Négociation annuelle obligatoire : où en est-on ?

Dans le cadre du volet « rémunérations », **Solidaires Informatique** demande cette année :

- la mise en place des moyens nécessaires pour **assurer à chacun un suivi de carrière annuel** ;
- la **relance du processus de promotions** (révision annuelle du coefficient Syntec et de la fonction).
- une **augmentation générale uniforme de 600€ /an pour chaque salarié** (soit 0,9% du salaire brut moyen);
- une revalorisation à **2 millions €** (2,6% de la masse salariale) de l'enveloppe allouée aux augmentations individuelles (cumulatives avec les augmentations générales);
- pour valoriser les petites rémunérations du groupe, insuffisantes pour faire face au coût de la vie, l'instauration d'un **salaire minimum à Astek de 1700€ nets/ mois**.

Les résultats du groupe et les crédits d'impôts accordés à Astek permettraient aisément de financer cette politique salariale. Si la direction fait un autre choix, elle devra nous expliquer ce qu'elle compte faire d'autre avec les bénéfices.

Nous avions proposé dès 2015 un dispositif d'augmentation des salariés non-augmentés depuis 3 ans, d'au moins 1000€ bruts ; la direction a accepté cette mesure mais l'a vidée de sa substance en fixant cette augmentation à 600€ et ne visant que les salariés non-augmentés depuis 4 voire 5 ans… de sorte que seule une poignée de salariés du groupe en a profité. Nous appuyons toujours ce principe mais réclamons des garanties pour que la mesure de rattrapage soit réelle.

1,5%

C'est le pourcentage de la masse salariale alloué aux augmentations individuelles pour **l'année 2016.** Apparemment, ce chiffre semble être très théorique. En effet, si un salarié est augmenté à la suite de son entretien annuel mais quitte l'entreprise en cours d'année - chose fréquente au vu du turnover- l'augmentation est tout de même déduite de l'enveloppe allouée, quand bien même elle ne serait pas entièrement dépensée du fait du départ du salarié.

Solidaires Informatique demande qu'à l'avenir, les augmentations décidées mais non-versées soient réaffectées pour que le chiffre acté dans les négociations soit réel.

Ensemble contre les discriminations !

Dans le cadre du volet rémunération de la NAO 2016, la direction avait reconduit, avec les parties signataires, le principe d'une augmentation de 600€ bruts annuels pour les personnes non-augmentées depuis 4 ans (cf. ci-dessus). La mesure a été mise en place par la direction mais plusieurs salariés du Groupe ont été exclus de ce dispositif, au motif qu'ils étaient en arrêt maladie à la date du versement.

Les représentants du personnel sont intervenus et ont dénoncé **une mesure discriminatoire, dans la mesure où l'état de santé du salarié entraîne un traitement moins favorable que les salariés placés dans la même situation (Art. L1132-1 du Code du travail)**.

Nous nous félicitons que la direction ait fini par revoir sa position et ait mis fin à cette situation de discrimination.

Accord senior : Astek ne respecte pas ses engagements !

Selon l'accord d'entreprise relatif aux salariés seniors, en vigueur depuis 2010, il est fait droit à chaque salarié de plus de 50 ans de refuser une mission à plus de 50 km ou plus d'1h en transport de son domicile. Le message semble ne jamais être passé vers les managers. Plusieurs cas nous ont été remontés, où des salariés seniors ont subi des pressions pour accepter des missions occasionnant des déplacements importants, avec parfois des menaces de licenciement voire des licenciements.

Or, l'objectif de cette mesure est de protéger la santé des salariés seniors en évitant la fatigue due aux longs déplacements. **Solidaires Informatique** refuse la caricature consistant à dire que cela revient à une interdiction à ces salariés de se déplacer. Mais nous considérons qu'ils doivent avoir le choix et qu'ils peuvent prétendre à une compensation en repos s'ils acceptent ces missions.

Aujourd'hui, dans le cadre de la négociation du Contrat de Génération, la direction voudrait purement et simplement faire sauter cette protection. **Solidaires Informatique** s'y oppose.

« Astek a changé » : vraiment ?

Chacun a en mémoire **les révélations parues dans la presse en septembre 2015** dans *l'Humanité* et *Politis*. Publiant des documents internes et des échanges de mails entre les membres de la direction, dont M. Gavaldon, toujours en poste à ce jour, les journalistes mettaient en lumière l'existence d'un système industrialisé de licenciements pour « motifs personnels », comportant la constitution de dossiers montés de toutes pièces, à charge contre nos ex-collègues victimes. Les salariés en intermission étaient alors sortis un par un. Objectif atteint : entre 2013 et 2014, il y a eu plus de 200 licenciements pour motifs personnel sans aucun Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Au-delà de la question de l'intermission, c'est tout le modèle de fonctionnement de l'entreprise qui est à revoir.

