

RECLAMATIONS FO

FO 202205-01 – Séances chez le psychologue (suite)

A la réclamation **FO 202204-06** du mois avril, l'employeur a répondu « [Je n'ai pas de réponse. J'attends un retour de la mutuelle sur le sujet.](#) »

FO repose donc la réclamation.

Le remboursement par la Sécurité sociale de huit séances chez le psychologue pour tous les Français est entré en vigueur au 5 avril 2022.

Selon le texte paru au Journal officiel, les patients auront un reste à charge de 40 %.

1. Cette nouvelle disposition aura-t-elle un impact financier pour les salariés ?
2. Cette nouvelle disposition aura-t-elle un impact sur le contrat avec la mutuelle ?

FO 202205-02 – Matériel de premiers secours (suite)

A la réclamation **FO 202204-09** du mois avril, l'employeur a répondu « [Cette question-là, il faut que je fasse un point avec la DAMG. Je n'ai pas eu le temps de le faire.](#) »

FO repose donc la réclamation.

« L'article **R. 4224-14** du Code du Travail prévoit que « **Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible.** »

1. Tous les locaux du groupe sont-ils équipés d'un matériel de premiers secours ?
2. Si non, quand cela sera-t-il effectif ?

L'article **R. 4224-23** du Code du Travail prévoit que « **Le matériel de premiers secours fait l'objet d'une signalisation par panneaux.** »

3. Dans tous les locaux du groupe, une signalisation par panneau est-elle en place ?
4. Si non, quand cela sera-t-il effectif ?

L'article **R. 4224-17** du Code du Travail prévoit que « **Les installations et dispositifs techniques et de sécurité des lieux de travail sont entretenus et vérifiés suivant une périodicité appropriée.** »

5. Qui a la charge de vérifier le matériel de premiers secours dans chaque local du groupe ?
6. A quelle fréquence, cette opération est réalisée ? »

FO 202205-03 – Solde de tout compte (suite)

A la réclamation **FO 202204-19** du mois avril, l'employeur a répondu « [Fais-moi suivre.](#) »

FO a donc fait suivre la réclamation le 29 avril au DRH et n'a pas eu de retour malgré une relance le 11 mai. **FO** pose la nouvelle réclamation suivante :

1. La société INEAT a-t-elle régularisé la situation du salarié d'INEAT Lyon (Oussama A.) en lui payant son jour de CTD et ses deux jours au titre du fractionnement ?
2. Sinon pourquoi ?

FO 202205-04 – Primes commerciales non versées (suite)

A la réclamation **FO 202204-22** du mois avril, l'employeur a répondu « [On lui a déjà répondu. Elle sait très bien à quoi elle a droit et quand cela va lui être versé.](#) »

FO a donc fait suivre la réclamation le 29 avril au DRH et a complété avec les éléments suivants :

« Cette ex-salarié m'indique que lors de son dernier échange écrit avec Quentin Gillet, ce dernier l'a informée que Astek réglerait uniquement la moitié du montant de la prime pour son premier démarrage. Elle n'aurait pas eu de réponse quand elle a demandé une explication à cela. »

Afin de la rassurer, je souhaite que vous puissiez lui indiquer l'échéancier (et le montant) des sommes qui lui seront versées. »

FO, n'ayant pas eu de retour malgré une relance le 11 mai, pose la nouvelle réclamation suivante :

L'ex-manager m'indique avoir reçu un règlement partiel de sa première prime de business et rien pour le reste. Elle ne comprend pas pourquoi Astek refuse de lui verser son dû.

1. Quel sera le planning de versement des primes et le détail des primes dues à la salariée ?

FO 202205-05 – Augmentation du SMIC

Le SMIC a augmenté au 1er mai.

FO repose la réclamation suivante :

1. L'alignement des salaires inférieurs au SMIC a-t-il bien été fait ?

2. Combien de salariés sont concernés ?

FO 202205-06 – Changement de société et problème d'accès aux fiches de paye

Le 4 mai dernier, voulant connaître mon solde réel de congés (CP, RTTe, RTTs, CET) afin de poser des congés, je me suis tout d'abord tourné vers SIMUS.

