

## RECLAMATIONS FO

### FO 202211-01 – Visibilité des congés

---

A la réclamation **FO 202210-06 – Visibilité des congés** d'octobre 2022, l'employeur a répondu à la question

« 1. Un manager, qui n'est pas mon manager de référence, a-t-il accès aux congés posés ? »

Par « **Le fait est que forcément, en tant qu'employeur, nous avons accès à tous les congés. C'est limité pour les managers à leurs consultants. Dans ce cas-là, ça veut dire que si le manager de la personne n'est pas là, nous avons ouvert les accès au manager de transition. Est-ce qu'un manager peut avoir accès aux congés posés ? Oui, sauf hors de la ligne hiérarchique. Le manager du manager, donc de la même ligne, peut voir les congés, mais sur une ligne horizontale, il n'y a que le manager et la personne qui peuvent les voir, sauf s'il est absent et qu'un autre manager le remplace. Sinon en ligne hiérarchique verticale, oui ils peuvent les projets, sinon en horizontal, c'est seulement en cas de remplacement.** »

1. Etant donné que l'ensemble des managers de l'entreprise sont susceptibles de contacter l'ensemble des salariés alors qu'ils peuvent être absents (congés payés, RTT, maladie ...) et ceux pour diverses raisons (réunion technique, mise à jour de documents ...), **FO** demande si les managers hors ligne hiérarchique peuvent avoir accès (en lecture seulement) aux absences de tous salariés ?

### FO 202211-02 – Procédure sous Welcome sur le fonctionnement des suivis de mission

---

A la réclamation **FO 202210-07 – Suivi de mission** d'octobre 2022, l'employeur a répondu à la question

« Une procédure sous Welcome explique-t-elle le fonctionnement des suivis de mission ? »

Par « **Il faut que nous regardions, c'est possible qu'il y en ait.** »

**FO** repose donc la question

1. Une procédure, accessible aux salariés, expliquant le fonctionnement des suivis de mission existe-t-elle sous Welcome ?

2. Sinon, quand sera-t-elle mise à disposition du personnel ?

### FO 202211-03 – Titres des travailleurs étrangers

---

A la réclamation **FO 202210-14 – Registre Unique du Personnel & Travailleurs étrangers** d'octobre 2022, FO a proposé un nommage des copies des titres des travailleurs afin d'améliorer leur gestion, leur consultation ... Lors de l'échange en réunion, la direction a répondu « **Je suis d'accord pour le lexique, je dis juste qu'il ne sera peut-être pas dans le même sens. La proposition va être étudiée.** »

1. La proposition a-t-elle été étudiée et quelle solution est retenue la direction ?

2. Quelle organisation et quels moyens l'employeur met-il en place pour assurer la mise à disposition des titres dans l'espace dédié aux registres uniques du personnel ?

### FO 202211-04 – Espace de travail non nettoyé

---

A la réclamation **FO 202210-16 – Espace de travail non nettoyé** d'octobre 2022, l'employeur a répondu à la question

« 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 ? »

Par « [Cette question-là, je l'ai posée à la DAMG pour savoir comment ils s'organisaient et je n'ai pas eu de réponse. \[...\] C'est pour ça que je vais essayer de creuser pour avoir la réponse.](#) »

**FO** repose donc la question du salarié

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

## **FO 202211-05 – Panneaux syndicaux**

---

A la réclamation **FO 202210-19 – Panneaux pour l'affichage des communications syndicales** d'octobre 2022 sur la mise à disposition de panneaux syndicaux pour toutes les sections syndicales et dans tous les locaux, l'employeur a répondu à la question par « [Dans les meilleurs délais](#) ».

L'employeur doit faire en sorte que les sections syndicales puissent communiquer dans l'entreprise entre autres en mettant à disposition ces panneaux. « Dans les meilleurs délais » n'est pas une réponse entendable.

1. Dans quels locaux de l'entreprise les panneaux sont-ils manquants ?
2. Quand ces panneaux manquants seront-ils installés pour être accessible aux sections syndicales ?

