

## RECLAMATIONS FO

### FO 202301-01 – Simus et Télétravail

---

Sur SIMUS, je n'ai pas la ligne me permettant d'enregistrer l'activité en télétravail

Pourtant, dans le message de rappel que je reçois pour saisir mon compte rendu d'activité, je lis la phrase :

« Sur chacune de vos missions, vous pouvez désormais vous déclarer tout ou partie en télétravail. »

1. Pourquoi n'ai-je pas la rubrique s'il m'est écrit que je devrai l'avoir ?

J'ai déjà télétravaillé pour mes précédentes missions et j'ai fourni les documents.

Mon manager m'explique qu'il ne peut pas de lui-même créer cette la rubrique. Il sait (et j'imagine, il voit) que j'ai télétravaillé auparavant, même si ce n'était pas avec lui.

2. Pourquoi ne peut-il pas initialiser la rubrique dans SIMUS ?

### FO 202301-02 – Accès au DUER

---

L'article R4121-4 prévoit que :

« Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur. »

1. Pour chaque établissement où est affiché l'avis indiquant les modalités d'accès au DUER ?

### FO 202301-03 – Avenant contrat de travail

---

J'ai eu une augmentation. Mon manager m'en a informé. Je lui ai demandé un avenant. Il a eu l'air surpris de ma demande.

A ce jour, je n'ai toujours pas d'avenant.

1. Quelles sont les conséquences de l'absence d'avenant ?

### FO 202301-04 – Mise à jour de la convention collective

---

L'avenant n° 1 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 relatif aux salaires des ETAM étendu par arrêté du 12 décembre 2022 est paru au journal officiel du 27 décembre 2022.

1. Contenu de la modification de la grille, est-ce que les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont bien respectés pour les salariés ETAM ?

### FO 202301-05 – Adhésion

---

L'avenant 46 de notre convention collective (avenant du 16/07/2021) n'est toujours pas étendu. Pour autant, il s'applique aux entreprises adhérentes au syndicat ayant signé l'accord.

1. L'entreprise est-elle adhérente à l'un des syndicats signataires ?

## FO 202301-06 – Droit à la déconnexion

---

L'avenant n°2 de la convention collective du 13 décembre 2022 ajoute un chapitre relatif au droit à la déconnexion qui indique :

« Dans les entreprises de plus de deux-cent-cinquante (250) salariés, il est procédé à la nomination d'un référent à la déconnexion. Ce référent a pour rôle de sensibiliser les collaborateurs et les managers aux enjeux de la déconnexion, et de diffuser les bonnes pratiques de la connexion responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte visée ci-dessus. Les outils nécessaires à la réalisation de ses missions seront mis à disposition par la branche. »

1. Quand l'employeur a-t-il prévu de nommer ce référent ?

## FO 202301-07 – Temps de repos

---

L'avenant n°2 de la convention collective du 13 décembre 2022 modifie l'article 4.8.1 du chapitre II de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail qui est rédigé comme suit :

### « 4.8.1. Temps de repos

Les salariés ayant conclu d'une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient, au même titre que les autres salariés, des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire. À cet égard, ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimums consécutives, étant rappelé que l'amplitude quotidienne maximale de travail est de 13 heures.

L'employeur affiche dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées"

1. Où sont affichés ces périodes dans l'entreprise ?
2. Quelles sont ces périodes ?

## FO 202301-08 – Interruption spontanée de grossesse

---

L'accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse prévoit à son article 2 :

« En cas d'interruption spontanée de grossesse avant vingt-deux (22) semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux (2) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée fournit un certificat médical dans les quinze (15) jours suivant l'évènement.

Sous réserve d'être également salarié d'une entreprise de la branche, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions. »

**FO** demande que l'information relative à cette information soit remontée aux salariés.

1. Quand cela sera-t-il fait ?
2. Quand les documentations et procédures internes à disposition des salariés seront-elles mises à jour ?
3. Quand les services RH/management seront-ils sensibilisés à ce sujet ?

## FO 202301-09 – Travail du dimanche

---

L'avenant n°3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n°46 du 16 juillet 2021 de la convention collective prévoit au chapitre « 2.1 Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés » :

« Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100%, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100% de leur rémunération journalière. »

1. Cela est-il appliqué ?

## FO 202301-10 – Demande d'accès au travail hybride

---

L'accord organisation hybride du travail en entreprise du 13 décembre 2022 indique :

« Dans les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, le CSE, lorsqu'il existe, est informé chaque année, du nombre de demandes d'accès au travail hybride formulées par les salariés et du nombre de demandes refusées au cours de l'année. En présence d'un accord d'entreprise prévoyant la mise en place d'une commission de suivi, cette information lui est transmise. »

