

Intermission prévisible dans certains cas

Pour les **consultants**, il existe 4 types de contrats dans le groupe Astek (en plus des contrats hérités des multiples acquisitions et fusions).

- Modalité 1 : 35h par semaine sans RTT, pour 230 jours travaillés dans l'année
- Modalité 1 "Astek" : 36h30 par semaine, pour x jours travaillés dans l'année (*nombre inconnu car il n'existe aucune règle écrite, ce qui rend ce contrat tout à fait illicite*)
- Modalité 2 : 38h30 par semaine pour 219 jours travaillés dans l'année
- Modalité 3 : Forfait jour, pour 217 jours travaillés dans l'année

Alors quand un client achète une prestation limitée à 210 jours par an, que faire des jours restants à travailler pour atteindre les 217, 219 ou 230 jours ?

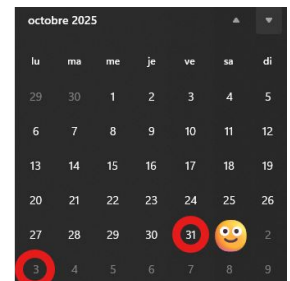
Ces jours sont nécessairement des jours d'intermission ?

Le syndicat appelle depuis des années à négocier un accord sur le temps de travail et les congés ! C'est avec vous qu'on y arrivera. Témoignez de votre situation auprès de nous !)

RAPPEL : RTT = 365 - weekends - jours fériés - congés payés - jours travaillés contractuels

Samedi matin - gagnez un jour de congé !

Lorsqu'un jour férié tombe un samedi au beau milieu d'une période de congés payés, ce jour est crédité au compteur de congés payés. Autrement dit, par exemple, poser 3 jours de congés payés autour du prochain samedi 1^{er} Novembre, ne coûtera que 2 jours de congés payés. On insiste, congés payés, pas RTT ou CET ou quoi que ce soit d'autre.



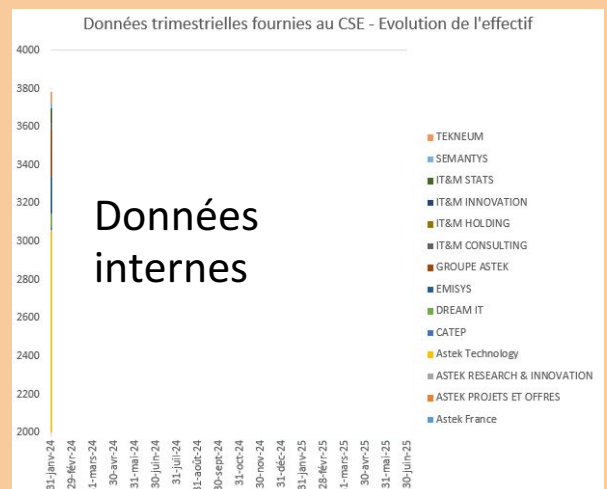
Situation économique, sorties nombreuses

Qui croit que les prouesses de l'IA n'ont pas d'impact sur les besoins des clients des ESN ? Quoi de mieux que le recours à l'IA pour réguler la charge de travail ? Combien de postes de consultants "parfois petites mains" est-il possible d'économiser ?

Des dizaines de collègues quittent l'effectif chaque mois, parfois de manière forcée et parfois même illégale. La négociation d'une procédure collective garantirait pourtant les droits de tous et préviendrait les éventuels abus de faiblesse, sur les étrangers ou les jeunes par exemple.

Contactez-nous, et rejoignez-nous afin que nous puissions ensemble faciliter une procédure collective pour restaurer la dignité de celles et ceux partis sans même comprendre leur sort.

La **période d'essai** est l'occasion d'évaluer les compétences des salariés (L1221-19 à L1221-26). L'article L1221-20 ne peut pas être plus clair. Faire passer des entretiens de qualification pour une mission n'est pas une évaluation du travail. De nombreux cas sont déjà répertoriés. Contactez-nous pour agir ensemble, contre ce qui est souvent vécu comme injuste.



IL Y A LES **MANAGERS**, ET LES "**MANAGERS**", LISEZ LA SUITE EN PAGE 2 >>

Où nous trouver... <https://www.sidp.fr/astek>

<https://diversiteproximite.wordpress.com>

diversite.proximite@gmail.com

Il y a les managers ... et les “managers”

Proposer une **rupture de contrat** au moyen d'un licenciement pour faute grave contre de l'argent est une infraction au droit des personnes, et donc **passible de poursuites judiciaires**.
Un bon manager ne fait pas cela, et ne dissuade pas ses collègues de prendre conseil auprès des élus du personnel.

*Si un supérieur te demande d'organiser des “ruptures transactionnelles”,
contacte-nous !*

Les **règles de fonctionnement** de l'entreprise (politiques internes) doivent être tenues à disposition du consultant lorsqu'on lui présente un ordre de mission. Notamment lorsque la mission engendre des frais professionnels.
Un bon manager sait **identifier et partager les documents essentiels au bon fonctionnement du collectif**, favorisant ainsi la confiance entre collègues.

Si tu ne sais pas où trouver les bonnes règles, contacte-nous !

Trouve la note relative à l'intermission sur welcome !

En période d'**intermission**, l'obligation de l'employeur de **fournir du travail conforme au poste et compétences** ne s'arrête pas. Un bon manager s'assure que ses collègues disposent du matériel et outils nécessaires à la réalisation du travail qu'il leur demande. Il ne les invite pas à utiliser leurs moyens personnels.

Si un supérieur te demande d'imposer des congés payés, contacte-nous !

Un bon manager, qui serait par exemple en difficulté pour occuper correctement son ou sa collègue, **sait que l'intermission se déroule par principe à domicile**.

Un bon “commercial” n'est pas forcément un bon manager.... Demande une formation à ton supérieur !

Les **congés payés** sont bien un droit du salarié, mais ils se planifient et s'organisent collectivement.
Un bon manager **coordonne son équipe pour que les congés ne désorganisent pas l'entreprise**.

Délégués syndicaux

Christelle NOEL

Eric DUCATEL

Mostafa OUBID

Connecte-toi aussi sur linkedin



Qui mieux que le consultant connaît ses compétences et sait comment elles évoluent.

Un bon manager **suit l'évolution des compétences et les envies de ses collègues régulièrement**.

Un bon manager sait que les commerciaux, managers, et consultants forment une équipe. **Les uns ne sont rien sans les autres**.

Une équipe fonctionne de manière optimale lorsque les enjeux sont partagés en toute transparence. Car cette dernière favorise la **CONFIANCE** d'une part, et catalyse **L'INTELLIGENCE COLLECTIVE**, d'autre part.

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 !