## **FO 202211-06 – Sobriété énergétique – conditions de travail et information des salariés**

---

A la réclamation **FO 202210-20 – Mesures de sobriété énergétique & Conditions de travail** d'octobre 2022 sur les mesures de sobriété et l'information des salariés sur l'abaissement de la température dans les locaux de l'entreprise, l'employeur a notamment répondu par « [Nous sommes tout à fait d'accord. Ce n'est pas la volonté de l'employeur de le laisser dans le flou, la volonté est de proposer un plan qui ne soit pas des paillettes, de dire « nous mettons les bureaux à 19° parce que c'est légal » et point barre. Aujourd'hui, nous n'avons pas trouvé les bonnes mesures, nous sommes toujours en réflexion, nous pouvons nous désoler que ça prenne du temps, nous partageons le constat, mais nous ne sommes pas prêts sur le sujet et c'est pour ça que nous disons chaque mois au secrétaire que nous espérons pour le mois prochain. Nous espérons pouvoir aborder le sujet pour vous le présenter.](#) ».

Pour **FO**, l'abaissement de la température a un impact sur les conditions de travail notamment en raison de la sédentarité de l'activité du personnel (travail sur ordinateur) dans les locaux de l'entreprise. Cette situation nécessite donc une information officielle auprès du personnel en attendant une information plus complète sur les éventuelles mesures de sobriétés énergétiques que l'entreprise mettrait en place.

1. Quand l'employeur a-t-il prévu d'informer officiellement les salariés de l'entreprise de la baisse de la température dans les locaux de l'entreprise ?

## **FO 202211-07 – Affichage obligatoire concernant les membres CSE**

---

A la réclamation **FO 202210-24 – Affichage obligatoire : membres CSE** d'octobre 2022 sur la liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions, l'employeur a notamment répondu « [L'affichage est effectif, après sur les mises à jour, ils datent un peu et ils devraient être faits à chaque changement dans les membres. Nous allons faire les mises à jour pour qu'elles soient réaffichées.](#) ».

A ce jour, les affichages n'ont pas été mis à jour.

1. Quand l'employeur va-t-il réalisé la mise à jour ?
2. Quelle organisation et quels moyens l'employeur met-il en place pour assurer la mise à jour à chaque changement ?

## **FO 202211-08 – Intermission**

---

1. Pourquoi quand je suis à domicile en mission ai-je droit au TR et pourquoi à domicile en intermission n'y ai-je pas droit ?
2. Pourquoi quand je suis à domicile en mission ai-je droit aux indemnités télétravail et pourquoi à domicile en intermission n'y ai-je pas droit ?

Depuis mon domicile, j'ai participé à un atelier organisé par le RH, j'ai mis à jour mon dossier de compétence, j'ai participé à un entretien de préparation à une revue technique ?

3. Pourquoi ne puis-je pas avoir droit à l'indemnité télétravail ?
4. Pourquoi ne puis-je pas avoir droit au TR ?

## **FO 202211-09 – Augmentation générale**

---

J'ai lu les informations suivantes :

« Le Groupe atteint ses objectifs avec 2 ans d'avance !

Après un plan stratégique réussi visant à atteindre 300 millions d'euros en 2019, le Groupe avait lancé un nouveau plan à 5 ans pour atteindre 500 millions d'euros en 2024.

Avec deux ans d'avance sur ses objectifs, le Groupe va réaliser un CA de 500 millions d'euros dès cette année et compter plus de 7 000 collaborateurs.

Le Groupe entend bien poursuivre sa croissance et se fixe un nouvel objectif pour 2027, atteindre 1 milliard d'euros de CA. Pour cela, le Groupe prévoit de s'appuyer tant sur une croissance organique estimée entre 15 et 20% par an que sur une politique d'acquisitions ciblées permettant de compléter son expertise ainsi qu'à se renforcer et/ou s'implanter localement. »

1. Je suis heureux de la réussite du groupe. Du coup, est-ce qu'une augmentation générale est prévue pour tous les salariés comme cela s'est fait dernièrement dans des sociétés pour remercier tous les acteurs pour cette croissance ?

## **FO 202211-10 – Référent sobriété entreprise**

---

1. Est-ce qu'astek a prévu de désigner ou créer dans chaque établissement un ambassadeur ou référent de la sobriété énergétique ?
2. Est-ce qu'un plan est prévu ?

