

RECLAMATIONS FO

FO 202207-01 – Application accord CET

Mon supérieur hiérarchique vient de me dire que la régularisation des CET ne concerne pas le personnel de structure.

1. L'accord d'entreprise sur le compte épargne temps exclut-il le personnel de structure ?
2. Sinon, pourquoi mon chef me dit cela ?

FO 202207-02 – Absence de visite médicale

Salarié depuis plus d'un an, je n'ai toujours pas eu de convocation pour faire ma visite médicale dans les trois mois suivant l'embauche.

1. Pourquoi ma visite n'est toujours pas organisée ?

FO 202207-03 – Travail sans habilitation électrique

Depuis le début, ma mission chez le client nécessite de manipuler des dispositifs électriques. J'ai alerté à plusieurs reprises mon manager et le client à ce sujet et le fait que je n'ai aucune habilitation électrique.

1. Pourquoi mon manager n'a pas fait le nécessaire pour que je suive la formation nécessaire à ma mission ?
2. Puis-je exercer mon droit de retrait ?
3. Alors que l'employeur a une obligation de résultat concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail, **FO** demande pourquoi un manager laisse prendre des risques à un salarié ?

FO 202207-04 – Rentrée scolaire

1. Y a-t-il des autorisations d'absences pour accompagner mes différents enfants dans des écoles et des jours différents pour leur rentrée scolaire ?
2. Y a-t-il possibilité de télétravail exceptionnel ces jours-là, la restauration scolaire n'étant pas assurée ?

FO 202207-05 – Places en crèche

Je voulais savoir si Astek a une action sur les crèches privées. J'ai fait une demande mais la crèche m'a fait savoir que ce sont plutôt les entreprises qui font la demande.

1. Quelles initiatives Astek prend-elle pour les salariés qui souhaitent de l'aide pour avoir une place en crèche privée ?

FO 202207-06 – Inflation & prime macron

Dans le mail reçu le 11 juillet (intitulé « Et les Summer Party, c'était comment ? »), la direction annonce une augmentation de 22 % de croissance organique.

A fin juin 2022, l'inflation est de 5.8% par rapport à juin 2021. Les temps sont durs.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat passe de 1 000 euros (plafond actuel) à 3 000 euros net d'impôt. Pour les entreprises qui ont signé un accord d'intéressement en 2021, elle triple de 2 000 euros à 6 000 euros.

1. La direction compte-t-elle faire bénéficier à ses salariés de cette prime exceptionnelle de pouvoirs d'achat ?

FO 202207-07 – Site Welcome

Sur le site il y a un bouton :

« Onboarding

Functionality coming soon »

1. Pouvons-nous savoir quel est le projet ?

FO 202207-08 – Sondage sur la Summer Party

A la suite de la Summer Party, un sondage m'a été adressé.

1. Est-ce que mes réponses sont anonymes ?

FO 202207-09 – Livraison de colis

A la suite de la Summer Party, un sondage m'a été adressé.

1. Etant un nouvel arrivé chez astek, est-ce que j'ai le droit de me faire livrer des colis personnels à l'accueil de l'entreprise ?

FO 202207-10 – Renonciation aux jours de fractionnement

Afin de pouvoir poser des congés, j'ai été obligé sous Simus de renoncer aux jours de fractionnement.

1. N'ayant pas eu d'accusé réception, où puis-je trouver la trace dans l'outil Simus de la renonciation ?

FO 202207-11 – Congés payés

1. Est-ce que l'ensemble des salariés a posé leurs 10 jours consécutifs de congés pendant la période du congé principal (3 mois avant) ?

2. Sinon combien ne l'ont pas fait ?

3. Que compte faire l'employeur pour les demandes de congés faites moins de 3 mois avant ?

FO 202207-12 – Happyness manager

L'entreprise compte mettre en place des happyness managers.

