains identical to the usual opening of the company and to the rules and limits of the labor law.

The employer and the teammates/colleagues of the employee shall communicate within these usual limits...

3 FORMS OF TELEWORKING, 3 METHODS

	Ordinary	Punctual	Extraordinary
	According to a predefined rythm, upon request of the employee	Occasional, unusual, upon request of the employee	unusual, upon request of the company
Demand	1 month before 1st day	Oral/email	Email, 12h before
Response	15 days after demand	Simplified, but absence of response does not mean accepted.. When arbitrary rules, small chefs become kings or queens...	The employee may refuse with proper motivation. In such case, the employee is in inter-mission! (not vacation!)
Denial	Motivated, monitored by deputies		
End	15 d before end		
Rythm	1 to 3 days/week, <i>any day!</i>		
Modification	Exceptional, 2 days before <i>No response = OK</i>		

COMPENSATION Given that the employee spends energy, internet, working space for the benefit of the company, he receives a daily compensation of 2,5 euros. For this to happen the employee shall provide statements of insurance and conformity of the equipment.

WE DISAGREE Management tends to refuse to compensate some employees because they do not provide evidences of an increase of energy costs. These evidences are requested to possibly avoid the payment of social contributions on 2,5 euros.... What a f***ing mess for so little money.

This issue has been reported by several employees, but unions who signed the agreement have still not made use of the section 1.07 of the agreement to clarify/fix the situation.

TICKET-RESTAURANT

They are given as usual !

Always ask for written references when discussing internal rules. Et adressez-vous à nous!

Où nous trouver...

ENGLISH >>>

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

diversite.proximite@gmail.com