

## RECLAMATIONS FO

### FO 202208-01 – Application accord CET

---

Reprise partielle de la question posée en Août

Ayant posé des jours de CET en juin et juillet, je constate cependant que le calcul de l'indemnité suit une règle différente de celle d'indemnisation de mes congés payés. J'ai donc interrogé le service paye afin d'obtenir une régularisation :

*« Je fais suite à la réception de mon bulletin de paie du mois de **juillet** pour lequel je note une erreur sur le calcul de la valorisation des jours de CET que j'ai pris le 07 et 08 juin 2022.*

*En effet, ces 2 jours ont été valorisés comme suit :*

- à déduire : 363,54
- à payer : 363,54

*Il est intéressant de noter que sur ce même bulletin de salaire, un jour de congés payés (du 10/06/2022) est valorisé comme suit :*

- à déduire : 172,91
- à payer : 183,19

*Les jours de CET doivent être valorisé selon les mêmes règles appliquées aux jours de congés payés (source accord d'entreprise). Il apparait sur ce bulletin que cela n'est pas le cas.*

- *La règle des 10%, plus favorable que la règle du maintien de salaire, a bien été appliquée aux congés payés et aurait donc dû être appliquée à la valorisation des CET*
- *Or, en présentant un montant égal "à déduire" et "à payer", cela revient à appliquer la règle du maintien de salaire*
- *Pour les 2 CET, le montant "à déduire" aurait dû être, en se basant sur la valorisation d'un CP, de 345,82 € (172,91 \* 2), et le montant "à payer" de 366,38 € (183,19 \* 2), soit un différentiel en ma faveur de 20,56 €*

*D'autre part, la valorisation de mon jour de CET sur le bulletin de paie de **juin** (CET posé le 27/05/2022) a également été faite selon la règle du maintien de salaire. Mon jour de CET a été valorisé comme suit :*

- à déduire : 172,91
- à payer : 172,91

*Il aurait dû être valorisé pour le montant "à payer" à 183,19, soit un différentiel de 10€28 en ma faveur. Je vous remercie de bien vouloir régulariser ma situation. »*

Le service paye m'a répondu « Ce point est actuellement en cours de résolution. Nous reviendrons vers vous au plus vite. »

3. Ce problème concerne-t-il l'ensemble des salariés qui ont posés des jours de CET récemment ?
4. Qu'elle est la période de pose de CET concernée par ce problème ?
5. Quelle est l'origine du problème ?
6. Quand aura lieu la régularisation ?

## FO 202208-02 – Revalorisation des tickets restaurant

---

A la question suivante posée en août, la direction ayant répondu « On note la demande et on ne va pas y répondre aujourd'hui. C'est tout ce qu'on peut vous dire », nous reposons donc la question :

La loi de finance rectificative 2022 prévoit à partir du 1<sup>er</sup> septembre une revalorisation de la limite d'exonération fiscale et sociale de la participation employeur au financement des titres restaurants. Ainsi, cette limite, actuellement à 5,69€ va passer à 5,92€.

Pour rappel :

- l'employeur participe aujourd'hui au financement du TR à hauteur de 5,28€, le salarié finançant lui 3,52€
- le montant des tickets restaurants et la participation employeur n'a pas été revu par notre employeur depuis ...

Le gouvernement incite fortement les entreprises à prendre en compte « dès cet été l'inflation pesant sur les dépenses de repas des salariés », en incitant les employeurs, déjà au plafond, à augmenter leur participation sans attendre la revalorisation du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Sachant que l'employeur n'a à ce jour pris aucune mesure relative à l'inflation galopante concernant les salaires, les frais, les primes (aucune prime liée au pouvoir d'achat) alors qu'il vente des résultats toujours meilleurs et bénéficiaires, **FO Astek** invite l'employeur à revoir rapidement sa politique sociale et à prendre une part active aux nombreuses mesures mises en place par le gouvernement.

