

Chers collègues,

Nous espérons que ce message vous trouve en bonne santé. Notre domaine d'activités nous permet, pour une large partie d'entre nous, de continuer à travailler depuis notre domicile et de faciliter ainsi les mesures de confinement en vigueur. Une occasion s'il en fallait, de montrer que **le télétravail** est possible, et de prouver (au delà des mesures infantilisantes de 'reporting') qu'il **ne fait pas baisser la productivité**.

Néanmoins, bon nombre d'entre nous, lucides sur la situation réelle des clients de notre entreprise, s'interrogent : **qui sera en chômage partiel** ? Dans quelles proportions ? On ne le sait pas. Alors que nous ne cessons de répéter que **seule la transparence garantit la justice de traitement, la direction entretient l'opacité**, que certains diront voulue pour faciliter la gestion de situations individuelles par **des pratiques plus ou moins gênantes...**

Alors **échangeons, partageons, et projetons**. Bonne lecture.

SALAIRES

Pour ceux d'entre nous qui sommes impactés par une activité réduite de notre client, Astek a recours au "chômage partiel" (partiel ou total), précédé de l'utilisation forcée de jours de RTT ou CET (voir ci-dessous).

Alors que la règle de rémunération est claire pour les contrats de travail à 35h (modalité 1), le cas des contrats à 38h30 (modalité 2) est plus délicat... La direction ne veut payer que sur la base de 35h!

Pour nous, les indemnités doivent être calculées sur la base du salaire brut contractuel. Mais ça, à la rigueur, c'est la direction qui voit avec l'assurance chômage.

Nous demandons le maintien du salaire net de tous les salariés.

A moins que la direction ne nous donne des chiffres qui prouveraient que la situation financière de l'entreprise serait mise en danger par cette mesure... Il faut être unis, mais pas trop quand même, hein ?

CET + RTT = MAXIMUM 10 JOURS CUMULÉS

Normalement imposés en début de baisse d'activité, en tant que moyen d'éviter le recours au chômage partiel. Mais apparemment la direction n'a pas trop de règle claire. Ecrivez-nous si votre situation est bizarre

PAS DE CONGÉS PAYÉS IMPOSÉS

L'ordonnance du président prévoit que le dialogue social gère ce cas au sein de l'entreprise. La direction n'a pas appelé à négocier.

Ceci étant, elle nous incite à prendre les congés. Incitation qui ne doit pas se transformer en pression. Rappelons toutefois que les congés payés doivent être soldés avant le 30 Mai, et que rien n'impose à l'employeur d'accepter de les reporter à des jours meilleurs.

FICHE DE PAIE

Si les fiches de paie n'arrivent pas, c'est lié d'une part à un problème de logiciel, et désormais à un effectif restreint de la société qui organise l'envoi des courriers.

SITUATION FINANCIÈRE

Selon nos estimations les mesures de chômage partiel permettent à l'entreprise de rester bénéficiaire jusqu'à 30% d'inter-missions, sans rogner sur la trésorerie, et encore moins sur le bénéfice réalisé en 2019. Quoi qu'il en soit, il serait **inconvenant que l'actionnaire perçoivent des dividendes ou bénéficie d'une opération de rachat d'actions...**

ET LA PARTICIPATION ?

Selon les résultats de 2019, qui sont bons, nous devrions savoir bientôt quel montant sera distribué ! **A moins qu'on y renonce...**

POUR DES DÉTAILS, DES QUESTIONS, RENCONTRONS NOUS SUR

<http://divprox.forumactif.org/>

Avec ou sans login, posez vos questions, et partagez vos expériences

Dear colleagues,

We hope this message finds you well. Our activity allows that a large number of us can work remotely. Working from home facilitates the respect of the lockdown. This is a good occasion not only to clarify the fact that home-working is largely doable but proving as well that this does not impact the level of productivity (and that there is no sudden need of any childish reporting tool).

Now, on the current situation, many of us are lucid and know much about the options taken by the clients of our company. Hence the questions : who will be in subsidized leave ? How many ? We do not know.

Not to say that we are repeating to management that transparency is key, since only it guarantees a fair treatment. Management keeps on its regular way of opacity that, some say is wanted in order to facilitate the management of individual cases, which may better remain hidden...

So let's stick together, discuss, share, and think of the future. Good reading.

SALARY

For those of us impacted by a reduction of the activity of the client, Astek does benefit of the so-called "chômage partiel" (partial or total) combined with the forced usage of CTD days or CET ((see below).

The rule to calculate the salary of a 35h contract (modalité 1) is pretty clear. However the case of the 38h30 contracts (modalité 2) is specific... Well, management does want to only pay the 35h!

According to us, the calculation of the subsidies shall be based on the contract value. But, in some way this is none of our business, but the relation between Astek and the state...

Anyway, we ask management to maintain the net salary for all!

... If only management would provide us with more input about the real numbers who may prove that the financial situation is that critical. They say keep united for the company! But not too much...

CET + CTD = MAXIMUM 10 DAYS IN TOTAL

The logic say that these days off are used as very first measure in order to prevent from "chômage partiel". But apparently management has no clear rule! Write to us if your situation seems bizarre!

NOT PAID VACATION DAYS IMPOSED

The president instructed that the case of paid leave shall be clarified within each company in cooperation with the unions... Our management did not call for talks.

That said, management incites to use paid leave. But shall not insist too much. Anyways, paid leave should be taken before June, and Astek is not obliged to accept to report paid vacation to better times.

PAYSLIPS

Wondering why payslips are not received ? 1- there was a software configuration issue, 2- the company who prepares the sending is now in a reduced operation mode.

FINANCIAL SITUATION

According to us, the state's measures would help the company to run without loss up to a level of inter-missions of 30%. No impact on treasury, neither of course on the already collected revenue of 2019.

Would you find normal that dividends be distributed ? Or buybacks organized ? We certainly not.

BTW, PARTICIPATION ?

According to 2019 results, which are good, we should soon know the amount of participation this year !

Shall we decline ?

FOR MORE DETAILS, QUESTIONS, LET'S MEET ON

<http://divprox.forumactif.org/>

With or without login, ask your questions, and share your situations