CRISE SANITAIRE : LE PERSONNEL TRINQUE, LES DIRIGEANTS PROFITENT DE LA GENEROSITE DE L'ETAT

CHOMAGE PARTIEL : ASTEK EN AVAIT RÊVE…

Astek s'est précipité pour profiter du dispositif de chômage partiel proposé par le gouvernement. Rarement on n'a constaté une telle réactivité de la part de la direction pour envoyer les courriers aux salariés dont la mission se terminait dès le mois de mars. Une belle aubaine pour faire payer à l'état la quasi intégralité de l'intermission, y compris la partie récurrente de l'ordre de 10% avant la crise sanitaire.

Pour ce qui est de la préparation à traiter ce dispositif en paie, la direction s'est montrée moins diligente. Les équipes de *Solidaires Informatique* ont constaté, dès le mois d'avril, des erreurs dans les fiches de paie des salariés placés en chômage partiel. Ces erreurs ont été immédiatement remontées à la direction, qui a commencé par les nier et a laissé trainer la situation pendant des mois. 5 mois plus tard, et après que *Solidaires Informatique* a convaincu le CSE de lancer un audit sur le sujet, la direction commence enfin à admettre certaines de ces erreurs et va, en principe, procéder aux premières régularisations début décembre. Le compte n'y sera toujours pas, mais cette première étape porte déjà sur 160 000 €. Quand-même !… On n'est pas encore au bout de cette histoire, car les erreurs sont nombreuses et concernent à la fois les heures supplémentaires, les absences, etc…

Vos élues et élus *Solidaires Informatique* iront jusqu'au bout et s'assureront que tout soit régularisé, y compris pour celles et ceux qui ne sont plus dans la société. Si vous avez gardé contact avec des personnes qui ont quitté Astek après avoir été mis en chômage partiel, n'hésitez pas à leur en faire part et leur dire de nous contacter.

INDEMNITE DE TELETRAVAIL

L'accord Astek sur le télétravail a été signé en 2019. Il prévoit, entre autres, que le salarié en télétravail perçoit une indemnité forfaitaire de 2,50€ par jour télétravaillé, sur présentation de justificatifs conformément aux exigences de l'Urssaf.

Il est bon de rappeler que l'accord n'a jamais prévu que nous devons présenter une note de frais pour obtenir cette indemnité. D'autre part, l'URSSAF a explicitement indiqué dans une note publiée sur son site que les justificatifs sont exigibles seulement au-delà d'un montant d'indemnité de 10€/mois pour un jour hebdomadaire de télétravail, 20€/ mois pour 2 jours hebdomadaires, etc… En-dessous de ces seuils, aucun justificatif n'est requis, l'indemnisation doit être automatique même sans note de frais.

https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html.

!

UN MEDECIN DU TRAVAIL GÊNANT

En juillet 2020, Astek envoie un courrier au service de santé au travail dont dépend l'établissement de Biot. Des témoignages feraient état du comportement inapproprié d'un Médecin du Travail vis-à-vis notamment de certains managers d'Astek. Ce Docteur se permettrait de les interroger sur leur responsabilité dans la détresse de salariés qu'ils encadrent. Pour la direction d'Astek, cela est inadmissible de la part d'un Médecin du Travail, qui doit être remplacé.

Nous n'en savons pas plus, et n'avons pas pu recueillir les témoignages des salariés qui se sont plaints à leur hiérarchie. Habituellement, les salariés qui éprouvent le besoin d'alerter sur leur situation contactent leurs représentants du personnel qui déclenchent une enquête conjointe avec la direction. On entend tous les protagonistes, dans le but d'identifier les causes du problème et d'y remédier. C'est le processus légal de droit d'alerte.

Dans le cas présent, la direction s'est contentée de quelques témoignages pour conclure son enquête. L'occasion était trop belle pour écarter un Médecin du Travail qui venait d'interpeller le président du groupe sur les nombreux cas de détresse qu'elle a constaté dans le personnel d'Astek.

