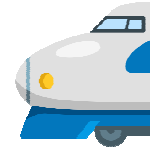


Déplacements déplacés



Les consultants connaissent leurs devoirs de mobilité, mais pas leurs droits.

Quand un consultant est en intermission, les managers ont la possibilité de faire appel à sa clause de mobilité. Mais par le passé, cela a souvent été utilisé pour justifier le licenciement d'un consultant qui ne connaissait pas ses droits.

La clause de mobilité diffère selon votre contrat de travail. Elle devrait préciser que compte tenu de la nature de vos activités, la direction se réserve la possibilité de vous rattacher à une autre agence. Mais elle ne contient aucun mot sur la nature de la prise en charge de ces déplacements. La CGT a accompagné un consultant à son entretien préalable à licenciement car il refusait de déménager... Mais la direction n'a pas la possibilité de vous imposer de déménager.

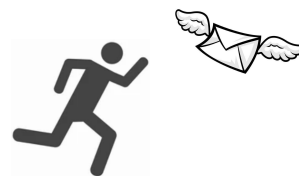
Si un déplacement vous est proposé, il y a deux possibilités pour le réaliser. La première consiste à faire peser tous les efforts sur le salarié en le faisant déménager. Il n'a aucune obligation d'accepter mais souvent, les consultants s'y sentent obligés et acceptent, ignorant l'autre possibilité. Parfois ils bénéficient d'une prise en charge de leur déménagement. Mais ce qui est prévu normalement est de mettre le consultant en grand déplacement, qui est caractérisé par l'impossibilité de regagner son domicile chaque jour. L'employeur doit mettre à disposition du salarié un budget qui lui permet de faire rembourser ses frais sur présentation de justificatifs, c'est-à-dire le logement, les déplacements, et les repas (les ressources humaines disent que les déjeuners sont exclus de la prise en charge car ils sont déjà pris en charge par les titres restaurant, restent les dîners et petit-déjeuners). L'absence de prise en charge est un motif de refus du déplacement par le salarié (Cour de cassation, 21/03/2012). Cette enveloppe doit être prévue dans le TJM facturé au client alors le manager doit anticiper cette nécessité.

Et justement, plusieurs consultants en intermission ont relevé des propositions surprenantes. A la CGT on a eu plusieurs retours de consultants qui ne se voyaient proposer que des missions dans d'autres régions. Des consultants à Paris qui se voient proposer des missions à Lyon et vice versa. Ce système permettrait de recueillir des refus de mission qui aboutissent au licenciement du consultant en intermission, et à d'importantes économies. Et le refus n'a même pas besoin d'être éclairé : le consultant qu'on a accompagné à son entretien préalable à licenciement avait refusé de déménager et son manager avait assuré « lui avoir apporté toutes les explications » oralement. Le consultant lui, disait n'avoir jamais entendu parler de frais de déplacement, ayant seulement refusé de déménager.

Ce qu'on vous conseille à la CGT, c'est encore une fois de bien tout tracer à l'écrit, si un manager vous appelle, demandez-lui d'envoyer un mail ou rédigez vous-même un compte-rendu écrit. L'oralité pourrait toujours se retourner contre vous. Et gardez à l'esprit qu'une fois les frais de déplacement pris en compte dans le TJM, il est extrêmement probable que vous deveniez trop cher pour le client qui peut trouver des profils similaires à proximité, sans frais à prendre en charge.



Les élections du CSE, enfin !



La CGT prépare sa liste pour les élections du CSE en fin d'année. Contactez-nous !

Le CSE du groupe Astek ne compte aucun adhérent de la CGT, 2^e syndicat au niveau national. Entre discrimination reconnue aux prud'hommes (qui a entraîné la résiliation du contrat de travail du précédent RSS), licenciement en lien avec l'activité syndicale d'un autre syndiqué, et organisation des élections avant les rachats (ce qui permettait à la direction d'avoir un CSE composé de moins d'élus, avant que les effectifs n'augmentent avec les rachats déjà engagés), la direction semble veiller à avoir le moins d'élus possible, et surtout le moins d'élus de la CGT. Et les élections arrivent enfin cette année.

La CGT n'a que deux objectifs : le respect des droits existants, et la conquête de nouveaux droits. Dans l'entreprise c'est l'employeur qui prend les décisions, quand ces décisions sont contraires aux droits des salariés, la CGT va d'abord dialoguer avec l'employeur. Mais comme ces infractions sont volontaires et conscientes de la part de l'employeur la plupart du temps, la CGT se retrouve alors dans l'obligation d'agir en justice contre l'employeur. Voilà pourquoi la direction veut éviter notre élection ! Comme au niveau national où elle s'oppose aux décisions contraires aux intérêts des salariés, la CGT a à cœur de protéger les salariés des décisions injustes de la direction du groupe Astek. Elle mène ce travail de fond en collaborant avec les autres syndicats, la direction et l'ensemble des salariés du groupe.

Ces dernières années, la CGT du groupe Astek a poussé la direction à se mettre en conformité avec la loi sur les numéros de téléphone, a fait condamner le groupe Astek pour discrimination syndicale, a accompagné plusieurs salariés à leur entretien préalable à sanction, avec parfois comme effet d'atténuer la sanction prise... Sans avoir d'élus. Aussi il est important de permettre à notre syndicat d'accéder au CSE pour assurer la protection des salariés avec encore plus d'efficacité.

Les propositions de la CGT ne viennent pas des bureaux de la CGT, elles sont formulées à partir de vos remontées, quel que soit le poste que vous occupez. La CGT reste toujours en contact avec les salariés pour formuler ses demandes en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

Si vous voulez défendre les droits de vos collègues, si vous voulez dialoguer pour trouver une issue favorable à chaque problème, et si vous êtes prêts à vous opposer aux mauvaises décisions de la direction, vous pouvez vous joindre à la CGT. Il faut un an d'ancienneté pour candidater, 3 mois d'ancienneté pour voter, mais tout le monde est concerné et peut avoir un rôle à jouer.

Pour participer à cette élection à nos côtés, contactez la section syndicale de la CGT

CGT.Astek@gmail.com