

Editorial

Le 19 novembre dernier, la cour d'appel de Boulogne-Billancourt a cassé la décision de l'Inspection du Travail qui avait déterminé qu'il fallait mettre en place quatre « comité social et économique » (nouvelle instance représentative du personnel) lors des prochaines élections professionnelles au sein du groupe Astek. Par conséquent, il n'y aura qu'un seul « comité sociale et économique » (CSE) pour toute la France pour assurer l'ensemble des missions actuellement dévolues au Comité d'Entreprise, aux Délégués du Personnel et au CHSCT.

Ainsi, les missions des membres élus du futur CSE seront donc multiples :

- 1° Etre consulté sur les projets économiques, financiers et sociaux importants que l'employeur est susceptible de prendre
- 2° Etre consulté chaque année sur la situation économique et financière de l'entreprise, la stratégie et la politique sociale (avec la possibilité de se faire aider par un expert extérieur pour éclairer les élus)
- 3° Présenter les réclamations des salariés sur l'application du code du travail, de la convention collective, du contrat de travail, des accords de la branche et de l'entreprise
- 4° Assurer des missions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail
- 5° Assurer la gestion des activités sociales et culturelles dans le respect des règles URSSAF

Sommaire #50

Editorial	1
Vos droits 	2-4
<ul style="list-style-type: none"> • Congés supplémentaires pour enfant à charge • Congés supplémentaires pour fractionnement • Intermission, inter-contrat • Ordre de mission, ordre de déplacement • Aucune obligation de communiquer son numéro de téléphone personnel à l'employeur 	
Le coin des négos	5
Focus	6
<ul style="list-style-type: none"> • Vers la suppression des inégalités salariales 	
Dernières publications	6
<ul style="list-style-type: none"> • Le retour du congé maternité • La liberté d'expression : comment l'exercer au travail ? • Non aux sanctions pécuniaires pour les salariés ! 	
Actualités nationales	

Notre ADN : Aider, Défendre, Négocier

Pour veiller à vos intérêts, défendre vos droits et votre santé, obtenir de nouveaux droits (accords d'entreprise) ... vous devrez choisir dans les prochaines semaines des représentantes et représentants du personnel :

- Connaissant l'entreprise et ses rouages,
- Echangeant avec des représentants FO dans d'autres ESN,
- Engagé(e)s,
- Expérimenté(e)s,
- Formé(e)s (et qui se forment régulièrement auprès de leur syndicat),
- Participatives/participatifs,
- Pugnaces.



Certains salariés considèrent que les syndicats ne servent à rien et préfèrent traiter directement avec leur hiérarchie ! Et quand la hiérarchie refuse d'écouter ou de respecter vos droits et vous dit d'aller voir ailleurs si vous n'êtes pas content, vous faites quoi ?

Par exemple, aurions-nous aujourd'hui des congés payés (dont vous bénéficiez pour découvrir le monde ou vous détendre, aller voir votre famille ou vos amis ...) si les femmes et les hommes de ces syndicats étaient allés voir ailleurs ?

Le progrès social a toujours été gagné par les revendications formulées par des représentantes et représentants syndicaux motivés par l'envie d'améliorer les conditions de travail et de vie de chacun !

Vos droits

Congés supplémentaires pour enfant à charge

Vous êtes arrivés au sein du groupe Astek depuis le 1^{er} juin de l'année et vous n'aurez sûrement pas cumulé 25 jours de congés payés au 31 mai de l'année suivante.

L'article L. 3141-8 du Code du Travail permet **d'obtenir des congés supplémentaires pour les salariés ayant à charge des enfants** qui vivent au foyer et sont **âgés de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.**

Si vous êtes concernés, envoyez une demande par courriel au service paye à l'adresse "paye@astek.fr" pour obtenir ces jours. N'hésitez pas à nous tenir informés si nécessaire.



Additional leave for dependent children

You joined the Astek group on June 1, 2018 and you will probably not have accumulated 25 days of paid leave by May 31, 2019.

