

## RECLAMATIONS FO

### FO 202210-01 – Responsable de site

---

1. Qu'est-ce qu'un responsable de site ?
2. Quelles sont ses missions ?
3. Il y en a chez les gros clients, mais y a-t-il un équivalent chez les petits clients et aux agences Astek pour les salariés sur plateau ?
4. Le RSI a-t-il une rémunération pour cette responsabilité ?
5. Comment sont choisis les RSI et sur quels critères ?

### FO 202210-02 – Valeur du titre restaurant

---

La valeur actuelle du titre restaurant chez Astek est de 8,80 €. J'ai lu que, dans le budget 2023, le gouvernement a augmenté à 13 euros la valeur du titre-restaurant soumise à exonération.

1. La direction a-t-elle prévu de revoir le montant du titre restaurant ?
2. Si non, pourquoi ?

### FO 202210-03 – Preuve d'achat d'un vélo

---

1. Dans la cadre de l'achat d'un vélo sur LeBonCoin, quelle preuve est exigée pour bénéficier de la subvention prévue dans l'accord IKMD ?

### FO 202210-04 – Indemnité kilométrique vélo & intermission à l'agence

---

Il m'arrive d'effectuer mon intermission à l'agence.

1. L'indemnité kilométrique vélo me sera-t-elle versée pour cette journée-là si je la demande ?
2. Si non, pourquoi ?

### FO 202210-05 – Ordre de mission

---

Sur le paragraphe échéance, mon ordre de mission comporte la mention standard

« A l'issue de la date prévisionnelle de fin de mission, mentionnée ci-dessus, la mission pourra être renouvelée. En cas de renouvellement(s) ou de fin de mission, vous en serez informé par votre responsable. Le renouvellement de mission ne donne pas lieu à établissement d'un nouvel ordre de mission, si les autres conditions restent inchangées. »

Ayant accepté d'aller sur une mission qui au démarrage ne me satisfait pas vraiment, je souhaiterais que la date d'échéance soit fixée dès le départ, quitte à ce que la suite soit rediscutée à l'échéance.

Mon manager me dit qu'il ne s'agit que d'une formulation.

1. Puis-je, pour une meilleure appréciation de ma future organisation personnelle, exiger d'avoir une date définie sur l'ordre de mission et qu'il n'y ait pas la formulation de renouvellement automatique, qui n'existe pas dans les contrats de travail ?

### FO 202210-06 – Visibilité des congés

---

1. Un manager, qui n'est pas mon manager de référence, a-t-il accès aux congés posés ?
2. Est-il normal qu'un manager me reproche que mes congés prévus et posés de longue date fassent « rater une mission » ?

## FO 202210-07 – Suivi de mission

---

1. Les suivis de mission sont-ils obligatoires ?
2. A quelle fréquence doivent-ils avoir lieu ?
3. Un compte-rendu du suivi avec la situation de mon activité et les actions planifiées doit-il être réalisé ?
4. Pourquoi n'ai-je aucun retour du manager à l'issue de ce suivi ?
5. Une procédure sous Welcome explique-t-elle le fonctionnement des suivis de mission ?

## FO 202210-08 – Suivi de fin de mission

---

1. Les suivis de fin de missions sont-ils toujours d'actualité ?
2. Qui doit le mener coté ASTEK : un manager ou bien le responsable RH ?

## FO 202210-09 – Enregistrement d'activité sous SIMUS

---

Je suis contacté par un(e) manager commercial(e) avec qui je fixe un rendez-vous TEAMS pour un échange sur de potentielles futures activités.

1. Comment puis-je enregistrer cette activité dans SIMUS où n'apparaît que l'intermission ?
2. Si je fais cet entretien à l'agence, toujours éventuellement par TEAMS, cela me donne-t-il droit à un ticket restaurant pour cette journée, étant donné que l'intermission à domicile n'y donne pas droit ?

Je me rends à un entretien client en vue d'une possible future mission

3. Comment puis-je enregistrer cette activité dans SIMUS alors que l'avant-vente ou une rubrique équivalente n'apparaît pas ?

## FO 202210-10 – Astreintes - Travail de nuit

---

Amené à faire des astreintes ou des interventions de nuit, je souhaiterais savoir

Pour les astreintes

1. Sont-elles faites sur la base du volontariat ?
2. Y a-t-il un nombre maximal d'astreintes pouvant être effectuées par mois ou par année par la même personne ?

