

## RECLAMATIONS FO

### **FO 202007-01 – Accompagnement des familles après le décès d'un enfant**

---

La loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant a été adoptée le 26 mai 2020. Cette loi, applicable dès le 1er juillet 2020, instaure :

- Un congé pour décès de 7 jours ouvrés (anciennement 5 jours), avec maintien de salaire :
  - En cas de décès d'un enfant ou d'une personne dont le salarié à la charge effective et permanente de moins de 25 ans
  - En cas de décès d'un enfant, quel que soit son âge, lorsque celui-ci est lui-même parent
- Un congé de deuil de 8 jours ouvrables, fractionnable, à prendre dans l'année suivant le décès, avec maintien de salaire tenant compte, le cas échéant des IJSS
  - En cas de décès d'un enfant ou d'une personne dont le salarié à la charge effective et permanente de moins de 25 ans

**FO** demande la communication de ce nouveau droit à l'ensemble des salariés du groupe, la mise à jour des documents évoquant les droits à congés, l'information des RH et manager de ces nouvelles dispositions.

1. Quand cela sera-t-il fait ?

### **FO 202007-02 – Décalage du versement de la participation**

---

Dans les questions/réponses relatives au décalage du versement de l'épargne salariale suite à l'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020, il est indiqué :

« Des formalités sont-elles nécessaires pour acter le décalage des dates d'information et de versement ?

Les dispositions législatives repoussant au 31 décembre 2020 la date limite de versement de l'intéressement et de la participation sont d'ordre public et permettent aux entreprises de différer le versement de l'intéressement et de la participation, si besoin est, sans recourir à un avenant

Toutefois, la date de versement fait partie des clauses obligatoires de l'accord collectif. Si, matériellement, la signature d'un avenant est possible, il convient de privilégier cette solution, notamment pour conserver une date proche de la date normale prévue (cf. 1ère question). A minima, il est indispensable que l'employeur informe les représentants des salariés, ainsi que les bénéficiaires, du décalage de versement. Un document ad hoc, qui peut se limiter à un courrier électronique, doit être formalisé par l'employeur (ou son délégataire), contextualisant la mesure et informant les bénéficiaires de la nouvelle date du versement/d'investissement. »

1. Quand les salariés ont-ils été informés du décalage du versement de la participation ?

### **FO 202007-03 – Correction des paies versées**

---

L'indemnité paraît ne prendre en compte que les 151.67 heures de salaire de base.

1. Où en est la correction des paies versées dans le cadre du chômage partiel pour ce qui concerne la réintégration de la part des heures supplémentaires contractuelles dans l'indemnité versée pour cause de mise en chômage partiel ?

### **FO 202007-04 – Indemnité chômage partiel en juin**

---

Au mois de juin j'ai été au chômage partiel « partiel » pour 5 jours. Il y a eu 18 jours ouvrés du fait des jours fériés. La retenue faite a été sur la base de 5/18 (alors qu'on peut l'imaginer à 5/20 ou 5/21 pour un mois « normal » en termes de jour ouvrés)

Cela revient à traiter le chômage partiel comme du congés sans solde.

1. Est-ce la procédure normale ?

## **FO 202007-05 – Chômage partiel et dividendes**

---

J'ai subi une baisse significative de mon salaire comme beaucoup de collègues en chômage partiel.

1. La politique de distribution des dividendes vers les actionnaires d'Astek et de groupe Astek va-t-elle tenir compte de cela en limitant voire en annulant les dividendes sur l'exercice 2019 remontés aux actionnaires ainsi que les opérations de sortie de cash massives ?

## **FO 202007-06 – Mise en concurrence entre salariés**

---

De plus en plus d'entretiens techniques conduisent à ce que plusieurs consultants ASTEK, ou encore externes et ASTEK, soient présentés lors d'une même visite chez un client.

1. Est-ce une volonté exprimée par les clients ?

2. Si non est-ce une directive de la direction d'Astek pour aller plus vite et maximiser les chances de réussite d'un point de vue commercial ?

La perception est entre autres que cela correspond à de l'étalage de compétences comme on étale des biens sur un marché, et fait apparaître un certain manque de considération des sociétés de services qui procèdent ainsi, envers leurs salariés

3. Quel peut être l'argumentaire de vente du manager commercial à la fin de l'entretien, pour essayer de gagner la mission, s'il se retrouve à devoir communiquer sur plusieurs profils aux qualités sensiblement différentes en même temps ?