1. Quand les Tickets restaurants seront-ils revalorisés et la participation employeur augmentée ?

## FO 202208-04 – Accès au local syndical FO de Lyon sans autorisation préalable

---

A la réunion du mois d'août, Fo posait la réclamation suivante :

Le 24/08/2022, j'ai constaté que le local syndical FO de Lyon avait été accédé sans autorisation préalable du syndicat et je l'ai signalé le 25/08 par mail à la DRS :

« Bonjour,

*J'ai constaté hier qu'une intervention a eu lieu dans le local syndical FO de Lyon, sans que le syndicat en ai été averti : une poubelle papier a été déplacée, il y a de la poussière du faux plafond sur le bureau au niveau de la poubelle qui a été déplacée (sur livre, écran, moquette). Il y a également des traces de poussière sur le cheminement entre la porte d'entrée et le bureau.*

*Etant présent dans le local mercredi 17 août, et n'ayant rien constaté à cette date, cette intervention a donc eu lieu depuis.*

*A ce que je sache, aucune situation d'urgence ne justifie que quelqu'un soit intervenu dans notre bureau sans notre information préalable et sans notre autorisation ; et les travaux en cours dans les locaux ne justifient pas d'une situation d'urgence.*

*Je rappelle que ce bureau contient des informations confidentielles et que l'employeur ne peut y accéder sans autorisation sous peine de commettre un délit d'entrave.*

*Je vous remercie de bien vouloir nous indiquer qui a donné l'autorisation d'accéder à notre local, qui a ouvert notre local, qui est intervenu et pour quel motif, ce qui y a été fait, quand et pendant combien de temps.*

*A titre subsidiaire, FO Astek souhaite souligner qu'il ne saurait être tenu responsable s'il s'avérait que des informations aient pu être consultées ou sorties de son local durant cette intervention.*

Cdt,  
Fabrice Clement

DS FO Astek »

1. Quelle réponse a été apportée à ce mail ?
2. Quelles mesures vont être prises par l'employeur afin que cela ne se reproduise plus ?

A cette question, la direction a répondu le 30 août que cette situation n'aurait pas dû se produire et qu'un rappel avait été fait en ce sens à la DAMG.

Or, le 3 septembre, le local syndical FO a de nouveau été accédé sans information et autorisation de notre syndicat, et a donc adressé le mail suivant à la DRS le 14 septembre :

« Bonjour,

Je suis dans l'obligation de faire le constat que le local syndical FO a de nouveau été ouvert, le samedi 3 septembre, sans que nous en ayons été préalablement informés, et ce malgré les échanges que nous avons eu à ce sujet lors de la réunion CSE du 30 août.

Les rappels de votre part à la DAMG sur la nécessité de nous avertir et d'obtenir notre autorisation préalable afin d'accéder à notre local n'ont, semble-t-il, pas porté leurs fruits.

Pire, l'intervention effectuée et qui consistait, semble-t-il, à changer le barillet de la porte, nous mettait dans l'impossibilité d'accéder à notre local si nous en avions eu le besoin pendant le week-end.

Cette intervention, nécessairement programmée, ne peut être justifiée par une situation d'urgence qui aurait empêché l'information du syndicat.

Je vais me passer des rappels déjà formulés dans le mail ci-dessous.

Je vous remercie de faire à nouveau le nécessaire pour que cette situation ne se reproduise plus.

Cdt,

Fabrice CLEMENT

Délégué Syndical FO »

1. Pourquoi les consignes remontées par l'employeur à la DAMG n'ont pas été respectées ?
2. Quelles nouvelles mesures compte prendre l'employeur afin de faire comprendre à la DAMG qu'elle ne peut agir comme bon lui semble ?

## FO 202208-05 – Monétisation des jours de RTT

---

Au mois d'août, FO Astek posait la réclamation suivante :

« FO Astek a proposé à l'employeur, dans le cadre des négociations sur les salaires, que face à l'inflation galopante, les salariés qui le souhaite puisse se faire racheter, sous conditions, quelques jours de CET. L'employeur a donné une fin de non-recevoir à cette revendication.

La loi de finance rectificative 2022 a adopté le 4 août 2022 la possibilité, pour tout salarié, de monétiser les RTT acquis entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2025 selon le barème des heures supplémentaires (barème de la première heure acquise).

FO Astek regrette que l'employeur n'ait pas pris une mesure équivalente pour les jours de CET dès début janvier 2022 en l'inscrivant dans un accord d'entreprise, ce qui aurait permis de sécuriser les conditions d'un tel rachat, afin d'apporter notamment des garanties relatives au droit à repos des salariés.

Pour autant, FO Astek souhaite connaître les modalités de ce rachat.

1. Si je veux me faire racheter des RTT, à qui dois-je en faire la demande ?
2. L'employeur acceptera-t-il ma demande ou bien des conditions seront-elle demandées pour pouvoir en bénéficier ?

