

# LA RENTREE, S'EST-ELLE BIEN PASSEE ?

[cfdtastek.eu](http://cfdtastek.eu)

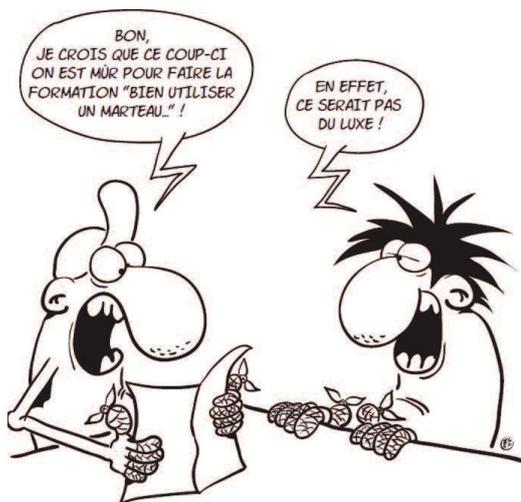
Au début du mois d'août, on songeait déjà à la rentrée. Prévoir le cartable avec tout ce qui va avec : trousse, cahiers stylos etc... Mais la rentrée n'a pas été que pour les enfants, elle nous concernait aussi, salariés d'Astek. Il s'agissait pour la plupart d'entre nous d'entamer une rentrée « sereine » qui présage de durer plus longtemps que celle de nos enfants ; En raison des enjeux personnels qui nous guident. Avoir en tête que nous devons nous assurer que l'organisation sera bonne. Tant mieux puisque la Direction avait prévu de nous faciliter la rentrée de nos enfants scolarisés en maternelle et/ou primaire. L'avez-vous constaté ? C'est-à-dire :

## Dans un communiqué de la Direction du 11 juillet 2017, il est dit :

« Nous profitons du présent message pour indiquer à toutes les mamans et tous les papas d'enfants scolarisés en maternelle et/ou primaire, de la possibilité de décaler leurs heures d'arrivée jusqu'à 10h00 le jour de la rentrée scolaire (fixée au 4/9/17) afin de pouvoir vous organiser au mieux. Vous êtes néanmoins invités à prévenir votre Manager/Client et votre assistante RH ».

Nous revendiquons pour que la Direction tienne son engagement. Ainsi, lors des rentrées scolaires (en maternelle ou en primaire), le salarié peut bénéficier d'un décalage de ses heures d'arrivées et de départs exceptionnels, dans les conditions suivantes :

- Décalage de l'heure d'arrivée ou de l'heure de départ de 30 à 60 minutes par jour sur 3 jours maximum la semaine de rentrée, sans entraîner un dysfonctionnement dans l'activité de l'Entreprise ou du Client.
- A ce titre, chaque salarié devra prévenir son Responsable hiérarchique / son Ingénieur d'Affaires si, il décide d'utiliser cette possibilité.



## Et nous salariés d'Astek, notre rentrée alors ?

Il serait peut-être bon de songer également à bien commencer notre rentrée ! Comment ? La période de professionnalisation. En s'assurant de l'évolution de nos performances et qualifications au sein de l'entreprise.

### Ce que dit la loi jusqu'en 2019 :

#### Objectif :

La période de professionnalisation vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé, alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.

#### La période de professionnalisation est mise en œuvre :

- soit par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- soit par le salarié.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. S'il le souhaite, le salarié peut utiliser ses heures de formation inscrites sur son compte personnel de formation (CPF).



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE



#### La période de professionnalisation associée :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation,
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois. Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

#### Cette durée minimale ne s'applique pas :

- si le salarié mobilise son CPF pour suivre la formation,
- si la formation suivie permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la CNCP.

#### Rémunération

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement d'une rémunération spécifique dite allocation de formation. Cette allocation est versée par l'employeur.

#### Protection sociale

Le salarié en formation continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

#### Tutorat

Le salarié en période de professionnalisation peut bénéficier de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

**N'hésite pas à contacter ton représentant CFDT qui t'aidera à mener à bien tes démarches.**