Comme ce dernier n'était pas actualisé, j'ai écrit à mon assistante de gestion en lui demandant s'il était possible d'avoir le décompte exact de mes congés.

Mon assistante m'a demandé de consulter mes fiches de paye.

Or, sous Digiposte, pour le Groupe Astek, je n'avais plus de fiche de paye depuis février 2022.

Je recontacte alors mon assistante pour lui en faire part. Elle me rappelle à juste titre, qu'ayant été transféré à la société Astek Technology, il fallait que j'ajoute cette société dans mon coffre-fort Digiposte.

Elle m'indique que j'ai dû recevoir un courrier lors du transfert expliquant cela.

J'ai effectivement reçu un courrier il y a quelques semaines. Mais je n'y avais pas prêté attention car ce dernier datait du 10 septembre 2020 et était en fait la copie du courrier envoyé lors de la création du coffre-fort Digiposte.

J'en fait donc part à mon assistante qui m'a renvoyée vers un service support chez NUMERIA (support@numeria.fr)

Je leur fais part de mon problème afin qu'il traite rapidement en m'envoyant le nécessaire pour que je puisse ajouter ma société dans mon coffre-fort.

Une fois cela réalisé, j'ai enfin pu accéder à mes derniers bulletins de salaire.

Toutefois, l'information sur les bulletins de salaire n'était pas à jour, il ne m'était pas possible de connaître le décompte exact de mes jours de congés.

Je recommuniquais ce point à mon assistante qui m'indiquait en retour que les compteurs sous SIMUS viennent d'être mis à jour.

A noter que pour pouvoir accéder à mes bulletins de salaire d'Astek Technology, j'ai dû ajouter la société Astek Industrie !

1. Dans ce type de situation (SIMUS non à jour), est-ce qu'il serait possible à l'avenir dans un souci d'efficacité que mon assistante puisse me communiquer les congés restants ?
2. Comment se fait-il que le courrier d'ajout d'Astek Technology à mon coffre-fort Digiposte n'était pas du tout le bon ?

Il est possible que d'autres salariés soient dans la même situation que moi.

3. Est-il possible de leur adresser un courrier et/ou email pour les avertir de l'erreur et leur donner la marche à suivre ?
4. Pourquoi est-il nécessaire d'ajouter la société Astek Industrie dans mon coffre-fort Digiposte au lieu d'Astek Technology ? Cela porte à confusion.

J'ai également demandé au support de Numéria pourquoi je n'ai pas reçu le bon courrier avec les codes d'accès. Ils m'ont répondu que le traitement des paies ayant été réalisé le vendredi 6 mai 2022, le courrier devrait me parvenir d'ici quelques jours. Pourtant le passage sur cette nouvelle société est effectif depuis le mois de mars 2022.

5. Pourquoi ce courrier de Digiposte n'arrivera qu'en mai (avec 2 mois de décalage) ?

Sans la démarche que j'ai faite, je n'avais aucun moyen d'avoir accès à mes bulletins de salaire.

6. Est-ce que le nécessaire pourra être fait afin que tous les collègues dans la même situation que moi puissent être avertis sur la façon d'accéder à leur bulletin de salaire ?

FO 202205-07 – Utilisation de la cigarette ou de la vapoteuse

1. L'employeur autorise-t-il les salariés à fumer dans les locaux de l'entreprise (bureau, salle de réunion, couloir ...) ?
2. L'employeur accorde-t-il des exceptions pour certains salariés ?
3. S'il est interdit de fumer dans les locaux de l'entreprise, que fait l'employeur pour informer les salariés de cette interdiction et à quelle fréquence ?
4. L'employeur a-t-il mis en place une politique de prévention pour encourager et aider les salariés à arrêter de fumer ?
5. Si un salarié demande à un autre salarié de se conformer à l'interdiction de fumer, risquera-t-il des représailles ?

FO 202205-08 – Calcul de l'indemnité de congés payés

1. Comment est calculé le salaire servant de référence pour l'application de la règle de 10% du salaire annuel N-1 ?
 - Les heures supplémentaires (hors heures structurelles) sont-elles prises en compte ?
 - Les heures de nuit sont-elles prises en compte ?
 - La prime vacances est-elle prise en compte ?

