



Nous écrire (cftc.astek@gmail.com)

Communiqué SICSTI-CFTC ASTEK 06/2021

Cas contact, droit à la déconnexion, PV du CSE, Congés imposés, frais, EEP



Version en ligne

Tu es cas contact COVID, que faire, quels sont tes droits ? (télétravail ? arrêt de travail ? ...)



Nota : Ces informations de mai 2021 peuvent évoluer, la référence reste <https://travail-emploi.gouv.fr> et <https://www.ameli.fr>

Un cas contact est une personne ayant eu un contact à risque avec une personne contaminée par la Covid-19.

Par contact à risque, on entend les situations suivantes :

- contact direct avec un cas, en face à face, à moins de 2 mètres, quelle que soit la durée
- plus de 15 minutes consécutives ou cumulées sur 24 heures, dans un lieu clos, sans masque
- en face à face, sans masque, dans un lieu clos, alors que la personne contaminée tousse ou éternue (Exemples : repas ou pause, conversation, déplacement en véhicule, réunion...)
- actes de soins ou d'hygiène ;
- en partageant le même lieu de vie.

En tout état de cause, les « cas contacts » sont identifiés comme tels par les professionnels de santé autorisés, l'Assurance maladie ou l'agence régionale de santé (ARS).

Marche à suivre par le salarié :

Les cas contacts sont avertis par l'Assurance Maladie dans le cadre de la procédure de contact tracing. Ils doivent rester isolés pendant 7 jours après le dernier contact avec la personne testée positive et effectuer un test le 7ème jour.

- Le salarié en informe son employeur.
- En attendant le résultat des tests, il peut télétravailler si son poste le permet.
- S'ils n'a pas la possibilité de télétravailler, il est placé en arrêt de travail par l'Assurance Maladie, qui lui délivre un arrêt de travail sans jour de carence. Cet arrêt de travail est rétroactif. (voir <https://declare.ameli.fr>)
- Si le test s'avère positif, il y a arrêt maladie. Une reprise du travail est possible 8 jours après le début des symptômes et 48h après disparition de tout signe clinique. Un avis médical n'est pas nécessaire pour un retour à l'emploi si les critères de guérison clinique sont bien remplis.
- Si le test est négatif, le salarié reprend le travail (en télétravail si possible).

Salarié parent d'enfant cas contact :

Pour les parents d'enfants cas contact qui n'ont pas de mode de garde alternatif et qui ne peuvent pas télétravailler, un courrier sera adressé soit par l'établissement, soit par l'Assurance Maladie valant attestation d'isolement pour bénéficier du chômage partiel. Ceci n'est valable que pour un seul des 2 parents. Sur la base de ce courrier, l'employeur procède à la déclaration d'activité partielle.

Références :

- https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/doc_mtei_fiches_covid_gestion_cas_contact_v_01_03_2021_ok.pdf
- https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_covid_salarie_v030221.pdf
- https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_covid_employeur_v030221.pdf



- <https://www.cftc.fr/actualites/teletravail-ce-qui-est-possible-et-ce-qui-ne-lest-pas>

PV du CSE : longs mais riches d'informations

Tes élus au Comité Social et Economique (ex CE) se réunissent avec la Direction tous les mois. Il en ressort un PV « intégral », retraçant tous les débats sur les sujets à l'ordre du jour, et contenant les réponses aux questions et problématiques que toi, collègue, tu as soumis à tes représentants du personnel.

La lecture, même partielle de ces documents, te donnera un autre point de vue que les communications « bisounours » faites par Astek au travers des news letter et autre blog (*je vais bien, tout va bien...*).

Langue de bois, non réponses, refus, licenciements pour inaptitude, etc.... nous t'invitons à prendre connaissance des positions de la Direction en toute transparence sur <https://www.ceastek.fr/com/page/808>



Si besoin demande ton code d'accès à cse_com@ceastek.fr

Droit à la déconnexion et utilisation des moyens personnels



Pour rappel, Astek s'est engagé à respecter le principe de droit à la déconnexion en signant un accord avec les syndicats. Cet accord précise l'utilisation non abusive qui doit être faite des appels sur les téléphones personnels, **en aucun cas en dehors des heures de travail, ni pendant les périodes de repos.**

Signaler tout abus à drh@groupeastek.fr et copier cftc.astek@gmail.com



cftc.astek@gmail.com

Congés payés imposés, ne te laisse pas abuser .. !!