## **FO 202211-11 – Documents de fin de contrat**

---

J'ai déposé ma démission le 9 septembre 2022 en main propre à ma commerciale. Du coup, j'ai bien effectué mon préavis de 2 mois (ETAM) jusqu'au mardi 8 novembre inclus.

De ce fait, j'attends de la part de l'assistant RH les documents de fin de contrat (attestation pôle emploi, certificat de travail, solde de tout compte...). Celui-ci me dit qu'il faut que je pointe mon mois sur le logiciel Simus, ce que je fais directement le lendemain matin (mercredi 9 novembre).

Depuis, on m'a juste dit que l'assistant RH attendait une réponse du service comptabilité mais au bout d'une semaine, toujours rien.

1. Quand ASTEK me fournira les documents de fin de contrat ?

Lorsque le contrat de travail arrive à son terme, l'employeur doit remettre au salarié plusieurs documents : attestation pôle emploi, certificat de travail, solde de tout compte.

2. **FO** demande quel est le processus de traitement, le format d'envoi, les acteurs et le délai pour qu'un(e) salarié(e) reçoive les documents légaux prévus ?

## **FO 202211-12 – Salariés sapeurs-pompiers volontaires**

---

En 2022, plus de 60000 hectares de végétation ont brûlé en France.

Le ministre de l'Intérieur a demandé aux employeurs de libérer leurs salariés qui sont sapeurs-pompiers volontaires.

1. **FO** souhaite savoir si le groupe astek a signé avec le ministère de l'Intérieur ou les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) une convention pour permettre aux salariés du groupe de pouvoir quitter leur poste pour rejoindre les rangs des sapeurs-pompiers volontaires.

2. Si rien n'a été signé, pourquoi ?

## **FO 202211-13 – Montant du titre restaurant**

---

J'ai lu sur internet que la loi sur le pouvoir d'achat permet d'utiliser ma carte titres restaurant pour acheter tous les produits alimentaires consommables directement ou non. De plus, le plafond est passé de 19 à 25 euros au 1er octobre.

Cette modification du plafond ne change rien à mon pouvoir d'achat. En effet, le solde sera consommé plus vite.

1. Pourquoi le groupe astek n'augmente pas le montant du titre restaurant (dans mon ancienne entreprise, le montant du titre restaurant était de 10€) ?

## **FO 202211-14 – Altérabilité de registre unique du personnel**

---

**FO** a envoyé à la direction le 17 novembre un email concernant l'altération du registre unique du personnel à travers deux cas de salariés dont des informations ont disparu du registre.

1. Comment la direction explique le fait que les registres à disposition ne garantissent pas l'inaltérabilité ?

2. A quelle échéance, l'ensemble des registres uniques du personnel seront mis en conformité avec les dispositions légales ?

## **FO 202211-15 – RTT imposés**

---

Il a été imposé 5 jours de congés en fin d'année à certains salariés mais pas à d'autres !

1. Est-ce que les managers vont imposer les jours de RTT employeur 2023 dès le début d'année 2023 ?

2. Quel est le délai de prévenance ?

## **FO 202211-16 – Régularisation des CET posés**

---

La régularisation sur la valorisation des jours de CET posés ente avril et juin n'a toujours pas été faite.

1. Quand cela sera-t-il fait ?

## FO 202211-17 – Absence d'avenant et perte de rémunération

---

« Je suis ingénieur bureau d'études à Lyon et vous contacte car je subis une situation particulière qui ne trouve aucune issue malgré vos conseils d'échanger avec mon manager pour trouver une solution.

Mon contrat de travail prévoit une rémunération variable annuelle (RVA) et, chaque année, un avenant doit être établi d'un commun accord. Le paragraphe prévoyant cela est le suivant (paragraphe rappelé dans chaque avenant depuis des années) :

**« Pour les années qui suivront, les objectifs et la formule de calcul de versement de votre rémunération annuelle variable sera revue d'un commun accord au plus tard avant le premier versement correspondant au premier trimestre de l'année ».**

Depuis les très nombreuses années où je travaille pour Intitek, j'ai toujours donné satisfaction et obtenu mon variable (basé jusqu'en 2020 uniquement sur le nombre de jours de prestations facturés).