- les commissions/primes sur objectifs sont-elles prises en compte ?
- Les éventuelles régularisations de salaire (regul CP, régul augmentation de salaire...) sont-elles prises en compte ?
- 2. Comment est paramétré le logiciel CEGID afin de valoriser l'indemnité de congés payés dans le cas du maintien de salaire (calendrier réel = base/nb jours ouvrés réels, calendrier théorique = base/21,67 ou gestion manuelle=base/nombre paramétré manuellement) ?
- 3. Le paramétrage est-il identique pour tous les salariés, quel que soit leur temps de travail (modalité, temps partiel ...) ?

FO 202205-08 – Droits du salarié aidant chez Astek

En France, plus d'un salarié sur 10 aide régulièrement un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

1. Aidant une personne en situation de perte d'autonomie, quelles sont les mesures complémentaires mises en place chez Astek ?

FO 202205-09 – Primes non versées dans le solde de tout compte

Salarié d'INEAT Lyon (Julien T.), l'entreprise refuse de me verser la prime prévue dans mon contrat au motif que je n'aurais pas signé de nouvelle lettre d'objectif. Or, aucun objectif ne lui a été fixé pour 2022.

Pour information, l'absence de détermination des objectifs justifie le versement de l'intégralité de la rémunération normalement due (Cour de cassation chambre sociale 10 juillet 2013 n°12-17.921).

1. Quand les sommes dues lui seront payées ?

FO 202205-10 – Règles déontologiques dans le cadre projet client

Dans la sensibilisation « Respect règles déontologiques dans le cadre projet client » (SMI-000571-(DOC), il est écrit

« [En page 2]

Le terme Information désigne notamment (sans que cette liste soit exhaustive) les données traitées et/ou transmises, les informations relatives aux opérations réalisées par le client ; les informations concernant la clientèle des sociétés du client, ses collaborateurs ; les fichiers ou documents internes du client ; le savoir-faire du client et sa stratégie commerciale ; les logiciels conçus ou utilisés par le client.

[... En page 3]

Les informations accessibles, manipulées, créés dans le cadre de votre mission appartiennent au client. Ces données doivent être confidentielles et doivent être utilisées uniquement dans le cadre de votre mission.

[...]

« Vous ne devez en aucun cas transférer des informations / données en dehors du réseau du client y compris sur les réseaux et postes de travail du Groupe Astek, sauf accord explicite du client. »

1. Peut-on en déduire que, pour respecter les exigences de sécurité du client, je ne dois pas répondre au commercial qui me demande des informations internes du client sur, par exemple, des postes qui vont s'ouvrir, sur l'organigramme d'un service ou les noms d'interlocuteurs clients ?

2. Quelles seront les conséquences sur la relation avec mon commercial ou avec Astek si je refuse de communiquer des informations au sens de la sensibilisation ?

3. Un salarié qui utilise les outils du client (au lieu des outils Astek) pour échanger avec son manager ou son RH ne contrevient-il pas aux règles déontologiques de la sensibilisation ?

FO 202205-11 – Contact Astek-Salarié

En organisant des sorties collectives, nous nous rendons compte qu'il existe des salariés qui ne consultent que rarement leur messagerie astek.

1. Les managers utilisent-ils l'adresse mail du client où le salarié est en mission ?

2. Sinon par quels autres moyens ?

FO 202205-12 – Sensibilisations

Des salariés ne consultent que rarement la messagerie professionnelle de l'entreprise.

1. Comment l'employeur fait-il pour que celles-ci et ceux-ci suivent les sensibilisations ?

FO 202205-13 – Situation d'un salarié INEAT Paris

FO est à nouveau sollicité par un salarié d'INEAT qui rencontre des difficultés.

Les questions suivantes, concernant M. Rami LANDOLSI (INEAT Paris), ont été remontées par mail.

