



ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Du 16 au 23 Octobre 2023

CONVIVIALITÉ ?

ACCOMPLISSEMENT ?

RECONNAISSANCE ?

ÉVOLUTION ?

NOUS NOUS IMPLIQUONS...

En 2019, le tout nouveau syndicat Diversité et Proximité recueillait 35% des votes !

Pendant 4 ans nous avons fait ce que nous avons proposé :

- en communiquant par tous moyens, quitte à risquer une sanction, en mettant la pression pour que l'entreprise se dote d'outils pour nourrir le progrès dans l'entreprise,
- en étant toujours présents pour faire vivre la politique sociale du CSE et tenter d'offrir des avantages malgré les trop faibles moyens,
- en accompagnant personnellement les dizaines de collègues qu'Astek n'a pas épargné(e)s pendant la crise,
- en faisant reconnaître par la justice que le salaire minimum dans les ESN doit bien être le PMSS pour toutes celles et ceux qui ont un contrat en "réalisation de mission"...
- en obtenant la création de représentants de proximité !

Nous avons rempli notre mission, en étant **présents, constants** et **actifs** dans **la défense et l'accompagnement** de nos collègues.

Renouvelez-nous **votre confiance** afin de nous donner le pouvoir de **faire progresser votre situation chez Astek**. Faisons en sorte qu'Astek ne fasse pas que grossir en taille et distribuer des dividendes, mais qu'elle ressemble vraiment à l'image qu'elle communique publiquement...

>>

... VOTEZ NOMBREUX !
TOUJOURS FORCE DE PROPOSITION
AU DELÀ DES OPPOSITIONS

<https://diversiteproximite.wordpress.com>



Nos objectifs

Let's move forward...



MOBILITÉ

Puisqu'Astek use et abuse d'une clause de mobilité contractuelle (sans contrepartie financière), obtenir que la **mobilité professionnelle se passe dans le respect de la dignité humaine** plus que dans le règne de la marge optimisée à tout prix... (bref, éviter de retrouver des collègues sans domicile fixe)

AVANTAGES CSE

Négocier un budget CSE à la hauteur de l'image qu'Astek aime se donner : 0,8% de la masse salariale (au lieu des mesquins 0,18%), c'est à dire environ **1 M€/an pour 3500 salarié(e)s**.

SALAIRES ET RÉMUNÉRATION

Obtenir des dirigeants qu'ils consentent à **partager une partie des bénéfices** plutôt que se les attribuer *intégralement* au moyen de rachats d'actions et versement de dividendes... C'est l'équivalent de 3000€ par an par salarié(e)... Et si le PDG n'avait pas de bonus en actions, chaque salarié(e) pourrait **être augmenté(e)** de 1000€ par an. Nous pensons qu'on doit pouvoir trouver un meilleur partage, non ?

Quel programme !! 😎

... VOTEZ NOMBREUX !
Pour nos listes complètes
tant en titulaire qu'en suppléant !

<https://diversiteproximite.wordpress.com>