Pour le travail de nuit

3. Est-il effectué sur la base du volontariat ?
4. Y a-t-il un nombre maximal d'interventions de nuit pouvant être effectuées par mois ou par année par la même personne ?

## FO 202210-11 – Congés payés acquis & arrondi

---

L'article L. 3141-7 stipule :

« Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. »

Comme dans le cas du calcul des jours ouvrables, quand le nombre de jours calculé n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

Ainsi, pour un mois travaillé, le salarié acquiert 2,08 jours ouvrés de congé, ce qui donne 24,96 jours ouvrés par an arrondi à 25 jours.

1. Pour un(e) salarié(e) qui aurait quelques mois de présence à la fin de la période de référence d'acquisition (par exemple : 9 mois soit 18,72 jours de congés payés), la règle d'arrondi est-elle appliquée dans l'entreprise ?
2. Quand l'arrondi est-il fait ?

## FO 202210-12 – Passeport prévention

---

Depuis le 2 août 2021, le Code du travail (article L. 4141-5) intègre la notion de passeport de prévention afin de mieux prévenir les risques en matière de santé et sécurité au travail. Ce document vise à recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Ce nouveau service sera à l'usage exclusif des titulaires d'un Compte personnel de formation (CPF) actif et sera utilisable de façon sécurisée via France Connect. Les informations préchargées seront à valeur probante, traçables et garanties par la Caisse des Dépôts.

En 2023, ce service s'ouvrira aux travailleurs puis aux employeurs (pour la déclaration des données).

1. L'employeur a-t-il prévu de préparer en amont de référencer les travailleurs concernés et les données les concernant ?
2. Sinon, quand l'employeur réalisera ce travail ?

## FO 202210-13 – RTT 2023

---

1. Combien de jours de RTT auront les salariés en 2023 en fonction de la modalité d'affectation et du temps de travail (35h, 36h30, 37h, 37h30, 38h00, 38h30) ?

## FO 202210-14 – Registre Unique du Personnel & Travailleurs étrangers

---

Dans le cas d'un travailleur étranger, il faut indiquer dans le registre le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail, et y annexer les copies de ces titres (c. trav. art. D. 1221-24). Dans le cas où une autorisation d'embauche ou de licenciement est requise, la date de cette autorisation (à défaut, la date de la demande d'autorisation) doit figurer dans le registre (c. trav. art. D. 1221-23).

**FO** constate qu'il manque de nombreux titres. Ce n'est pas la première fois que **FO** constate cela.

1. Pourquoi les copies de titres ne sont-ils pas mis à disposition dès l'entrée des salariés dans l'entreprise ?
2. Quand les copies de titres manquants seront-elles mises à disposition ?
3. **FO** demande à nouveau quelle organisation l'employeur compte-t-il mettre en place rapidement pour l'effectivité de la disposition légale ?

4. Comment l'employeur suit-il la fin de validité des titres ?
5. Que fait l'employeur, si un salarié ne peut fournir un titre valide ?

**FO** constate, pour les copies de titres mis à disposition, des formats de copies différents (jpeg, jpg, pdf, png) et des formats de libellés disparates.

Afin que l'archivage et la consultation soient simplifiées, **FO** propose que les copies des titres soient uniquement au format PDF et que les libellés soient construits de la sorte :

« <Societe>\_<Etablissement>\_<Nom salarié(e)>\_<Prénom salarié(e)>\_<Type titre>\_<DateFinValidité> »

La date de fin de validité sous format AAAA/MM/JJ.

6. L'employeur donnera-t-il suite à cette proposition ?

## **FO 202210-15 – Congés payés imposés**

---

Mon manager me demande de poser des congés payés. Il m'a dit que si je ne les posais pas, il allait me les imposer.

1. Mon manager peut-il m'imposer des congés pendant la période des vacances scolaires de Noël ?
2. L'entreprise ne fermant pas, quel est le cadre légal permettant de m'imposer des jours ?

## **FO 202210-16 – Espace de travail non nettoyé**

---

Le bureau (espace sécurisé) où je travaille n'est pas nettoyé. Il y a de la poussière partout. Les poubelles ne sont pas vidées.

1. Comment améliorer la situation ?

## **FO 202210-17 – Impacts d'une absence pendant le préavis**

---

Pendant mon préavis :

1. Est-ce que les CP décalent le préavis ?
2. Est-ce que les RTT décalent le préavis ?
3. Est-ce que les CET décalent le préavis ?
4. Est-ce que la maladie décale le préavis ?

