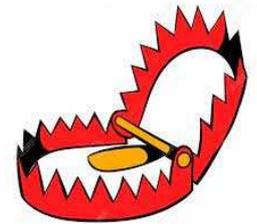


## La mission t'intéresse ?



### **Exprimer vos préférences pourra être utilisé pour justifier votre licenciement.**

Le 20 Octobre, une salariée du groupe, en mission de mécénat, a été licenciée pour refus de mission, sans avoir refusé de mission. La CGT l'a assistée à son entretien préalable à licenciement et n'en revient toujours pas.

En consultant les mails en question on peut voir que la salariée a reçu des fiches de mission qui ne correspondent pas à ses compétences d'après elle, accompagnées de questions du type « la mission t'intéresse » ? Elle a répondu à la question qui lui est posée : non cette mission ne l'intéresse pas, et c'est dans une autre région et elle ne veut pas déménager.

Au cours de l'entretien préalable, nous avons interrogé le directeur de département sur les griefs. Il a rappelé les principes de proposition de mission : si le manager a droit de poser la question du déménagement, il ne peut en aucun cas l'imposer. Si le consultant accepte la mission et refuse de déménager, le manager doit lui financer les coûts du déplacement. La salariée a observé que sans prise en charge ses droits n'étaient pas respectés, et qu'elle refusait seulement de déménager. Elle rappelle qu'aucun manager n'est revenu auprès d'elle pour lui expliquer qu'Astek prendrait en charge les coûts du déplacement. La CGT le répète très régulièrement, mais plusieurs managers ont tenté d'intimider des consultants pour les convaincre de renoncer à leur droit à cette prise en charge. La CGT a proposé de donner les noms de ces managers. La direction ferme les yeux et se bouche les oreilles, répétant que ce ne serait pas la politique du groupe, et elle laisse faire : c'est plus rentable !

D'après le directeur de département, accepter d'aller à la réunion technique ferait partie des obligations du consultant : cela permet au manager de mieux appréhender les besoins techniques du client, d'améliorer la relation commerciale, et si le consultant est convaincant, le client peut adapter le poste voire penser au consultant pour d'autres besoins. Refuser un entretien quand le salarié est soit en mécénat soit en intermission sera utilisé par la direction pour justifier son licenciement. Plusieurs consultants pensent avoir le droit de dire non à certaines missions et personne ne les prévient que refuser (et même apparemment manquer d'enthousiasme) est considéré comme une faute grave, et cause le licenciement sans préavis ni indemnité, mais toujours avec le droit au chômage (A.R.E.). Dans ce cas précis, la direction reconnaît que la formulation des managers était maladroite mais s'en accommode.

Quand un manager soumet une mission à un consultant, il est supposé demander très clairement si le consultant veut être présenté au client, et aller à l'entretien pour défendre ses compétences et ses capacités à en acquérir de nouvelles. Même si ce n'est pas fait, le consultant, lui, doit expliquer s'il trouve que le positionner est pertinent, quels sont les écarts entre le besoin du client et ses connaissances, et ce qui pourrait être envisagé (une formation, deux mois de transition avec la personne actuellement à ce poste...). Mais quoi qu'il pense, il devra accepter ou il sera inquiété.



🎵 **On est là, on est là** 🎵



### **Malgré les entraves, un adhérent de la CGT entre au CSE du groupe Astek.**

Au second tour des élections du CSE, le candidat de la CGT a rejoint la liste portée par le syndicat FO pour faire front face à la direction. Au cours des dernières années, la direction n'a eu de cesse de discriminer et d'entraver la CGT : licenciement en lien avec l'activité syndicale d'un de nos adhérents, discrimination et manquements à l'obligation de sécurité de l'ancien responsable de la CGT entraînant la résiliation judiciaire de son contrat, et refus d'accorder les moyens à la section syndicale de la CGT contrairement au droit syndical (comme poser les panneaux d'affichage de la CGT dans toutes les agences). Elle a fait de même pour FO : contestation des mandats, sanctions disciplinaires, actions en justice de l'employeur pour les déloger de leur local syndical... Les autres sections syndicales rencontrent quelques difficultés, mais rien de comparable.

La CGT pourra désormais faire entendre sa voix pour les 4 ans à venir. Avec ses partenaires de la liste FO issus de tous horizons, et les autres membres du CSE, nous vous accompagnerons dans vos échanges avec vos responsables, pour faire respecter vos droits, et pour en conquérir de nouveaux. Mais pour cela, vous devez nous contacter dès que des difficultés se présentent, avant d'être convoqué ou d'accepter quoi que ce soit de défavorable (comme un déménagement).

Dès maintenant, prenez contact avec nous, avec la liste FO, ou au moins un des élus du CSE dont la liste vous a été communiquée par mail le 15 Novembre. Venez échanger sur vos problèmes, et posez-nous les questions que vous vous êtes toujours posées sur Astek et sur le droit du travail. Nous vous demandons aussi de convaincre vos collègues en intermission ou en fin de mission de nous contacter sans attendre.

Nous comptons sur vous et vous pouvez compter sur nous.

**Si vous avez trouvé cela intéressant, contactez-nous et contactez les autres organisations syndicales pour obtenir nos communications syndicales antérieures, la solution à vos problèmes s'y trouve peut-être !**

**En cas de difficulté ou de question, ou pour plus de précisions sur le contenu de cette communication, n'attendez pas, contactez la section syndicale de la CGT ou vos élus du groupe Astek**

**CGT.Astek@gmail.com**