1. En quoi consiste ce nouveau poste ?

2. Est-ce que cela sera une activité en plus effectuée par les managers ?

3. Si oui, quelles tâches vont leur être enlevés ?

FO 202207-13 – Télétravail pour les salariés enceintes

L'accord au sein de l'UES prévoit entre autres :

« Article V. TELETRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE

Section 5.01 Salariés enceintes

L'entreprise facilite l'accès au télétravail pour les salariées enceintes, à partir du 3ème mois de grossesse, selon un rythme qui peut être dérogatoire à celui défini à la section 2.04. »

1. La mise en place du télétravail prévu dans l'accord nécessite-t-elle que je fasse une demande d'OTT via Simus ?
2. Est-ce que je toucherais bien l'indemnité de télétravail de 2,50 € par jour prévue dans l'accord ?

FO 202207-14 – Recrudescence du COVID

Face à la recrudescence des cas de COVID (200 000 cas par jour) et afin de préserver la santé des salariés :

1. La direction compte-t-elle mettre en place des mesures ?
2. Si oui, lesquelles ?
3. Si non, pourquoi ?

FO 202207-15 – Dérogation aux dispositions de l'accord télétravail

Lors de la réunion de la commission de suivi de l'accord Télétravail :

FO a constaté que le nombre de cas de dérogation de 3 jours de télétravail au maximum (50 personnes identifiés) est supérieur à la limite fixé par l'accord. De plus, une partie des bénéficiaires ne remplit par la condition d'éloignement prévue.

1. Pourquoi l'employeur a décidé de déroger aux règles prévues dans l'accord à l'article II - section 2.04 ?

FO a constaté que des apprentis ont pu bénéficier du télétravail et qu'il y a donc une dérogation vis-à-vis de l'accord. Pourtant, lors de la négociation, l'employeur et les syndicats ont décidé de ne pas rendre éligible le télétravail pour les apprentis, les stagiaires, les contrats d'alternance et les contrats de professionnalisation.

2. Pourquoi l'employeur a décidé de déroger à l'interdiction prévue dans l'accord à l'article II - section 2.01 ?

FO a constaté que quatre salariés effectuant du télétravail utilisent leur matériel personnel. Cela est en contradiction avec la politique de sécurité SI du groupe astek et la sensibilisation de l'entreprise à ce sujet.

3. Pourquoi l'employeur autorise des salariés à utiliser leur matériel personnel en créant un risque pour le client ?
4. Pourquoi l'employeur n'a pas fourni du matériel pour réaliser la mission ?

FO a constaté la réalisation de télétravail par demi-journée alors que le télétravail ne peut être pris que par journée entière à l'exception d'une possibilité prévue par l'accord : une demi-journée de télétravail accolée à une demi-journée d'absence.

5. Pourquoi l'employeur autorise des salariés à réaliser des demi-journées de télétravail hors cadre de l'accord ?

FO a constaté que le télétravail ponctuel n'est pas forcément tracé dans le document mis à disposition de la commission de suivi.

6. Pourquoi le télétravail ponctuel n'est pas systématiquement tracé notamment dans le document des indicateurs de l'accord ?

FO a constaté que le montant des indemnités versés (indicateur prévu) n'est pas indiqué dans les indicateurs fournis à la commission de suivi.

7. Pourquoi cet indicateur prévu n'est pas fourni ?

Pour **FO**, l'accord signé entre la direction et les organisations syndicales définit des règles s'appliquant à toutes et à tous et garantissant ainsi l'égalité d'accès au télétravail et de traitement entre les salariés. La décision de la direction de déroger ne garantit plus le principe d'égalité et d'équité.

8. Pourquoi l'employeur décide-t-il de déroger aux règles définies dans un accord d'entreprise ?

FO 202207-16 – Signature électronique

Dans le cadre des négociations :

1. Quand l'employeur va-t-il déployer la signature électronique pour permettre aux acteurs sociaux de signer les accords ou PV de désaccords ?

