

RECLAMATIONS

FO 202311-01 – RTT 2024

A la réclamation « **FO 202310-02 – RTT 2024** » posé lors de la réunion d'octobre, l'employeur a répondu ne pas avoir encore fait le calcul.

FO complète donc sa réclamation initiale.

1. Quelles sont les différentes modalités de temps de travail des salariés de l'UES au 1^{er} janvier 2024 ?
2. Combien de jours de RTT auront les salariés en 2024 en fonction de la modalité d'affectation et du temps de travail (35h, 36h30, 37h, 37h30, 38h00, 38h30) ?

FO 202311-02 –VISITE DE MI-CARRIERE

A la réclamation « **FO 202310-04 – VISITE DE MI-CARRIERE** » posé lors de la réunion d'octobre, l'employeur a répondu ne pas avoir eu le temps d'obtenir l'information.

FO repose donc sa réclamation initiale.

Tous les travailleurs bénéficient, depuis le 31 mars 2022, d'une visite médicale de mi-carrière. Cette visite a pour objet :

- De faire un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à date, en tenant compte des expositions aux facteurs de risques auxquels il a été soumis ;
- D'évaluer les risques de sa désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution de ses capacités en fonction de son parcours professionnel, son âge et son état de santé ;
- De le sensibiliser aux enjeux de vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

1. Combien de salariés ont au moins 45 ans dans le groupe ?
2. Combien de visites sont-elles encore à réaliser ?

FO 202311-03 – REMBOURSEMENT DE L'ABONNEMENT DE TRANSPORT EN COMMUN

1. Combien de jours sur site ouvrent droit au remboursement de l'abonnement de transports en commun ?

Les consultants prennent un abonnement annuel pour des raisons pratiques et économiques (à Lyon cela permet d'avoir la gratuité sur le mois d'Août. Cet abonnement n'est pas résiliable la première année).

2. Si un salarié passe un mois en télétravail, en intermission, ou en déplacement loin de sa ville, à quel remboursement peut-il prétendre ?

FO 202311-04 - EVOLUTION DES COMPETENCES

1. Qui est le directeur technique au sein d'Astek ?
2. Qui est en charge de l'évolution des compétences des salariés et du choix des formations qui sont proposées ?

Les plus grandes ESN ont mis en place des outils prédictifs pour accompagner tant les clients que leurs salariés dans leur formation et leur évolution (par exemple si un client migre d'un outil à un autre, anticiper que les autres clients qui utilisent cet outil pourraient aussi le quitter et suivre une transformation similaire).

3. Astek compte-t-il mettre en place une politique similaire et faire redescendre aux salariés, en poste ou en intermission, les tendances techniques que les managers retrouvent chez les clients ?

FO 202311-05 - PANNEAUX D'AFFICHAGE

1. Puis-je avoir la liste des établissements et des panneaux d'affichage installés et une photo desdits panneaux ?

FO 202311-06 - INFORMATION SUR LA RELATION DE TRAVAIL

Le décret du 30 octobre énumère les éléments d'information sur la relation de travail que doit fournir l'employeur à tout salarié, dans un nouvel article R. 1221-34 du code du travail. Ainsi, les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement doivent être communiqués au plus tard 1 mois après la date d'embauche du salarié.

1. Quelles sont les informations que l'employeur communique au salarié ?

L'employeur doit adresser les informations requises (C. trav., art. R. 1221-39) :

- Soit sous format papier, par tout moyen conférant date certaine ;
 - Soit sous format électronique, à condition que :
 - Le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique ;
 - Les informations puissent être enregistrées et imprimées ;
 - L'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.
2. Sous quelle forme les informations sont-elles adressées ?
 3. Si l'information est diffusée sous forme électronique, comment l'employeur conserve-t-il le justificatif de transmission ou de réception des informations par le salarié ?