Ouverture du casier et disparitions d'affaires personnelles

"Je suis informé par M. Rami Landolsi (salarié ineat Paris travaillant au siège de l'entreprise 77 rue Marcel Dassault à Boulogne-Billancourt) de la situation grave qu'il a décrite dans son e-mail ci-dessous : ouverture de son casier personnel et disparition de ses effets personnels.

M. Rami Landolsi indique dans son e-mail n'avoir reçu aucune information sur l'ouverture de son casier.

Pour rappel, le casier individuel d'un salarié est considéré comme partie intégrante de sa vie privée. Par conséquent, une fouille effectuée sur le vestiaire du personnel se doit d'être par des raisons particulières justifiées par l'employeur. De plus, sauf circonstances exceptionnelles, le salarié doit avoir donné son accord et avoir été préalablement informé de son droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin. Le contrôle doit se faire dans des conditions préservant la dignité et l'intégrité de la personne (fouille à l'abri des regards...).

Quand M. Rami Landolsi peut-il récupérer ses effets personnels ?

Pouvez-vous m'expliquer les raisons particulières qui ont amené l'employeur à décider l'ouverture du casier du salarié et à son vidage ?"

Jours de fractionnement

"Je suis informé par M. Rami LANDOLSI du refus qu'il lui est fait d'obtenir les jours au titre du fractionnement.

Pour rappel, lorsque le congé principal (4 premières semaines de congés payés) est fractionné en dehors de la période du congé principal, le salarié peut bénéficier de congé de fractionnement (s'il lui reste plus de 3 jours sur les 20 jours) qu'il soit à l'initiative ou non du fractionnement, sauf renonciation express de sa part à l'obtention de ces jours.

Si aucune preuve de la renonciation ne peut être produite, le salarié doit obtenir les jours dûs au titre du fractionnement."

Modification FAT et perte de titres restaurant

"Dans ce dernier e-mail de M. Rami Landolsi (salarié ineat Paris travaillant au siège de l'entreprise 77 rue Marcel Dassault à Boulogne-Billancourt), je lis que son activité du mois d'avril a été modifié à son insu en l'affectant en intermission pendant 9 jours.

Or, il semble que M. Rami Landolsi a effectué une activité complète (hormis le jour de RTT) sur Avril.

Ainsi, l'affectation en intermission au lieu de l'activité réalisé le prive de 9 titres restaurant.

Pouvez-vous faire rapidement le nécessaire afin que l'attribution de ses droits soit rétablie ?"

La seule réponse obtenue du DRH a été

"Bonjour,

Ce salarié ne fait pas partie de ton périmètre de représentation du personnel.

Une réponse lui sera apportée par les personnes en charge de ce sujet.

Cordialement,

Pierrick "

A ce jour, cet ex-salarié du groupe astek n'a pas obtenu de réponse.

1. Quelle procédure l'employeur applique-t-il lorsqu'il souhaite ouvrir un casier personnel ?
2. Quelle décision l'employeur prend-il sur l'octroi de jours de fractionnement s'il n'y a pas de renonciation du(de la) salarié(e) ?
3. Est-ce qu'un(e) salarié(e) perd l'octroi de titres restaurant si sa FAT est modifiée et qu'il/elle est « placé » en intermission malgré son activité ?

FO 202205-14 – Base de données économiques et sociales et ... "environnementale"

Depuis la loi climat du 22 août 2021, la base de données économiques et sociales (BDES) est devenue "environnementale" et se nomme désormais "Base de données économiques, sociales et environnementales" (BDESE). Cette loi prévoit un enrichissement "environnemental" de la BDESE. Elle étend les compétences du comité social et économique (CSE) aux questions d'environnement, en prévoyant notamment que les différentes consultations de l'instance, tant ponctuelles que récurrentes, doivent désormais intégrer les conséquences environnementales.

Le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales vient de paraître au journal officiel.

Ainsi, doit-être désormais mis à la disposition du CSE les informations de la rubrique 10 (environnement) de la BDESE prévues par l'article R. 2312-8 pour les entreprises de moins de 300 salariés et l'article R. 2312-9 pour les entreprises de 300 salariés et plus.