FO 202207-17 – Indemnisation du télétravail pendant la pandémie

En novembre 2021, **FO** a déjà interpellé l'employeur sur la non-application de l'accord télétravail notamment l'absence de paiement de l'indemnité prévue.

Dans une décision datée du 21 septembre 2021, le tribunal judiciaire de Paris a condamné l'AFD (agence française de développement) à verser, à l'ensemble des salariés placés en télétravail du fait de la pandémie, l'indemnité prévue par l'accord d'entreprise sur le télétravail conclu avant la crise.

En mai 2022, le tribunal judiciaire de Nancy a jugé recevable la demande de **FO** SoLocal (ex- Pages Jaunes) qui bataille pour faire reconnaître la « privation d'indemnités » subie par les salariés placés en télétravail, sans compensation de frais, pendant la pandémie. Et ce, alors qu'une indemnité de télétravail était prévue dans l'accord d'entreprise en vigueur à l'époque.

1. L'employeur compte-t-il régulariser le versement de l'indemnité de télétravail des salariés placés en télétravail pendant la pandémie ?

FO 202207-18 – Négociations annuelles obligatoires sur la rémunération

Le 31 mai, l'employeur a demandé aux organisations syndicales représentatives de se positionner sur « sa » proposition d'accord sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée et le temps de travail.

Le 6 juin, le syndicat **FO** a répondu :

« Bonjour Pierrick,

Dans le but de réduire les départs de l'entreprise, le syndicat **FO** a revendiqué (entre autres) :

1. Une enveloppe d'augmentation individuelle correspondant à 2,6% de la masse salariale
2. Une enveloppe de rattrapage des salariés non augmentés depuis 3 ans :
 - Pour un salaire de base inférieur à 30 K€ brut, l'octroi d'une prime de rattrapage de 1000 €
 - Pour un salaire de base de 30 K€ à moins de 40 K€ brut, l'octroi d'une prime de rattrapage de 750 €
 - Pour un salaire de base de 40 K€ brut à moins de 50 K€ brut, l'octroi d'une prime de rattrapage de 500 €
 - Pour un salaire de base de 50 K€ brut, l'octroi d'une prime de rattrapage de 250 €

3. L'instauration d'une prime ancienneté à partir de trois ans révolus d'ancienneté de 30 € brut par année d'ancienneté.

4. Une revalorisation des frais professionnels dont

- Du titre restaurant : 9,20 € (actuel 8,80 €)
- Barème de remboursement kilométrique voiture : 0,55 € (actuel à 0,40 €)
- Barème de remboursement du repas midi : 19,40 € (actuel 18,10 €)
- Barème de remboursement du repas soir : 27,00 € (actuel 25 €)
- Barème de remboursement Grand Déplacement
 - Hôtel
 - Jusqu'à 3 mois : 78 €/j en IDF, 66 €/j en région (actuel 68,10 € IDF / 50,50 € région)
 - Plus de 3 mois : 68 €/j en IDF, 59 €/j région (actuel 57,90 € IDF / 42,90 € région)
 - Location (> 3mois) : 900 €/mois en IDF, 750 €/mois région (actuel 750€ IDF / 600 € région)

Lors de la réunion d'avril du Comité Social et Economique, vous avez annoncé que tous les indicateurs économiques de l'entreprise sont au vert. A la remarque d'un élu du CSE sur le niveau de l'inflation et la revalorisation de l'ensemble des salaires de l'entreprise, vous avez renvoyé le sujet à la négociation entre les partenaires sociaux.

FO ne peut malheureusement que constater le décalage entre le discours tenu par la direction face au CSE et son refus de toutes les revendications lors des négociations.

Envisagez-vous de revoir votre proposition d'accord ?

Si tel n'est pas le cas, le syndicat **FO** ne sera pas signataire. »

Six semaines après la réponse du syndicat FO, l'employeur n'a toujours pas répondu.