Si l'employeur n'a pas fourni les informations obligatoires dans les délais requis (7 jours ou 1 mois selon l'information) ou si ces informations sont incomplètes, le salarié peut les exiger mais il devra, préalablement à une action contentieuse, mettre en demeure son employeur de les lui communiquer (ou de les compléter) (C. trav., art. L.1221-5-1 et R. 1221-41)

4. A qui le salarié doit-il adresser sa mise en demeure ?

FAIRE QUE LES SALARIES AIENT UNE MEILLEURE VIE DANS L'ENTREPRISE

La nouvelle obligation d'information s'applique lors de toute embauche depuis le 1er novembre 2023 mais aussi aux salariés dont le contrat est en cours au 1er novembre.

Pour ces derniers, l'article 7 du décret du 30 novembre prévoit que lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un salarié recruté antérieurement au 1^{er} novembre 2023 (date d'entrée en vigueur du décret), l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans le délai de 7 jours ou d'un mois selon la nature de l'information.

5. A qui le salarié doit-il adresser sa demande ?

FO 202311-07 – ELOIGNEMENT GEOGRAPHIQUE DU DOMICILE DU SALARIE & REMBOURSEMENT DE FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Dans une décision du 5 juillet 2022, le tribunal judiciaire de Paris avait jugé que l'éloignement géographique du domicile du salarié pour convenance personnelle ne pouvait pas justifier un refus de remboursement des frais de transport en commun pour les trajets domicile-lieu de travail. La cour d'appel de Paris vient de confirmer cette position (CA Paris 14-9-2023 n° 22/14610) en concluant, à l'instar du tribunal judiciaire, qu'en conditionnant le remboursement des frais de transport en commun à un critère d'éloignement géographique, l'employeur a méconnu ses obligations légales en matière de remboursement de frais de transport.

Pour rappel :

- La jurisprudence définit la résidence habituelle comme le lieu où l'intéressé a fixé, avec la volonté de lui conférer un caractère stable, le centre permanent ou habituel de ses intérêts (Cass. 1e civ. 14-12-2005 n° 05-10.951 FS-PBRI ; Cass. soc. 12-11-2020 n° 19-14.818 F-D).
 - L'employeur prend en charge 50 % du coût des titres d'abonnement souscrits par les salariés (C. trav. art. R 3261-1).
1. L'employeur applique-t-il bien les dispositions prévues par l'article R 3261-1 du C. du trav. quel que soit l'éloignement géographique du domicile du salarié ?
 2. Par exemple, pour un salarié qui habiterait hors du périmètre accessible par les transports en communs parisiens mais qui aurait un abonnement SNCF lui permettant d'y travailler, l'employeur prend-il en charge 50% de cet abonnement ?

FO 202311-08 – REALISATION D'UN DOCUMENT TECHNIQUE POUR UN APPEL D'OFFRE

Consultant métier, je suis sollicité par un manager du groupe afin de produire très vite un document sur une technologie que je ne maîtrise pas complètement. Etant donné l'urgence présentée, c'est un travail pour lequel j'aurais eu besoin d'aide.

1. Existe-t-il chez Astek des centres de compétence ou des référents sur certains grands domaines du Numérique ?
2. Si oui qui pilote cela ?

FO 202311-09 - CONSERVATION DE LA MUTUELLE

J'ai lu qu'au départ à la retraite d'un salarié, celui-ci a la possibilité de garder la mutuelle d'entreprise pour couvrir ses frais de santé. C'est alors à l'employeur d'informer l'assureur du départ à la retraite du salarié. L'organisme assureur doit envoyer au nouveau retraité une proposition de maintien des garanties dans un délai de 2 mois. Le retraité dispose ensuite de 6 mois à compter de son départ de l'entreprise pour prendre sa décision.

1. Cette pratique est-elle valable dans le cas de la mutuelle chez Astek ?
2. Sur quelle base paye le salarié : simplement la part salarié ou bien la part salarié + la part employeur ?
3. Le prix individuel reste-t-il indexé sur le prix global de la mutuelle Astek ?
4. Pour juger de l'intérêt de la mutuelle actuelle, les ex-salariés Astek maintenant la retraite, gardent-ils en général cette mutuelle ?