1. Quand ces informations seront-elles mises à disposition du CSE ?

FO 202205-15 – Bilan de gaz à effet de serre

Depuis l'année 2010, un établissement d'un bilan de gaz à effet de serre a été introduit par la loi (article L229-25). Sa version en vigueur depuis le 9 novembre 2020, indique :

« I. - Sont tenus d'établir un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre :

1° Les personnes morales de droit privé employant plus de cinq cents personnes ;

2° Dans les régions et départements d'outre-mer, les personnes morales de droit privé employant plus de deux cent cinquante personnes exerçant les activités définies au 1° ;

3° L'Etat, les régions, les départements, les métropoles, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération et les communes ou communautés de communes de plus de 50 000 habitants ainsi que les autres personnes morales de droit public employant plus de deux cent cinquante personnes.

Les personnes mentionnées aux 1° à 3° joignent à ce bilan un plan de transition pour réduire leurs émissions de gaz à effet de serre présentant les objectifs, moyens et actions envisagés à cette fin et, le cas échéant, les actions mises en œuvre lors du précédent bilan.

Ce bilan d'émissions de gaz à effet de serre et ce plan de transition sont rendus publics. Ils sont mis à jour tous les quatre ans pour les personnes mentionnées aux 1° et 2° et tous les trois ans pour les personnes mentionnées au 3°.

[...]

Les personnes morales de droit privé mentionnées aux 1° et 2° du présent I sont dispensées de l'élaboration du plan de transition, dès lors qu'elles indiquent les informations visées au cinquième alinéa dans la déclaration de performance extra-financière prévue à l'article L. 225-102-1 du code de commerce.

[...]

II. - Les personnes morales assujetties transmettent par voie électronique à l'autorité administrative les informations relatives à la mise en œuvre de cette obligation.

Les données transmises sont exploitées par l'autorité administrative à des fins d'études statistiques.

Un arrêté du ministre chargé de l'environnement détermine les données à renseigner sur la plate-forme informatique mise en place pour assurer cette transmission et, en fonction des catégories d'utilisateurs, les restrictions d'accès nécessaires à la protection de la confidentialité des données.

[...] »

1. La société établi-t-elle un bilan des gaz à effet de serre telle que prévu par cet article ?
2. Où ces informations sont-elles consultables ?
3. Quand ces informations seront-elles mises à disposition dans la BDESE ?

FO 202205-16 – Efficacité énergétique

La directive européenne sur l'efficacité énergétique parue en 2012 impose aux états membres de rendre obligatoire pour les entreprises qui ne sont pas des PME de réaliser un audit énergétique de leurs activités. Cette obligation a été transposée dans le code de l'énergie dans la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013. Tous les secteurs d'activités sont concernés par cette réglementation.

Extrait de l'art. 40 de la loi n° 2013-619

« Les personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés ainsi que les personnes morales de droit privé mentionnées à l'article L. 612-1 du code de commerce dont le total du bilan, le chiffre d'affaires ou les effectifs excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat sont tenues de réaliser, tous les quatre ans, un audit énergétique satisfaisant à des critères définis par voie réglementaire, établi de manière indépendante par des auditeurs reconnus compétents, des activités exercées par elles en France.

Le premier audit est établi au plus tard le 5 décembre 2015. La personne morale assujettie transmet à l'autorité administrative les informations relatives à la mise en œuvre de cette obligation. ».

1. L'employeur établit-il ce bilan énergétique ?
2. L'employeur dépose-t-il ce bilan sur la plateforme informatique de recueil prévue à cet effet ?

FO 202205-17 – Attaques par ingénierie sociale

Les attaques par ingénierie social sont réalisées en usurpant l'identité d'un individu (ou d'un groupe) — directement ou indirectement connu des victimes — ou en se faisant passer pour un individu (ou un groupe) en position d'autorité.

Des salariés du groupe astek sortent pendant leur pause déjeuner avec le badge de l'entreprise autour du cou.

1. Cette situation ne fait-elle pas courir un risque à l'entreprise et à ses clients et ainsi contraire aux principes de la sécurité abordés dans la sensibilisation SMI-000332-DOC v2.0 ?
2. Quelles actions compte prendre l'employeur pour éviter les risques d'attaques par ingénierie sociale ?