Article L. 3141-8 of the Labour Code provides for additional leave for employees with dependent children who live at home and are under 15 years of age on 30 April of the current year or any child without age conditions as long as they live at home and are disabled.

If you are concerned, send an email request to the payroll department at "paye@astek.fr" to obtain these days. Feel free to keep us informed if necessary.

CE QUE DIT LA LOI

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Congés supplémentaires pour fractionnement

La Cour de cassation a rappelé dans de multiples décisions (cass. soc. 19 juin 2002, n° 99-45837, rendu à propos de Syntec ; cass. 9 avril 2008 pourvoi 06-46123 ...) **que le bénéfice des jours de fractionnement naît automatiquement, peu importe « l'origine » du fractionnement** (à la demande du salarié ou de l'employeur) sauf en cas d'accord collectif ou, en l'absence d'accord collectif, d'accord individuel explicite du salarié supprimant ce droit.

Elle l'a une nouvelle fois rappelé dans une affaire (cass. soc. 10 octobre 2018, n° 17-17890) **où la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils** (dite à tort « Syntec ») **prévoit l'attribution d'un nombre de jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque l'employeur « exigeait » qu'une partie du congé principal** (hors 5^{ème} semaine) **soit prise hors de la période 1^{er} mai – 31 octobre.**

Le code du travail fixe au 31 octobre de chaque année une obligation concernant le décompte du congé principal utilisé :

Solde des congés payés (hors 5 ^{ème} semaine)	Nombre de jours octroyés
Inférieur à 3 jours	0 jour
Entre 3 et 5 jours	1 jour
6 jours minimum	2 jours

Si vous êtes concernés, envoyez une demande par courriel à votre RRH pour obtenir ces jours. N'hésitez pas à nous tenir informés si nécessaire.



Entitlement to additional leave for leave splitting

The Court of Cassation has recalled in numerous decisions (cass. soc. 19 June 2002, n° 99-45837, rendered in connection with Syntec; cass. 9 April 2008 appeal 06-46123 ...) that the benefit of the split days arises automatically, regardless of the "origin" of the split (at the request of the employee or the employer) unless a company agreement removes this right.

It reiterated it once again in a case (cass. soc. 10 October 2018, No. 17-17890) where the collective agreement of technical design offices, consulting engineering firms and consulting firms (wrongly called "Syntec") provides for the granting of a number of working days of additional leave when the employer "required" that part of the main leave (excluding the 5th week) be taken outside the period from 1 May to 31 October.

The Labour Code sets an obligation on 31 October of each year to count the main leave used:

- Between 3 and 5 days => 1 day offer
- More 5 days => 2 days offer

If you are concerned, send an email request to your human resources manager to obtain these days. Feel free to keep us informed if necessary.

Intermission, inter-contrat ...



Par abus de langage, vous entendez souvent le terme « inter-contrat ». Ce terme, utilisé malheureusement « à tort » par le management ou les équipes commerciales, signifie que votre employeur n'a pas de contrat commercial sur lequel vous affecter, vous facturer. Cependant, votre employeur devrait utiliser le terme d' « intermission » ou « inter-chantier » car vous avez toujours un contrat de travail qui vous lie, que vous ayez une mission ou pas.

Vous êtes en intermission, vous ne devez pas culpabiliser. Cette période fait partie du modèle économique de notre secteur d'activité et votre employeur doit vous fournir du travail en adéquation avec votre contrat de travail, votre expérience et vos compétences.

Si vous effectuez votre intermission dans les locaux de l'entreprise, un poste de travail doit vous être fourni (un fauteuil, une table et un ordinateur) qui permette l'exercice de votre activité dans des conditions correctes (lumière, température ...). N'hésitez pas à demander des informations concernant les horaires, les conditions de parking (vélos, voitures), de restauration ... Bien entendu, vous conservez la totalité de votre salaire et l'ensemble de vos droits en matière de congés, de CTD. Cette période peut être mise à profit pour faire évoluer vos compétences (formation, DIF ...) ou transmettre des compétences à d'autres salariés.