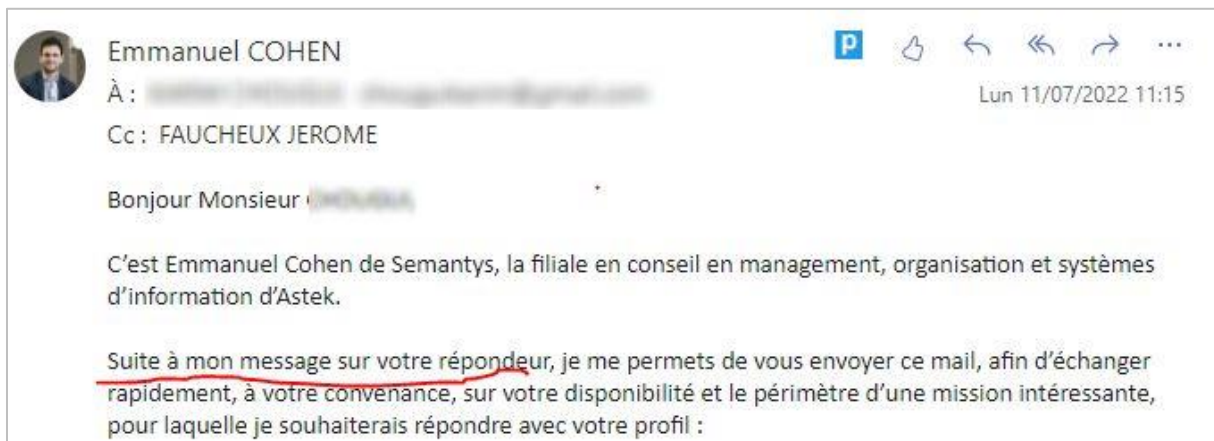
1. Pourquoi cette absence de réponse ?
2. Pourquoi l'employeur refuse-t-il de prendre en compte les attentes des salariés notamment dans la revalorisation des salaires et des frais professionnels ?

FO 202207-19 – Défaut dans la procédure de suppression de mon téléphone personnel

Le 1er février 2022, j'ai écrit à LD_DPO afin de faire supprimer mon numéro de téléphone personnel de toutes les bases de données et téléphones de l'entreprise.

Le DPO m'a informé le 1er mars : « Nous confirmons ce jour la suppression de votre numéro de téléphone personnel de l'ensemble de nos bases de données. »

J'ai recontacté le 13 juillet le DPO car mon manager continue de m'appeler toujours sur mon téléphone personnel même en étant en arrêt maladie. De plus, ma mission s'arrêtant dans quelques semaines, d'autres managers m'appellent toujours sur mon numéro téléphone personnel afin de proposer des missions (voir l'image). Je me sens harcelé et constate que ma volonté de ne pas être contacté sur mon numéro personnel n'est pas respectée malgré la réponse du DPO.



1. Pourquoi mon numéro de téléphone personnel reste présent dans les outils et téléphones de l'entreprise malgré le message du DPO ?
2. Pourquoi les managers ne respectent pas ma demande ?
3. **FO** demande quelles actions concrètes l'employeur compte réaliser pour que la suppression des numéros de téléphones personnes soit effective auprès de tous les acteurs de l'entreprise ?

FO 202207-20 – Congés imposés pendant le préavis de démission

J'ai démissionné d'astek le 1er juillet. J'ai reçu un accusé réception daté du 5 juillet.

J'ai reçu le 11 juillet un courrier de Laëtitia H. (directrice des opérations) pour m'imposer des congés payés qui seront saisis directement par Astek sous Simus.



D'après le site internet service-public.fr, je constate que, pendant le préavis, ni l'employeur, ni le salarié ne peut imposer la prise de congés à l'autre partie.

Or, je ne souhaite pas prendre de congés pendant le préavis.

1. Pourquoi la manager cherche à m'imposer des congés à l'encontre de mes droits ?
2. FO ayant déjà remonté de telles situations à l'employeur, pourquoi ce genre de procédé continue de perdurer ?