

Courrier cosigné par les syndicats représentatifs et non représentatifs de l'UES (groupe) Astek :

**SICSTI-CFTC, CGT-UGICT, FO Astek, Solidaires Informatique
Syndicat Indépendant Diversité & Proximité, SPECIS-UNSA**

à **Monsieur le Président du directoire,
Messieurs les représentants de la direction
auprès des représentants du personnel**
77-81 ter Rue Marcel Dassault
Les Patios –Bât C & D
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

**Objet : Diffusion des communications syndicales auprès des salariés de l'UES
(groupe) Astek**

Monsieur le président du directoire,

Messieurs les représentants de la direction auprès des instances représentatives du personnel,

Depuis mai 2020, les syndicats de l'entreprise rencontrent de très grandes difficultés à faire connaître leurs communications syndicales aux salariés de l'entreprise du fait des conditions imposées par l'employeur, conditions qui ne permettent pas une diffusion à l'ensemble des salariés notamment parce qu'ils exercent pour la plupart d'entre eux leur activité dans les locaux d'une entreprise utilisatrice. Cette situation ne permet pas aux différents syndicats de l'entreprise de remplir rapidement et efficacement leurs rôles alors que tant la loi française que les lois européennes ou les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail imposent que cela soit respecté.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 17 mars 2021 (19-21.486), fait droit à la demande du syndicat des pilotes d'Air France concernant la prise de connaissance des tracts et publications syndicales par les pilotes d'Air France détachés dans l'entreprise utilisatrice Transavia France.

La Cour énonce ainsi :

« Vu les articles L. 2142-3 à L. 2142-7 et L. 2314-23 du code du travail :

*7. En vertu des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail, les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein de l'entreprise peuvent diffuser des communications syndicales aux salariés de l'entreprise. **Les salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure, qui demeurent rattachés à leur entreprise d'origine, doivent pouvoir accéder à ces informations syndicales.***

8. Il appartient en conséquence à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise utilisatrice, pour que la diffusion des communications syndicales puisse être assurée auprès des salariés mis à disposition. »

En ce qui concerne notre entreprise, dont près de 90% des salariés exercent leur emploi pour le compte d'entreprises utilisatrices sans être présents dans nos locaux ; force est de constater que les moyens

mis en œuvre par l'employeur concernant la diffusion des tracts et communications syndicales ne permettent pas de répondre aux principes énoncés par la Cour de cassation.

Rappelons aujourd'hui que dans notre entreprise :

- Des panneaux sont normalement mis à disposition des syndicats dans les établissements afin qu'ils puissent afficher leurs communications syndicales ; cependant ces panneaux ne sont accessibles qu'aux seuls salariés exerçant leur activité dans l'entreprise (essentiellement le personnel de structure et commercial qui représente environ 10% des effectifs),
- L'employeur interdit aux organisations syndicales l'utilisation de la messagerie d'entreprise afin d'envoyer leur communication à l'ensemble des salariés,
- L'employeur ne met aucun espace à disposition sur son intranet afin d'y installer un site syndical alors que cela est prévu par le code du travail (CdT. L. 2142-6),
- L'employeur a décidé de façon unilatérale, de ne permettre l'envoi que d'une seule communication syndicale par semestre, d'au mieux 2 pages au format A4. L'envoi, réalisé par ses soins selon une date qu'il est seul à déterminer, est commun à l'ensemble des syndicats de l'entreprise.

Les syndicats ne disposent d'aucun autre moyen de communication au sein de l'entreprise que ceux évoqués dans les points ci-avant. Ainsi, il doit être constaté que :

- L'ensemble des communications et tracts syndicaux affichés et/ou distribués ne sont accessibles qu'aux seuls salariés travaillant dans nos locaux,
- La communication envoyée semestriellement par l'employeur ne permet ni dans son format ni dans sa périodicité de véhiculer l'ensemble des informations et tracts que nous réalisons tout au long de l'année, ni ceux que nous pourrions être amenés à vouloir diffuser rapidement aux salariés en raison de l'actualité de notre entreprise à un instant donné.

Il est important de noter que les négociations, concernant le droit syndical dans l'entreprise, ouvertes à la demande des organisations syndicales depuis la dénonciation de l'accord précédent par l'employeur en 2018 (accord qui permettait l'envoi d'au maximum une vingtaine de communications syndicales sous la forme d'un lien sur le mail professionnel de chaque salarié), n'ont toujours pas abouti. Les dernières mesures relatives à la communication syndicale dans l'entreprise proposées par l'employeur fin 2022, ne sont pas mieux disantes que celles proposées en début de négociation il y a 2 ans (Un seul panneau d'affichage dans l'entreprise situé au siège avec interdiction d'affichage partout ailleurs sur le territoire national, une communication de 2 pages par trimestre envoyée à date fixe par l'employeur, un espace dématérialisé géré par la direction ne permettant de stocker que huit communications et sans possibilité d'informer les salariés du dépôt) et ne permettent pas d'assurer une communication telle que prévue par les textes de lois, et toutes les revendications faites par les organisations syndicales ont été rejetées.

Les organisations syndicales, en cherchant la voie du dialogue depuis 2018 plutôt que celui de la confrontation, ont fait preuve de patience et ce au détriment de leurs droits fondamentaux, mais le blocage dont fait preuve systématiquement l'employeur à la communication syndicale dans l'entreprise et l'absence d'ouverture de celui-ci lors des négociations ne permettent pas d'envisager une solution à court terme.

C'est pourquoi, nous vous demandons de nous indiquer le plus rapidement possible et sous moins d'un mois, les mesures prises avec chaque entreprise utilisatrice ou toutes autres mesures internes permettant d'assurer tout au long de l'année la diffusion libre de l'ensemble des communications et

tracts syndicaux auprès de l'ensemble de nos salariés. Notez bien que, les discussions ayant déjà eu lieu sur ce sujet et encore récemment, nous attendons aujourd'hui de votre part des mesures concrètes.

Passé ce délai, sans retour de votre part nous informant des moyens mis à disposition permettant de répondre favorablement à notre demande, nous engagerons les actions nécessaires afin de faire respecter nos droits, y compris en sollicitant directement l'ensemble des entreprises utilisatrices où nos salariés sont mis à disposition.

Nous vous prions de croire, Monsieur, en nos respectueuses salutations.

Courrier établi et cosigné par les organisations syndicales représentatives et non représentatives de l'UES (groupe) Astek suivantes :

Pour la SICSTI-CFTC, J-M G

Pour la CGT-UGICT, M M

Pour FO Astek, C L

Pour Solidaires Informatique, T G

Pour le SPECIS-UNSA, J-L M

Pour le Syndicat Indépendant Diversité & Proximité, E D