## **FO 202210-18 – Rupture conventionnelle, démission, préavis**

---

Le nouveau manager qui s'occupe de moi n'arrive pas à me placer chez un client. Auparavant, cela n'arrivait jamais.

Mon manager m'a alors proposé une rupture conventionnelle. Ensuite, j'ai été en maladie. Après mon rétablissement, j'ai voulu accepter la rupture conventionnelle. Mon manager m'a alors dit que sa proposition n'est plus d'actualité.

J'ai donc posé ma démission en demandant de raccourcir le préavis. Ma demande a été refusé. J'ai passé les trois mois de préavis sans activité et en arrêt maladie.

1. Quels sont les avantages et inconvénients pour mon manager et pour la société Astek de me faire exécuter mon préavis alors que je n'ai pas d'activité ?
2. Quels sont les coûts ou bénéfices pour mon manager, pour la société astek, pour la sécurité sociale, pour la mutuelle de me faire exécuter en totalité mon préavis ?

## **FO 202210-19 – Panneaux pour l’affichage des communications syndicales**

---

Le 21 septembre dernier, un courrier, signé par les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT, Diversité&Proximité, **FO**, Solidaire Informatique et UNSA, demandait à l’employeur d’installer des panneaux syndicaux pour les sections syndicales à l’entrée et sortie de l’entreprise et notamment dans le couloir emprunté par des salariés.

Le 10 octobre, seuls des panneaux pour les organisations syndicales CFDT, Diversité&Proximité, **FO** et Solidaire Informatique étaient présents.

1. Quand les panneaux, pour les autres sections signataires, seront-ils installés ?
2. Des panneaux d’affichage pour les sections syndicales sont-ils installés dans tous les sites de l’entreprise ?
3. Si non, quand cela sera-t-il fait ?

## **FO 202210-20 – Mesures de sobriété énergétique & Conditions de travail**

---

A la suite des annonces gouvernementales, les membres **FO** au comité sociale et économique ont demandé à de multiples reprises de pouvoir discuter en réunion des mesures de sobriété énergétique que l’entreprise compte mettre en place. Malheureusement, le sujet est repoussé de mois en mois par l’employeur.

1. Quand ce sujet, ayant des impacts sur les conditions de travail, sera-t-il abordé en réunion plénière ?

## **FO 202210-21 – Application de l’accord Télétravail (santé-sécurité-conditions de travail, indicateurs)**

---

Lors de la commission de suivi annuelle sur l’accord Télétravail, l’employeur doit fournir des indicateurs sur le suivi du télétravail régulier, ponctuel et exceptionnel incluant le montant des indemnités versées.

Cette année encore certaines situations de télétravail ponctuel et exceptionnel sont absentes des indicateurs. L’employeur a indiqué « [qu’il sera de plus en plus difficile de suivre l’indicateur sur le télétravail ponctuel.](#) ». Pourtant dans l’accord signé par l’employeur en mars 2019 est indiqué :

Concernant le processus sur le télétravail ponctuel, l’accord stipule « Le responsable hiérarchique du salarié confirme sa réponse par courriel, avec en copie la DRH ». Par conséquent, l’employeur doit être systématiquement au courant et peut donc le suivre.

De plus, concernant le processus sur le télétravail exceptionnel, l’accord stipule « La demande est adressée par courriel aux salariés [...] par le responsable hiérarchique ou un Directeur (avec en copie la DRH) ou par la DRH directement ». Par conséquent, l’employeur doit être au courant et pouvait donc le suivre.

1. Quelle organisation met en place l’employeur pour suivre le télétravail ponctuel et exceptionnel ?
2. Pourquoi l’ensemble des indicateurs prévus ne sont pas fournis ?
3. Quelle organisation met en place l’employeur pour récolter les informations et produire les indicateurs attendus ?



## **FO 202210-22 – Congés imposés**

---

Mon manager m'a contacté pour me dire que suite à une baisse d'activité lors des fêtes de fin d'année je devrai prendre une semaine de congés du 26/12 au 30/12 inclus. Dans la foulée de cet appel, cinq jours de congés payés ont été posés sur SIMUS.

Je suis en mécénat de compétences depuis plusieurs mois et l'association ne baisse pas son activité pendant cette période.