FO 202311-10 - FICHE CONTACT OBSOLETE

Malgré mes demandes répétées, deux managers se sont succédé depuis, de même que plusieurs assistantes du personnel, aucune fiche de contact actualisée ne m'a été délivrée.

1. Pourquoi, lors du changement d'une des trois interlocuteurs mentionnés dans la fiche contact, une nouvelle version de la fiche n'est-elle systématiquement pas adressée ?
2. Sinon, comment connaître mes interlocuteurs et interlocutrices en cas de souci ou de questions ?

FO reçoit plusieurs fois par an des questions concernant l'absence de mise à jour de la fiche contact.

3. Quel est le processus de mise à jour de la fiche contact ?
4. Quelle est la personne en charge du suivi de cette fiche ?

FO 202311-11 - DEPLACEMENT ELOIGNE

Je passe le week-end avec mon épouse et mon bébé.

J'ai demandé à partir tôt le lundi et à récupérer les heures dans la semaine afin de pouvoir bénéficier de l'équilibre entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle.

Mon manager me demande de partir le dimanche après-midi pour être chez le client, le lundi matin.

1. Pourquoi ne puis-je pas partir le lundi matin ?
2. Puis-je partir le vendredi plus tôt afin de rentrer chez moi et profiter de ma famille ?
3. Du fait de ne pas être libre de vaquer à mes occupations personnelles, si je dois partir le dimanche pour aller en mission et le vendredi après la mission pour revenir chez moi, à quel type de compensation ai-je droit ?

FO 202311-12 - NOMBRE DE RETOURS DE MISSION ELOIGNEE

Mon manager me propose une mission correspondant à mes compétences qui se situe dans une autre région (à plus de 300km).

Je n'ai pas trouvé la note de service qui répondent à mes questions.

1. Ai-je le droit de rentrer chaque semaine pour m'occuper de mes affaires personnelles (mon appart, ma vie personnelle, ma famille, mes amis ...) ?
2. Confirmez-vous que ces allers-retours sont pris en charge par l'entreprise suivant les dispositions conventionnelles ?

FO 202311-13 - MISE A DISPOSITION DU BILAN SOCIAL

Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande. (C. du Trav. Art. L.2323-72)

1. Auprès de qui la demande doit-elle être faite ?
2. Sous quelle forme la demande doit-elle être faite ?
3. Dans quel délai le bilan social est-il mis à disposition ?
4. Sous quelle forme est-il mis à disposition ?

FO 202311-14 - CONVOCATION A UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

1. Quel est le délai (en jours ouvrables) entre la réception de la convocation à l'entretien de rupture conventionnelle et l'entretien lui-même ?

FO 202311-15 - ORDRE D'INTERMISSION NON DELIVRE

Malgré plusieurs messages à mon manager, aucun ordre d'intermission ne m'a été remis ...

Pourtant ce document définit les conditions de réalisation de l'intermission (agence ou domicile, si à domicile les horaires où je dois rester à mon domicile, le délai de réponses, etc.).

1. Pourquoi mon manager n'établit pas ce document ?
2. Qui dois-je contacter pour obtenir ce document ?

FO reçoit plusieurs messages de salariés chaque mois sur cette problématique.

3. Pourquoi un ordre d'intermission n'est-il pas systématiquement établi par le manager du salarié ?
4. Quel moyen l'employeur met-il en place pour s'assurer que ce document puisse être remis systématiquement ?

FO 202311-16 - PROPOSITION DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Je suis salarié Catep et vais bientôt être en intermission.

Malgré ce qu'il m'a été dit, j'ai découvert que mon dossier de compétences n'a pas été diffusé aux ingénieurs commerciaux d'astek de ma région, et le directeur du pôle solutions du groupe astek (Eric F.) me propose une rupture de contrat ...

1. Est-ce normal de procéder de la sorte ?