Il est possible que votre employeur vous demande/permette de réaliser votre intermission en partie ou en totalité à votre domicile. Dans ce cas, l'employeur doit vous fournir un « ordre d'intermission à domicile » complet et précis (période ou jours de la semaine à domicile, délai de réactivité ...). Vous devez rester joignable soit par téléphone soit par courriel ... Afin d'éviter l'isolement social, nous vous conseillons de faire inscrire sur cet ODM la convocation systématique aux réunions d'intermission (si elles existent), la possibilité de venir chaque semaine à l'agence pour rencontrer vos collègues, les ingénieurs d'affaires, votre manager ...

Au cas où vous seriez contacté par une personne d'une autre société que la vôtre pour réaliser une mission lointaine, ne signifiez pas votre refus. Contactez d'urgence votre supérieur hiérarchique afin d'avoir des informations complètes et précises sur cette mission (objet, durée, client, description précise du projet ...) ainsi que sur les moyens mis à votre disposition pour vous déplacer, pour vous loger ... et enfin les règles d'indemnisation des temps de trajets inhabituels.

Si vous rencontrez des problèmes, n'hésitez pas à contacter vos représentants **FO**.

Intermission, inter-contrat ...

By abuse of language, you often mean the term "inter-contract". This term, unfortunately used "wrongly" by management or sales teams, means that your employer does not have a commercial contract on which to assign you, to invoice you. However, your employer should use the term "intermission" because you always have an employment contract that binds you, whether you have a mission or not.

You're on intermission, you shouldn't feel guilty. This period is part of the business model of our industry and your employer must provide you with work that matches your employment contract, experience and skills.

If you make your "intermission" on the company's premises, a workstation must be provided (an armchair, a table and a computer) that allows you to carry out your activity under correct conditions (light, temperature, etc.). Feel free to ask for information about schedules, parking conditions (bicycles, cars), catering... Of course, you keep all your salary and all your rights in terms of leave, CTD. This period can be used to develop your skills (training, DIF, etc.) or to pass on skills to other employees.

It is possible that your employer may ask you to carry out your intermission or only part of it at your home. In this case, the employer must provide you with a complete and precise "home intermission order" (period or days of the week at home, response time, etc.). You must remain reachable either by phone or email... In order to avoid social isolation, we advise you to include in this ODM the systematic invitation to intermission meetings (if they exist), the possibility of coming to the agency every week to meet your colleagues, business engineers, your manager...

In case you are contacted by a person from a company other than yours to carry out a distant mission, do not indicate your refusal. Contact your supervisor as a matter of urgency in order to have complete and precise information on this mission (object, duration, client, project description, etc.) as well as on the means at your disposal to get around, to find accommodation, etc. and finally the rules for compensation for unusual travel times.



If you encounter any problems, do not hesitate to contact your **FO** representatives.



Ordre de mission, ordre de déplacement



Avant de partir en mission ou en déplacement ponctuel (et surtout pas après), **votre manager doit vous remettre un ordre de mission (ODM) ou un ordre de déplacement (ODD) signé** par lui dans lequel il est indiqué, en particulier, **le lieu précis de votre mission, les tâches à accomplir** (rubrique « Description de la mission »), **les horaires de travail, les coordonnées de l'assurance** ainsi que **le montant de la prise en charge des frais liés à la mission**. Vous devez discuter des frais pris en charge dans le cadre de la mission

ou du déplacement (repas de midi et du soir, frais kilométrique et de péage ...) et les faire inscrire de façon précise dans la rubrique « Conditions particulières ».

Si l'ordre de mission (ou de déplacement) **est incomplet, nous vous conseillons fortement de noter toutes vos réserves.**

N'oubliez pas qu'en tant que cadre, si vous devez prendre le train, vous devez voyager en 1^{ère} classe (convention collective).

Si vous rencontrez des problèmes, n'hésitez pas à contacter vos représentants **FO**.



Mission order, travel order

Before leaving on a mission or on a specific trip (and especially not after), your manager must give you a mission order (ODM) or a travel order (ODD) signed by him/her, in which it is indicated, in particular, the precise place of your mission, the tasks to be accomplished (under "Description of the mission"), the working hours, the insurance details as well as the amount of the coverage of the expenses related to the mission. You must discuss the expenses covered by the mission or travel (lunch and dinner, mileage and toll charges, etc.) and have them accurately recorded in the "Special conditions" section.