1. Pourquoi mon manager m'annonce-t-il une baisse d'activité qui n'est réelle ?

De plus, il me semblait qu'un échange devait avoir lieu entre le salarié et son manager au sujet des congés. Or, il n'y a eu aucun échange avant que les jours soient posés dans SIMUS.

2. Pourquoi le manager n'a-t-il pas engagé un échange avec moi avant d'imposer les congés ?

## **FO 202210-23 – Démarrage de mission dans le brouillard**

---

Mon manager m'a annoncé que je dois commencer une mission demain et, malgré mes demandes, je n'ai toujours ni ordre de mission ni l'adresse où je dois me rendre.

Sauf erreur de ma part, la convention collective et le livret d'accueil de l'entreprise prévoient la mise à disposition d'un ordre de mission avant tout déplacement.

1. Pourquoi mon manager ne me fournit pas l'ordre de mission prévu ?

2. Puis-je refuser de me déplacer sans ce document ?

3. A quoi l'ordre de mission sert-il pour l'employeur ?

## **FO 202210-24 – Affichage obligatoire : membres CSE**

---

Le site « service-public.fr » indique dans la liste des affichages obligatoires « Liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions. ».

1. L'affichage prévu est-il effectif dans tous les locaux de l'entreprise ?

2. A quelle fréquence est-il mis à jour ?

## **FO 202210-25 – Absence d'augmentation, inflation**

---

Salarié depuis trois années, je n'ai reçu qu'une augmentation modique. Cette année, l'inflation est de 7%. Je perds donc de l'argent depuis que je suis entrée chez Astek. Pourtant, je fais bien mon travail.

1. L'entreprise a-t-elle prévu de m'accorder une augmentation pour pallier l'inflation et cette perte de pouvoir d'achat ?

## FO 202210-26 – Blocage d'une demande de congés sous Simus

Lorsque je fais une demande pour poser un jour de congés pour le 26 décembre 2022 ou le 2 janvier 2023, j'obtiens un message bloquant.

**Création d'une demande d'absence**

Type d'absence	Date de début	Date de fin	Durée
Congés payés	26/12/2022	26/12/2022	1

matin     après-midi     matin     après-midi

Justifications complémentaires à apporter

Pièces jointes: Aucun fichier rattaché. [Ajouter une pièce jointe](#)

Action:

**Vérification absence**

Je prends connaissance du fait que si les 20 premiers jours de congés payés, dont 10 jours consécutifs, ne sont pas pris sur la période du 1er mai au 31 octobre, ma demande ne saurait être acceptée qu'à la condition que je renonce à l'octroi de jours supplémentaires pour fractionnement.

Je confirme donc expressément et sans équivoque renoncer à l'obtention des jours supplémentaires pour fractionnement.

J'accepte les conditions

**Création d'une demande d'absence**

Type d'absence	Date de début	Date de fin	Durée
Congés payés	02/01/2023	02/01/2023	1

matin     après-midi     matin     après-midi

Justifications complémentaires à apporter

Pièces jointes: Aucun fichier rattaché. [Ajouter une pièce jointe](#)

Action:

**Vérification absence**

Je prends connaissance du fait que si les 20 premiers jours de congés payés, dont 10 jours consécutifs, ne sont pas pris sur la période du 1er mai au 31 octobre, ma demande ne saurait être acceptée qu'à la condition que je renonce à l'octroi de jours supplémentaires pour fractionnement.

Je confirme donc expressément et sans équivoque renoncer à l'obtention des jours supplémentaires pour fractionnement.

J'accepte les conditions

Ayant posé 19 jours d'affilés de congés payés entre le 1er mai et le 31 octobre, le nombre de jours restant ne me permet de bénéficier du moindre jour de fractionnement.

Une solution logicielle de suivi d'activité vendue par un éditeur gère normalement toutes les dispositions prévues dans la cadre légal rappelées ci-dessous :

Pour rappel :

« Le congé principal (soit 4 semaines consécutives maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1er mai au 31 octobre).

[...]

Si le salarié ne prend pas la totalité de son congé principal de 4 semaines durant la période de prise légale (du 1er mai au 31 octobre), il peut bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période)
- 2 jours ouvrables s'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de cette période ».

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>

Si je ne coche pas la case « J'accepte les conditions », je ne peux valider ma demande.

1. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi l'employeur a-t-il mis en place un système qui bloque alors mes demandes de congés ?