En mai 2022, ma manager m'a présenté un nouvel avenant. Celui-ci contenant des conditions qui me faisait perdre environ 7% de ma rémunération annuelle, j'ai indiqué mon refus de signer à ma manager ainsi que mes remarques. Depuis mai, j'ai contacté à plusieurs reprises ma manager ainsi que la RH au sujet de l'avenant sans obtenir de réponse. Je trouve cela irrespectueux. Finalement, lors de mon entretien annuel qui s'est tenu le 10 novembre, ma manager m'a soumis une nouvelle version définitive de l'avenant **« daté du 1<sup>er</sup> janvier 2022 »** contenant un mode de calcul de la rémunération variable non discuté et qui ne me convient pas :

- 60% en fonction de jours facturés (0% si moins de 200 jours facturés)
- 40% en fonction d'une activité commerciale : trouver des affaires, qualifier les missions et les profils à présenter, démarrage de 4 missions (durée d'au moins 54 jours facturés et ayant une « marge faciale respectant les objectifs fixés par la direction »), lobbying ...

D'une part, l'avenant en « version définitive » ne m'a été « proposé » qu'en novembre (soit quelques semaines avant la fin de l'année où il doit s'appliquer) et non avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année.

D'autre part, lorsque je lui ai dit que ces conditions ne me convenaient pas et essayé de les faire modifier, sa réponse a été **« C'est à prendre ou à laisser. »**.

Je suis surpris par cette position de ma manager qui est en contradiction avec **« [...] les objectifs et la formule de calcul de versement de votre rémunération annuelle variable sera revue d'un commun accord [...] »**.

De plus, l'avenant est présenté rapidement (au téléphone ou sur papier) et il est demandé de signer immédiatement. On ne laisse que peu de temps de réflexion au consultant pour étudier la proposition.

De plus, la formulation du calcul du versement et les dates de versement est obscure et alambiquée.

Enfin, je fais l'amer constat que l'entreprise ne paie pas le variable en temps et heure, et je dois systématiquement les contacter pour obtenir le paiement.

Je ne comprends pas la situation subie. »

1. Pourquoi astek m'indique « c'est à prendre ou à laisser » ?
2. Pourquoi astek ne tient pas ses engagements et traîne des pieds pour régler en temps et en heure ?

**FO** rappelle :

L'absence de détermination des objectifs a pour conséquence de priver le salarié d'une partie de sa rémunération. La jurisprudence retient qu'il s'agit d'une faute de l'employeur, sur le fondement de l'exécution de bonne foi du contrat de travail, justifiant le versement de l'intégralité de la rémunération normalement due (Cour de cassation chambre sociale 10 juillet 2013 n°12-17.921).

De plus, lorsque la période de référence est dépassée et que l'employeur a oublié de fixer de nouveaux objectifs pour la nouvelle période à venir, cela prive le salarié du bénéfice de la prime. La Cour de Cassation considère que le versement est rétroactif en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes (Cour de cassation chambre sociale 27 septembre 2017 n°16-13.522).

Enfin, une jurisprudence récente précise qu'à défaut d'accord entre les parties ou l'absence de détermination des objectifs lorsque c'est prévu au contrat, il appartient au juge de déterminer la rémunération due, en fonction des critères visés au contrat, ou dans les accords conclus les années précédentes (Cour de cassation chambre sociale 31 janvier 2018 n°16-22.828 et chambre sociale 15 mai 2019 n°17-20.615).

**3. FO** demande quand l'employeur compte verser la rémunération variable annuelle due au salarié ?

## **FO 202211-18 – Séminaire à Monaco**

---

1. Quel est le programme de ce séminaire ?
2. Quels sont les catégories de salariés invités à ce séminaire ?
3. Qu'est-il prévu pour les autres ?
4. Pourquoi ces séminaires sont-ils si secrets ?
5. Pourquoi n'y a-t-il jamais de communication sur ces séminaires ?
6. Quel est le coût de ce séminaire ?