If the mission (or travel order) is incomplete, we strongly advise you to note all your reservations.

Remember that as an executive, if you have to take the train, you must travel first class (collective agreement).



If you encounter any problems, do not hesitate to contact your **FO** representatives.

Aucune obligation de communiquer son numéro de téléphone personnel à l'employeur



Il n'existe aucune obligation légale pour un salarié de fournir un numéro de téléphone personnel fixe ou portable à son employeur.

Un salarié qui n'est pas considéré en temps de travail effectif a droit au respect de sa vie privée et dispose du droit de ne pas être dérangé par son employeur sur son temps de repos.

Vous ne pourrez être sanctionnés si vous ne répondez ni aux appels téléphoniques ni aux mails en dehors de votre temps de travail.

Vos représentants **FO** militent pour la mise en place d'un accord permettant le droit à la déconnexion (comme cela existe dans d'autres entreprises). Malheureusement, la Direction ne souhaite pas discuter de cela. Bien étonnant pour une entreprise qui se dit soucieuse du bien-être de ses salariés.

No obligation to provide your personal telephone number to the employer

There is no legal obligation for an employee to provide a fixed or mobile personal telephone number to the employer.

An employee who is not considered as actual working time has the right to respect for his private life and has the right not to be disturbed by his employer during his rest period.

You will not be punished if you do not answer phone calls or emails outside of your working hours.



Your **FO** representatives are campaigning for the establishment of an agreement allowing the right to disconnect (as exists in other companies). Unfortunately, the Directorate does not wish to discuss this. This is surprising for a company that claims to be concerned about the well-being of its employees.

Le coin des négos

CE QUE DIT LA LOI

CHACQUE ANNEE, la direction doit organiser des négociations sur :

- **La rémunération** (salaires effectifs, mise en œuvre de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes),
- **Le temps de travail** (durée effective et organisation du temps de travail),
- **Le partage de la valeur ajoutée** (intéressement, participation, épargne salariale).
- **L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail** (articulation vie professionnelle/vie personnelle, droit à la déconnexion, objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle, mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, actions de sensibilisation du personnel au handicap, modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, exercice du droit d'expression directe et collective des salariés).

TOUS LES TROIS ANS, la direction doit organiser des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement au compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.
- Conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.
- Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce plan est consacré en priorité, compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et les modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.
- Perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDD.
- Conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

A l'approche de la fin de l'année 2018, **FO** fait les bilans suivants :

- **La direction n'a négocié ni sur les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, ni sur le temps de travail, ni sur le partage de la valeur ajoutée, ni sur l'égalité professionnelle, ni sur la qualité de vie au travail, ni sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

A l'heure où la direction, à grand renfort de communication, voudrait faire croire qu'elle met tous les moyens pour transformer l'entreprise et y faire un lieu où il ferait bon vivre, un édifice où le salarié en serait la pierre centrale, ces manquements montrent de façon criante et sans appel, combien la parole ne rejoint pas les actes.



Télétravail

Dans le cadre de la négociation sur le télétravail, **FO a proposé qu'une indemnité financière** (entre 10 et 20 EUR / mois) **soit versée** au salarié lorsqu'il réalise son télétravail à domicile **pour compenser les dépenses occasionnées comme l'électricité, le chauffage ...** De plus, **FO s'est associé à la proposition d'autres syndicats représentatifs de généraliser l'utilisation de Skype Entreprise** (via la solution office 365) **pour ne plus utiliser le téléphone personnel du salarié** dans le cadre de l'activité professionnelle.

Prochaines négociations

Les prochaines réunions de négociation concerneront la future instance CSE et ses moyens pour fonctionner. FO espère vivement que la Direction changera de position (« seulement la loi et rien de plus ») **et donnera de réels moyens pour que cette instance fonctionne** comme, par exemple, la participation des suppléants aux réunions, un crédit d'heures de délégation pour ces suppléants ...