4. Est-ce normal d'être en concurrence avec des externes présentés par Astek ?

## **FO 202007-07 – Comité de carrières**

---

1. N'ayant toujours pas eu de retour du comité de carrière alors que j'ai passé mon entretien en début d'année, les comités de carrière ont-ils repris ?

2. S'ils ont repris, pourquoi je n'ai aucun retour de mon manager ?

## **FO 202007-08 – Accepter n'importe quelle mission**

---

Mon manager m'a dit qu'avec mon expérience et mon diplôme, je dois avoir la capacité de répondre à toutes les offres possibles même si cela ne fait correspond ni à mes expériences ni à mes domaines de compétences.

1. En l'absence d'expériences et de compétences correspondant à la demande mission du client, quel dossier de compétences peut-il être envoyé aux clients ?

2. Cela ne fait-il pas courir un risque à l'entreprise de ne plus être contacté par des clients s'ils s'aperçoivent que les consultants n'ont finalement pas les compétences voulues ?

3. Ce genre de pratique rendant le CV incohérent, est-ce la nouvelle politique commerciale de l'entreprise ?

## **FO 202007-09 – Baisse d'activité à Grenoble**

---

L'équipe du projet Total doit diminuer prochainement.

1. De combien l'équipe va-t-elle diminuer ?

2. Quel est l'impact sur l'aménagement en cours de l'agence ?

3. **FO** demande si un petit local Intersyndical - CSE ne peut être aménagé ?

## **FO 202007-10 – Se former le soir pour monter en compétences**

---

Mon manager m'a dit que je dois me former le soir après le travail pour monter en compétence. Il a même rajouté qu'étant ingénieur, je dois en être capable et que ce n'est qu'une question de volonté.

1. Est-ce la nouvelle politique RH de l'entreprise ?

## **FO 202007-11 – Congés imposés**

---

J'ai reçu un courrier d'Astek pour m'imposer des congés au mois d'août. Or, lors de mon embauche, le manager m'a dit que chez Astek on est souple sur les congés et qu'on laisse le consultant posé ses dates.

Après avoir cherché sur Internet, j'ai protesté auprès de mon nouveau manager en disant qu'Astek n'avait pas respecté les règles et donc elle ne pouvait m'imposer les congés.

Mon manager m'a répondu que l'entreprise pouvait imposer les congés et que si je n'étais pas content, je pouvais aller voir ailleurs.

Je trouve que la politique humaine d'Astek ne correspond plus trop à ce qu'on m'a dit à mon arrivée (Great Place To Work).

1. Comment la direction explique-t-elle ce décalage entre les promesses lors de l'embauche et la situation en réalité ?

## **FO 202007-12 – Départ de l'assistante d'agence de Grenoble**

---

Adeline, assistante d'agence de Grenoble et assistante RH, vient de quitter l'entreprise.

1. Qui va la remplacer ?

## **FO 202007-13 – Dossier de compétence pas nécessaire**

---

Mon manager m'a dit qu'actuellement les clients reçoivent parfois des dizaines de proposition de CV pour un mission et par conséquent le client n'a pas le temps de lire le dossier de compétences.

1. Quelle garantie ai-je que mon dossier corresponde aux missions pour lesquelles il est envoyé ?

2. Si mon dossier n'est pas retenu, au bout de combien de temps, mon manager va-t-il me proposer des formations pour être en phase avec les besoins clients ?

## **FO 202007-14 – Respect vie personnelle**

---

Dans le cadre du programme CARE, mon manager a bien insisté lors de mon arrivée pour le respect de la vie personnelle.

1. Ayant un conjoint et des enfants, une charge de famille, des activités personnelles, comment le fait que mon manager me propose des missions très éloignées respecte ma vie personnelle ?

## **FO 202007-15 – Chômage partiel et Régularisation de la rémunération des salariés ayant quitté l'entreprise**

---

**FO** constate que, suite à des changements règlementaires, des régularisations sont nécessaires pour les salariés ayant été déclarés en chômage partiel (total ou partiel).

1. Que va faire l'entreprise pour les salariés ayant quitté l'entreprise (versement d'indemnités et/ou salaires complémentaires, bulletins de salaire correctif ...) ?