

# Cet été, pas de congés payés imposés ! On veut y croire.

ASTEK - Juin 2022

Chers collègues et sympathisants,

... Est-il utile de rappeler que les congés payés sont un droit des salariés, et non de l'employeur? L'employeur ne peut pas les imposer à moins, pour faire simple, d'en avoir convenu avec les membres du CSE au cours d'un processus qui démarre en Mars, et qui repose sur un principe simple : concilier les souhaits de départ en congés des uns et des autres avec la continuité du fonctionnement de l'entreprise, le tout sous l'oeil avisé du CSE. C'est donc *l'entreprise* qui peut imposer des congés, et non pas *l'employeur*...

Dans cette optique, tout salarié préférera dès que possible, planifier et annoncer ses intentions de congés suffisamment à l'avance, et ce afin de permettre que l'entreprise ne soit pas désorganisée.

Par ailleurs, ce n'est pas parce qu'un collègue est en inter-missions au cours de l'été, ou bien que son client ferme, que son chef peut lui imposer des congés payés, "à l'arrache"... Et d'ailleurs son chef ne peut pas non plus refuser des congés au collègue d'à côté au motif qu'une mission potentielle pourrait se présenter...

Le Syndicat Indépendant Diversité et Proximité, qui représente 35% des salariés Astek depuis 2019, veut croire que la direction voudra signer un accord d'entreprise qui fixera une fois pour toutes les règles de gestion des congés.

Un peu de lecture au verso. Et sur le site web.

Passez un bon été. Et n'oubliez pas de dire que vous avez besoin de plus d'information syndicale dans l'entreprise :)



En adhérant, vous rejoindrez le mouvement afin de préserver la liberté d'information syndicale !

Note : l'adhésion est éligible à crédit d'impôt de 66% : en payant 50 €, votre impôt sera diminué de 33 €.

**Où nous trouver...**

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

## Contenu du site

### **Résumés des réunions mensuelles du CSE**

Communication syndicales

Procédures en cours

### **Questions fréquentes**

Liens utiles...

## Vos collègues représentants

Christelle Noel

Eric Ducatel

Catherine Pradie

Marc Enrico

Delphine Galli

Mostafa Oubid

Asma Mrad

Christophe Ricard

[diversite.proximite@gmail.com](mailto:diversite.proximite@gmail.com)

## **JUSTICE : Nos collègues virés massivement pendant la crise font valoir leur droit devant les tribunaux de prud'hommes !**

Le 18 Mai, 7 de nos ex-collègues licenciés pendant la crise COVID contestaient leur sanction devant le tribunal de prud'hommes de Grasse. Le duo d'avocates qui les défend a bien fait comprendre aux juges les rouages de l'organisation qui a conduit, rappelons-le, à plusieurs centaines de licenciements et départs négociés non remplacés partout en France en 2020 et 2021.

La présence de 5 des 7 collègues dans la salle n'a pas échappé aux juges. Et c'est très bien.

En 2022 les juges de prud'hommes de Grasse sont sur le point de juger une vingtaine de cas Astek, en majorité pour des licenciements abusifs pendant la crise !

## **PARCOURS PROFESSIONNEL : un document qui vaut de l'or !**

Si vous avez plus de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est fort probable que votre supérieur hiérarchique vous ait demandé récemment et innocemment de lui retourner signé un récapitulatif de vos formations et évolutions de salaire. La demande pouvait paraître une simple formalité sans conséquence.

Et pourtant, l'existence de ce document est capitale car les informations qu'il contient permettent à l'entreprise de justifier qu'elle a bien rempli ses obligations pour organiser votre évolution professionnelle, et qu'elle n'a donc pas à procéder à un versement exceptionnel de 3000 euros sur votre CPF.

Un conseil : vérifiez la véracité des infos, même si vous avez déjà signé. Et tenez-nous au courant...

## **NÉGOCIATIONS**

**Télétravail**, nous avons demandé la renégociation de l'accord en vigueur dans le but d'ouvrir la possibilité de télétravailler 5j/5, ce qui peut s'avérer possible selon les fonctions ou équipe, voire salvateur dans certains cas (ceux qui se sont vus proposer des missions à 500km de chez eux comprendront...).

**Rémunération**, contrairement à la direction nous croyons qu'il est exceptionnellement nécessaire de procéder à des augmentations collectives.

## **TÉLÉTRAVAIL : un sondage auprès de 250 collègues pose question...**

247 réponses en 3 semaines et environ 70 commentaires libres nous permettent de dire que le sujet vous intéresse. Le résultat, à retrouver sur le web, met en lumière d'une part des questions fondamentales en termes de gestion des salariés, qui souhaitent indéniablement être capables de télétravailler, et d'autre part, questionne le financement du télétravail.

Les résultats ne font pas ressortir des craintes quant à des phénomènes d'isolement ou de troubles physiques (TMS). Mais des commentaires pointent le défaut de prise en charge par l'entreprise des coûts d'équipement de confort au domicile (fauteuil, écran...). Ce qui signifie que les salariés pallient ou ont pallié le défaut de confort par eux-mêmes.

Justement parmi celles et ceux qui ne télétravaillent pas (ou rarement), quelques un(e)s mettent en cause l'équipement ou leur environnement au domicile. Une majorité d'entre eux imagine pourtant que le télétravail leur permettrait de mieux organiser leur vie. Impression confirmée par ceux qui télétravaillent déjà régulièrement. Le télétravail permet clairement de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Pour autant, cela ne signifie pas qu'un déséquilibre se crée en faveur de la vie privée. En effet, les télétravailleurs indiquent très largement travailler davantage.

Par contre, le contact avec les représentants du CSE semble se perdre à mesure que la durée du télétravail augmente. Dans ces conditions, vous devez nous aider à faire en sorte qu'Astek autorise les communications et contacts syndicaux même sur les moyens numériques de l'entreprise.

Lisez la suite sur le site web !

**SONDAGE en cours relatif à LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - RÉPONDEZ VITE**

Scanner le QR code pour retrouver le sondage sur notre site