3. Si oui, lesquelles (date de demande, nombre de jours rachetés, conditions liées au fait d'être en mission ...) ? »

Ce à quoi l'employeur apportait la réponse suivante : « À date, nous n'avons pas encore étudié finement le sujet. Quand ce sera fait dans les prochains jours, il faudra qu'on se positionne, un, sur ce qu'on veut faire, sur le principe, et deux, potentiellement qu'on fixe des règles. »

1. L'employeur a-t-il pu étudier le sujet et a-t-il des précisions à apporter depuis ?

## **FO 202208-07 – Nouvelles mesures concernant les heures supplémentaires**

Au mois d'août, FO Astek posait la réclamation suivante :

« La loi de finances rectificative pour 2022 prévoit une hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires réalisées depuis le 1er janvier 2022.

1. Y aura-t-il des conséquences pour les salariés du groupe astek ? »

Les réponses apportées par l'employeur n'ayant pas permis de comprendre qu'elles pouvaient être les conséquences pour les salariés, FO Astek pose à nouveau la question.

## **FO 202208-10 – Prise en charge des titres d'abonnement aux transports publics au-delà de 50%**

Au mois d'août, FO Astek posait la réclamation suivante :

L'employeur doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Dans ce cas, la prise en charge patronale est exonérée de cotisations et contributions sociales, y compris en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Elle est également exonérée d'impôt sur le revenu.

**La loi 2022-1157 du 16 août 2022 (art. 2, III) étend à la part facultative de la prise en charge par l'employeur du prix des titres d'abonnement aux transports publics souscrits par ses salariés les avantages fiscaux et sociaux accordés à la part obligatoire, dans la limite de 25 % du prix de ces titres, pour les années 2022 et 2023.**

Au total, **la prise en charge peut, jusqu'à 75 % de la valeur du titre, être exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations** dans les mêmes conditions que la part obligatoire.

1. FO demande si l'employeur compte appliquer la mesure de prise en charge des titres d'abonnement aux transports publics à 75 % ?

Ce à quoi l'employeur répondait : « Je n'ai pas étudié le point. On ne s'est pas encore positionné là-dessus ». FO Astek repose donc la question

## **FO 202209-01 – Entretien annuel réalisé en dehors du temps de travail**

---

A la demande de mon manager, étant en mission, j'ai réalisé mon entretien annuel en dehors de mes horaires de afin de ne pas impacter le travail à réaliser pour le client.

1. Ce temps doit-il bien être décompté en heures supplémentaires ?

## **FO 202209-02 – Rupture conventionnelle vs abandon de poste**

---

En arrêt de travail, j'ai demandé à mon manager une rupture conventionnelle. Le responsable de l'agence de Nantes m'a dit que cela n'est pas possible et qu'il préfère que je fasse un abandon de poste.

1. L'employeur considère-t-il qu'une rupture conventionnelle ne peut être mise en place pendant un arrêt maladie ?
2. Sinon, pourquoi le manager tient-il ce discours ?
3. Pourquoi le manager propose un abandon de poste ?

## **FO 202209-03 – Entretien annuel en dehors des heures de travail**

---

A la demande de mon manager, l'entretien annuel a été réalisé en dehors de mes heures de travail peut-être pour ne pas impacter mon projet. Mon manager m'a appelé au téléphone pour me dire que je n'aurais rien.

1. Pourquoi ce refus ?
2. Comment déclarer le temps passé pour réaliser cet entretien ?

## **FO 202209-04 – Refus de prise en compte des heures supplémentaires**

---

Depuis le début de ma mission, j'effectue des heures supplémentaires nécessités par les activités confiées par le client et j'en ai informé mon manager. Au lieu de s'inquiéter de la situation, mon manager m'a dit que « je n'étais pas aussi compétent qu'un vrai ingénieur et que c'était normal que je fasse plus d'heures. »

1. Pourquoi le manager tient-il ce discours dégradant ?

J'ai déclaré mes heures supplémentaires mais on a rejeté ma saisie d'activités et répondu que je devais saisir uniquement que les heures prévues dans mon contrat de travail.

2. Pourquoi l'entreprise refuse de me payer les horaires faits pour la mission ?
3. FO demande comment le salarié doit-il faire pour obtenir l'indemnisation de ses heures supplémentaires ?

## **FO 202209-05 – ODM sans description précise**

---

1. Est-il normal d'avoir seulement la mention « Développeur » dans la partie « Description de la mission » de mon ODM ?

## FO 202209-06 – Fin de mission et absence d'informations

---

1. Est-il normal de se retrouver en fin de mission et de ne pas savoir ce que je dois faire ?