Astek ne se comporte pas tant comme une entreprise avec son identité, ses objectifs et son savoir-faire propres que comme un service d'externalisation des ressources humaines à destination des clients voulant flexibiliser leur main d'œuvre. Le « prestataire » a l'avantage pour le client de pouvoir être congédié d'un signe de tête et pour Astek celui de le « facturer » sans avoir à s'en préoccuper : la direction a un jour parlé de **« *TJM sur pattes* »** (*le TJM est le Taux Journaliser Moyen facturé à l'entreprise utilisatrice chaque jour travaillé par le prestataire*), expression très explicite de l'état d'esprit de l'entreprise, même si elle se défendait alors d'entrer dans une telle logique. En voici quelques conséquences sur le vécu des salariés:

- certains ont vu leur **contrat de travail reporté au dernier moment** (avec perte de salaire, parfois pour des salariés qui avaient démissionné ou déménagé pour venir chez Astek), en réaction au décalage de la mission par le client ;
- une quantité colossale de salariés ont été **licenciés uniquement parce qu'Astek ne leur trouvait plus de mission, souvent après avoir subi des pressions voire du chantage de la part de la direction ;**
- il est arrivé à des collègues d'être invités à se chercher par eux-mêmes une nouvelle mission, la force commerciale étant insuffisante pour assurer la continuité de leur activité ; cette aubaine permet à Astek d'engranger de la marge sur le salarié sans lui assurer plus de soutien qu'une société d'intérim.

« Tout cela, c'est de l'histoire ancienne », prétendent nos dirigeants. On aimerait le croire ! Mais des évènements récents nous montrent qu'il en reste pas mal de vestiges. Un exemple frappant parmi d'autres : **Astek vient de rompre la période d'essai d'une salariée expérimentée**, 6 mois après son embauche. La décision de la direction a fait suite à la fin planifiée de sa mission. Aucun entretien de suivi, aucune trace d'un réel management par Astek donc la période d'essai n'a manifestement pas servi à l'évaluer mais à se donner le temps de vérifier si on aurait du travail pour elle.

@M. Gavaldon : si vous voulez montrer qu'Astek a changé, ne tolérez pas que l'on traite les gens ainsi !
@tous nos collègues : exigeons davantage de respect de la part de nos dirigeants, faisons pression par la lutte syndicale !

Cambriolage à l'agence de Biot : salariés volés et non-indemnisés.

Les locaux de notre agence basée à Biot ont été cambriolés le 11 novembre 2016. **Une responsabilité importante dans la survenue de cet événement peut être attribuée à la direction.** En effet, pour pénétrer dans les locaux, il suffisait de disposer d'un code qui avait été communiqué à une centaine de personnes, jusqu'aux entreprises chargées de livrer les repas commandés le midi. Après une première « visite » sans effraction, la direction a pris la mesure suivante : changer le code avant de le diffuser largement. Surprise ! Peu après, des cambrioleurs sont revenus et ont pu, toujours sans effraction, s'introduire dans nos espaces de travail, y dérobant les ordinateurs portables ainsi que des effets personnels des salariés.

Des lunettes, des appareils électroniques, une veste… plusieurs effets personnels, laissés en toute confiance par les salariés sur leur poste de travail, ont également été dérobés. La loi est claire sur le sujet : en cas de vol sur le lieu de travail, la responsabilité incombe à l'employeur, qui doit alors rembourser les salariés. Les délégués du personnel exigent depuis 4 mois que l'employeur respecte ses obligations. Mais pour le moment, nous sommes confrontés à un refus, alors que la note est dérisoire pour l'entreprise : **2 368.89€ pour l'ensemble des salariés victimes.** Une miette comparée aux moyens du Groupe Astek et émoluments du PDG.

La direction a d'abord déclaré attendre de savoir si l'assurance prendrait à sa charge ces sommes. Puis, les délégués du personnel ayant relancé, plusieurs mois durant, M. Gavaldon, ce dernier a fini par nous opposer une fin de non-recevoir. Cette décision bien mesquine est intolérable au regard de l'implication des salariés dans leur travail.

Solidaires Informatique se tient à la disposition des salariés qui souhaitent saisir la juridiction prudhommale.