1. Quelles sont les données pour l'année 2022 ?

## FO 202301-11 – Travail hybride & Télétravail depuis l'étranger

---

L'accord organisation hybride du travail en entreprise du 13 décembre 2022 indique :

« En cas de mise en place du télétravail depuis l'étranger, les représentants du personnel sont informés du nombre de salariés concernés et des pays depuis lesquels le télétravail est pratiqué. »

1. Des salariés exercent-ils du télétravail depuis l'étranger ?

## FO 202301-12 – Travail hybride & Communication des coordonnées des représentants du personnel de l'entreprise

---

L'accord organisation hybride du travail en entreprise du 13 décembre 2022 indique :

« Compte tenu du risque potentiellement accru d'isolement social et professionnel en situation de travail hybride, les entreprises mettent à disposition des salariés soumis à une organisation hybride du travail les moyens de communication nécessaires à la collaboration et au maintien du lien social avec les autres salariés de l'entreprise, et en particulier avec les représentants du personnel de l'entreprise lorsqu'ils existent. À cet égard, les coordonnées des représentants du personnel sont communiquées aux salariés de l'entreprise. »

1. Quand et comment les coordonnées des instances représentatives du personnel ont-elles été communiquées ?

## FO 202301-13 – Travail hybride & Fourniture et utilisation des équipements de travail

---

L'accord organisation hybride du travail en entreprise du 13 décembre 2022 indique :

« Article 16 Fourniture et utilisation des équipements de travail

L'employeur fournit, entretient les équipements et installe les logiciels nécessaires au travail hybride. L'employeur prend en charge l'assurance de ces équipements.

L'entreprise fournit également au salarié un service d'appui technique. »

1. Existe-t-il des salariés en télétravail qui exercent leur activité avec un équipement ou des logiciels qui leur appartient ?

## **FO 202301-14 – Travail hybride & Communication syndicale**

---

L'accord organisation hybride du travail en entreprise du 13 décembre 2022 indique :

« Article 21 Communication syndicale

Conformément aux dispositions légales, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (site syndical sur l'intranet de l'entreprise, diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise).

À défaut d'accord d'entreprise, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux (2) ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

1. Où les salariés en télétravail peuvent-ils consulter l'information syndicale ?

## **FO 202301-15 – Une communication doit-elle être signée ?**

---

Nous avons reçu récemment un courrier pour transmettre les tracts des Organisations Syndicales présentes chez Astek.

L'envoi était accompagné d'un mot de la Direction des ressources humaines qui n'était pas physiquement signé d'une signature manuscrite (même éventuellement scannée)

1. Est-ce un oubli ou bien les signatures manuscrites sont-elles passées de mode ?

## **FO 202301-16 – Absence d'ordre de mission**

---

1. Pourquoi mon manager ne me donne pas d'ordre de mission ?

2. Pourquoi me dit-il que c'est automatique ?

3. Où est cet ordre de mission ?

4. Quand est produit cet ordre de mission ?

5. Qui produit cet ordre de mission ?

## **FO 202301-17 – Affichage obligatoire & Prévention et lutte contre les discriminations**

---

Parmi les affichages obligatoires, l'employeur doit afficher le moyen de contacter le service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

1. Quand cela sera-t-il fait ?

## FO 202301-18 – Période d'essai

---

Selon l'article L. 1221-20 du code du travail :

« La période d'essai a pour but unique de permettre à l'employeur de vérifier les compétences du salarié dans son travail, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. »

1. L'employeur confirme-t-il le but de la période d'essai ?

En l'absence d'affectation à une mission cliente (pour un/e salarié/e dit « personnel métier ») :

2. Où les salariés se trouvent-ils ?

3. Quelles activités sont confiées aux salariés en période d'essai ?

4. Qui confie des activités ?

5. Quel est le processus pour vérifier les compétences (acteur, jalon ...) afin de valider la période d'essai ?

## FO 202301-19 – Télétravail

---

J'effectue depuis le début de ma mission du télétravail. Je viens de découvrir que j'ai droit à une indemnité.

1. Pourquoi mon manager ne m'a pas parlé de cela ?

2. Est-ce que je pourrais obtenir l'indemnité pour les mois précédents ?

## FO 202301-20 – Avis d'échéance MERCER

---

J'ai reçu le 14 janvier un courrier d'avis d'échéance de MERCER réclamant le paiement d'une cotisation d'un montant de 93,85 €.

1. Pourquoi ai-je reçu ce document ?

2. Le coût de la mutuelle n'est-il pas prélevé sur le salaire ou cela a changé ?

## FO 202301-21 – Emploi des seniors

---

1. Combien de salariés âgés de 55 à 60 ans sont employés dans l'entreprise ?

2. Combien de salariés âgés de plus de 60 ans sont employés dans l'entreprise ?