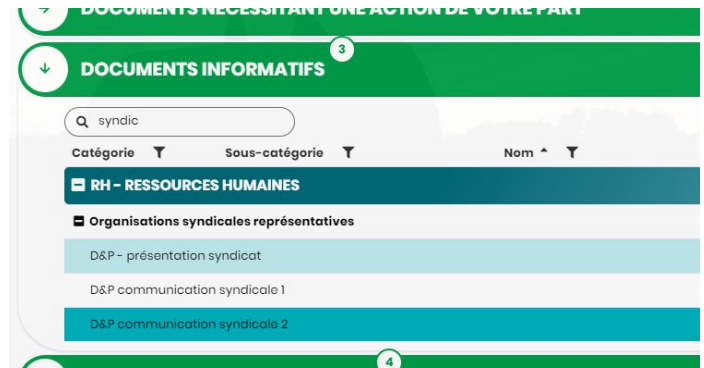


SIGNER DES ACCORDS, C'EST PAS POUR FAIRE JOLI

Nous avons salué l'accord par lequel l'employeur accepte que les salariés reçoivent des communications syndicales par email. Ce même accord met en place un espace accessible via l'outil *Welcome*, même si la direction a souhaité en garder le contrôle...

En effet, elle procède elle-même aux affichages demandés. Mais sans horodatage, sans titre... Aucun moyen de savoir s'il y a des mises à jour...



En signant l'accord, on ne pouvait pas envisager que la direction ferait les affichages "en dépit du bon sens".

Ne pas permettre aux élus et syndicats de communiquer correctement réduit la capacité des salariés à défendre individuellement et collectivement leurs droits. ... Et justement, certains en ont actuellement beaucoup besoin...

PLAN ARBITRAIRE DE DÉPARTS INVOLONTAIRES

L'effectif d'Astek a chuté de plusieurs centaines de personnes en quelques mois. C'est à n'en pas douter la conséquence d'un *plan spécial* voulu par la direction. Rappelons en effet que le plan financier prévoit qu'Astek passe d'un taux de rentabilité (EBITDA) de 10% aujourd'hui à 15% en 2027.

Rappelons aussi qu'en de telles circonstances, la loi française, avec le bon sens et le respect des collègues, prévoit que l'employeur informe le CSE et donc le personnel, s'il a l'intention de réduire l'effectif. Et ce afin que les départs s'organisent au mieux des intérêts de chacun(e) selon des critères sociaux.

La direction de l'entreprise, elle, choisit de faire porter l'entière responsabilité de son plan sur des individus. Elle les punit en leur montrant la porte, pour des fautes qu'ils n'ont pas commises ! ou parce qu'ils sont en période d'essai sans même avoir pris le temps de les évaluer.

Notre groupe est libre ! Sans ordre d'une fédération, sans enjeu politique, juste pour l'application du droit du travail et pour se soutenir les un(e)s les autres...

Notre organisation sans étiquette a besoin de nous tous.

Adhérez, ou faites un don, proposez-nous un peu d'aide technique...

FÉDÉREZ AUTOUR DE VOUS !

Contribuez à vous faire respecter vous-même et vos collègues !

Où nous trouver...

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

>> VERSO >>

diversite.proximite@gmail.com

Comment négocier ton augmentation ?

Augmentation individuelle

Chez Astek, l'augmentation de salaire n'a rien à voir avec l'évaluation de la performance individuelle. Si tu le croyais, c'est qu'Astek fait reluire son image sur les réseaux... Pour ton augmentation, choisis le bon moment : en plein milieu d'une mission, fais savoir que tu cherches un job ailleurs... Soudainement, ton "manager" prendra soin de toi (CARE)...

Augmentation générale

Chez Astek, l'évolution de salaire n'a rien à voir non plus avec le souci que la direction aurait de préserver le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés. Si tu le croyais, c'est qu'Astek fait reluire son image sur les réseaux...

Pour ton augmentation, il faut que tu contribues à concrétiser la responsabilité sociétale (RSE) d'Astek, en aidant les syndicats à négocier un plan d'augmentation des salaires.

Abonne-toi sur www.sidp.fr/astek pour être notifié du prochain sondage sur les NAO, et des propositions du syndicat

Fais-toi respecter

Rejoins le mouvement afin notamment de préserver la liberté d'information syndicale !
Note : *adhésion et don sont éligibles à crédit d'impôt de 66%.*

Montant de l'adhésion

0,2% du salaire net annuel

Si tu préfères juste apporter des idées et des compétences au mouvement, c'est aussi bienvenu !

Si ton manager évoque la possibilité de rompre ton contrat, contacte-nous !

Si tu souhaites partir vite car Astek ne te donne pas de travail, contacte-nous !

Si l'entreprise t'impose des congés payés, contacte-nous !

Contenu de notre site web

Résumés des réunions mensuelles du CSE

Communication hebdomadaire
Procédures judiciaires en cours

Questions fréquentes

Liens utiles...

Délégués syndicaux

Christelle NOEL
Eric DUCATEL
Mostafa OUBID

Connecte-toi aussi sur linkedin



Pose-nous des questions

Si tu reçois cette communication électronique c'est parce que nous sommes parvenus à signer un accord de "droit syndical" qui permet aux syndicats et au CSE de communiquer par email tous les trimestres au sein de l'entreprise !

Saluons le geste.