Non contents de durcir les conditions et délais de pose des congés payés (cf note de service reçue par courrier, mais rien sur le Sharepoint RH !!!), certains managers tentent de t'imposer des congés payés, sous couvert que le code du travail modifié au titre de la crise sanitaire le leur permet.

Il n'en est rien, ces tentatives sont ABUSIVES.

En effet, sans accord d'entreprise ou de branche, ce qui n'est pas le cas, imposer des congés payés au titre du COVID n'est pas possible.

Seuls maxi 10 jours du Compte Epargne Temps (CET) et/ou des RTT peuvent t'être imposés, et ce jusqu'au 30 juin 2021.

N'hésites pas à faire appel à tes représentants du personnel (cftc.astek@gmail.com) en cas de problème avec un manager un peu trop insistant.

Remboursement des frais... deux poids de mesure

Certains d'entre vous se voient refuser le remboursement de leur note de frais si elle n'est pas saisie avant le 10 du mois M+1 (règle groupe). Il faut parfois l'intervention d'un RH ou d'un manager bienveillant pour faire accepter les retards de déclaration de frais.

Aucun délai n'est pour autant imposé aux **managers** et, **certaines** personnes soucieuses de tes finances **mettent plusieurs mois à valider** tes remboursements, là encore sans que cela ne gêne la Direction et sans que le salarié soit traité de façon respectueuse.

A quand la validation automatique des frais s'ils ne sont pas validés par le manager à J+15 de leur déclaration par le salarié ?

Cette mesure serait vraiment une avancée « Best Place to Work »

Merci d'avance M. GAVALDON....

Entretien Annuel (EEP)... ton manager te doit un retour formel

Les informations suivantes sont issues du sharepoint RH Astek

(<https://groupeastek365.sharepoint.com/sites/rhinfo/SitePages/Vos-processus-RH.aspx>),

« **Votre entretien annuel (EEP)** »

« Dans le mois suivant votre entretien annuel, un Comité Carrière se réunit avec pour objectif d'adresser les souhaits d'évolution (projets, rémunération, formation, ...) exprimés lors de votre entretien annuel. » ../.. « **SOUS QUEL DELAI AI-JE UN RETOUR ?** Votre responsable vous communique les décisions vous concernant dans les 2 semaines qui suivent le comité »

N'hésites donc pas à relancer ton manager si il te laisse sans nouvelle et sans élément de motivation (l'adage "pas de nouvelle bonne nouvelle" n'est pour autant pas applicable chez Astek, tu t'en doutes.)

Tu constateras que ton manager te demande de respecter les processus RH et ISO, mais nombreux sont ceux qui semblent se croire au-dessus de ces obligations.... sans être le moins du monde rappelés à l'ordre. Best place to work ? ISO combien déjà ? Deux poids deux mesures, certains éléments de respect du salarié font cruellement défaut.

Peut-être la Direction réagira-t-elle à cette info par une communication RH, la CFTC l'espère.

Télétravail : La CFTC réclame des améliorations

- Participation d'Astek à l'achat de matériel et mobilier permettant une bonne ergonomie du poste de télétravail :
 - Fauteuil
 - Rehausseur d'écran d'ordinateur portable
- Fourniture aux frais d'Astek ou du client :
 - Micro/Casque
 - Clavier déporté / Souris
 - Ecran secondaire déporté
- Prise en charge par Astek, sur Ndf, d'une séance d'ostéopathie supplémentaire par an par rapport à la couverture mutuelle
- Proposer des meet-up sur la tranche horaire 17h-18h et pas toujours sur l'heure du déjeuner
- Mettre en place des possibilités de TT dans un tiers lieu autre que le domicile du salarié (espaces de co-working, résidence secondaire, lieu de résidence temporaire, locaux d'un autre établissement que celui de rattachement, ./.)

Adhérer à la CFTC