CRISE SANITAIRE : LE PERSONNEL TRINQUE, LES DIRIGEANTS PROFITENT DE LA GENEROSITE DE L'ETAT

LES MENSONGES DE LA DIRECTION

Au fur et à mesure des réunions avec la direction et des points d'information avec les salariés, on ne peut que déplorer l'accumulation des engagements non tenus, des messages ambigus, ou tout simplement des mensonges véhiculés par les dirigeants et certains responsables hiérarchiques. Petit florilège.

- Réunion CSE de mars 2020. P Bertrand, DRH, prend un engagement pour obtenir l'avis positif du CSE sur la mise en place du chômage partiel. Il promet qu'aucun salarié du groupe ne perdra des congés payés à la fin de la période de prise de congé en mai 2020. Un mois plus tard, il annonce que cet engagement ne sera pas tenu, sans autre forme d'explication ni d'excuse.
- Réunions virtuelles d'information, dites « events ». En avril, on nous explique que nous devons toutes et tous, y compris si l'on est au chômage partiel complet, travailler nos dossiers de compétences. Et les managers de relayer l'information que le fait de ne plus être rémunéré par Astek mais par l'Etat ne dispense pas de s'acquitter de cette tâche pour notre employeur. Il faudra des semaines de palabre avec la direction pour qu'elle admette qu'elle doit sortir les salariés de leur situation de chômage partiel avant de leur demander un travail.
- Juin 2020. La plupart d'entre nous reçoivent un courrier pour nous annoncer que nous serons en congé pour 3 semaines en août. La lettre, non datée, se garde bien d'expliquer le dispositif légal qui autorise cela, et renvoie au manager pour les éventuelles questions. On s'est aperçu que ceux-ci avaient reçu la consigne d'expliquer que la loi autorisait l'employeur à faire cela sous réserve d'un délai de 2 mois. Tâche ingrate que de devoir justifier par un tissu de mensonges cette décision venue d'en haut. Car la direction, interrogée par le CSE et les syndicats, n'a jamais pu prouver qu'elle agissait légalement. Le DRH a fini par déclarer qu'ils avaient agi comme bon leur semblait. Chez Astek, on ne réinvite même plus le Code, on s'assoit dessus !
- Si vous en voulez encore, voyez les PV des réunions CSE. Vous découvrirez comment les élus se sont vu cacher une grande partie du coût de l'opération de rachat du groupe Intitek en 2019. Et le DRH qui préside les réunions – toujours lui – de déclarer bravache en réunion « si, on vous l'avait dit ! ». Heureusement que les PV sont là pour prouver que les élus n'ont pas la mémoire qui flanche.

VAGUE DE LICENCIEMENTS : AU SUIVANT !

Les jours se suivent et se ressemblent : derrière des motifs légers voire mensongers (refus de mission imaginaire, refus imaginaire de mission, manque de motivation, utilisation de la clause mobilité pour des missions obscures...), la direction convoque les salariés à un EPL (entretien préalable à licenciement) : elle souhaite, à cette occasion, entendre ce que les salariés ont à répondre face aux reproches imaginaires. La sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Même s'il est difficile d'avancer des arguments de bonne foi face à des gens de mauvaise foi il faut se défendre !

Voyons les choses en face : Astek a choisi de faire ou laisser partir au moins 300 de ses salariés sans les remplacer. Personne n'attendait évidemment qu'il y ait une vague d'embauches en 2020. Mais en droit français, cela s'appelle un plan social.

Dear English-speaking colleagues,
The content of this paper is:

- Partial unemployment: advantages for Astek but payslip errors for employees
- Labour doctor in Biot is troublesome for Astek
- Teleworking allowance: receipts asked by Astek are not needed
- The lies of Astek management: leaves imposed by the management, work requested during the partial unemployment,

You can find the entire content in English in our blog: sudastek.free.fr/blog/
Please fell free to contact us and follow us using the links below

SUIVEZ-NOUS ! CONTACTEZ-NOUS !

solidairesinformatique

sud-astek@listes.solidairesinformatique.org