Focus

Vers la suppression des inégalités salariales

Le 22 novembre 2018, la ministre du Travail a présenté le futur outil de mesure et de correction des écarts de salaires femmes/hommes dans l'entreprise. Un dispositif destiné à atteindre « une obligation de résultat » en matière d'égalité salariale

Partant du constat que le principe d'égalité des rémunérations entre les sexes n'est pas pleinement respecté (à poste et âge égal, l'écart est de 9 %), le gouvernement a mis en place un dispositif qui imposera aux entreprises de 50 salariés et plus de mesurer et publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Si nécessaire, les employeurs devront prendre des mesures correctrices.

La note globale acquise par chaque entreprise sera publiée. Le détail de la note sera uniquement transmis au comité social et économique.

Indicateurs retenus pour les entreprises d'au moins 250 salariés

- **Suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes**

Issu de la règle « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes, présente dans le code du travail depuis 46 ans (art. L. 3221-2).

- **Même chance d'augmentation salariale**

Inciter les entreprises « à récompenser tous ceux qui le méritent et pas uniquement ceux qui en font la demande, souvent des hommes »

- **Même chance d'obtenir une promotion**

Proportion de femmes qui ont une promotion par rapport au nombre d'hommes.

- **Augmentation des salariées revenant de congé maternité ou d'adoption si des augmentations ont été données en leur absence**

Respect de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 sur le « rattrapage salarial ». Celle-ci oblige les employeurs à majorer la rémunération d'une salariée de retour de congé maternité des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (art. L. 1225-26).

- **Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations**

Planning étalé sur 3 ans pour atteindre les objectifs

Les entreprises de plus de 1000 salariés devront avoir mesuré les 5 indicateurs et publié leur note globale 2018 au 1er mars 2019.

Très impliquée durant la période de construction de ce projet, le syndicat national **Force Ouvrière** a été entendue sur plusieurs points : intégration des primes de performance dans les salaires observés, calcul basé sur la moyenne des rémunérations, prise en compte des temps partiels. Enfin, dans un souci d'égalité, l'obligation de corriger les situations défavorables vaut autant pour les femmes (très majoritairement concernées), que pour les hommes.

Pour autant, **FO** s'inquiète de certaines zones d'ombre. Ainsi, lors de la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes, les panels inférieurs à trois personnes ne seront pas pris en considération. De ce fait, cela risque de rendre invisible des écarts pourtant bien réels. Certaines entreprises pourraient ainsi obtenir une bonne note malgré des différences existantes, les protégeant de tout risque de sanctions. Enfin, pour **FO**, l'absence de pénalité financière plancher et de moyens suffisants pour les inspections du travail pourrait constituer un frein à la mise en place de mesures correctives.

FO entend bien poursuivre ses actions pour améliorer encore ce projet et souhaite donc une nouvelle multilatérale sur les aspects techniques de l'index, afin de garantir plus d'égalité aux 10 millions de salariés des 40 000 entreprises supposées le mettre en œuvre.

FO ne perd pas de vue que l'objectif final demeure la suppression de la totalité des écarts de rémunération. C'est pourquoi les accords « égalité professionnelle » doivent permettre d'agir plus largement sur le sujet notamment sur l'organisation du travail, l'articulation vie privée / vie professionnelle, et la parentalité.

Dernières publications

Sur le blog www.FOAstek.fr

[Droit] Le retour du congé maternité

<https://wp.me/p77E1E-JV>

[Vidéo] Apprendre à gérer un CE

<https://wp.me/p77E1E-jM>

[Droit] La liberté d'expression : comment l'exercer au travail ?

<https://wp.me/p77E1E-jK>

[Droit] Non aux sanctions pécuniaires pour les salariés !

<https://wp.me/p77E1E-jI>

Actualités nationales

Sur www.force-ouvriere.fr

Yves Veyrier (FO) : « Le mouvement des gilets jaunes, c'est l'échec de ceux qui n'écoutent pas les syndicats »

[Consulter l'article](#)

