

Négociation Obligatoire

Qualité de Vie

Conditions de travail

Revendications 2025

Dans le cadre de la négociation Qualité de vie et Condition de travail dans l'UES (groupe) ASTEK, ci-après les revendications du Syndicat Indépendant Diversité et Proximité. Ces revendications ont pour objectif de combattre le taux de turnover élevé et répondre à certains enjeux de santé mentale dans une économie où les limites entre vie privée et vie professionnelle sont toujours plus floutées.

Il est à noter que l'entreprise est déjà dotée d'un accord de télétravail et d'un accord de droit à la déconnexion.

Par accord d'entreprise, cette négociation est obligatoire tous les 2 ans (à l'exception d'un accord QVCT d'une durée supérieure).

Articulation Vie Privée / Vie Professionnelle

- Communiquer aux salariés la liste des postes à pourvoir en interne et les missions ouvertes
- Prévoir les réunions uniquement sur les horaires 9h-12h et 14h-17h
- Encourager les pauses toutes les 2 heures, et la prise de déjeuner ailleurs que devant son écran
- Majorer de 50% de la cotisation retraite pour les salariés à temps partiel (avec évidemment plafond à 100%)
- Aider à la garde d'enfant à charge
 - enfant malade : rémunérer tout congé "enfant malade" prévu légalement
 - enfant exceptionnellement non pris en charge par l'école (grève, professeurs absents, etc)
 - cas de télétravail possible = autoriser le télétravail exceptionnellement
 - cas de télétravail impossible = aider financièrement d'un montant à discuter
- A défaut de pouvoir automatiser l'obtention des jours "enfant à charge", communiquer chaque année sur ce dispositif prévu par la loi.
- Offrir 4h sur le mois de septembre pour la rentrée scolaire, et pouvoir déroger aux horaires fixes
- Prévoir une réunion bimestrielle pour permettre aux salariés qui le souhaitent de venir à l'agence pour se voir et discuter avec leur manager
- Dans chaque agence, identifier clairement une salle équipée pouvant être convertie rapidement en tant que salle de repos ou des soins intimes. Une personne doit pouvoir être allongée dans l'entreprise
- Communiquer annuellement (par mail ou courrier) les accords en vigueur dans l'entreprise
- Mettre en place un jour d'ancienneté supplémentaire à 2 ans puis 1 jour tous les 5 ans pendant toute la durée dans l'entreprise.

Salariés de plus de 50 ans

- pouvoir prendre jusqu'à 10 jours par an de congé sans solde sans que cela puisse être plus de 5 jours consécutifs, sans que cela ne puisse être refusé, et avec maintien à taux plein de la cotisation retraite
- bénéficier d'un jour de congé payés en plus à partir de 50 ans
- privilégier des missions à moins de 50km de leur domicile

Atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

- Retour de congés parental, déterminer une augmentation de salaire supérieure à la loi et proportionnelle à la durée de l'absence (dans le but de diminuer les écarts)
- Mettre en place d'un contrôle systématique d'un contrôle de salaire à l'embauche par la DRH.

Lutter contre toute discrimination

- Diffuser les objectifs de formation et la liste des formations
- Diffuser annuellement auprès des salariés la liste des contacts utiles et liens vers les procédures en vigueur pour rapporter des faits de discrimination, harcèlement, ...
- Intégrer dans les frais remboursés (note de frais), les frais de garde d'enfant lors des formations avec horaires étendus.

Régime de santé et prévoyance

- Prendre en charge les jours de carence dès la validation de la période d'essai
- Prise en charge de la mutuelle pour les retraités jusqu'à l'âge de 67 ans

Suivi et expression des salariés

- Mettre à jour le livret d'accueil une fois par an et notifier le CSE des changements
- Créer un groupe de travail paritaire avec l'objectif de rédiger une guide de parentalité
- Diffuser chaque année les résultats des différents points de l'accord
- Mettre en place les indicateurs de suivi et y intégrer les objectifs à atteindre
- Chaque année demander aux salariés par email ce qu'ils souhaitent pour la QVCT