

Edito

La période des élections pour désigner les représentants des salariés pour les quatre prochaines années vient de se terminer.

Nous tenons à vous remercier pour votre vote qui a amené les résultats suivants :

- **1^{er} tour** = 195 voix sur 710 votants (déterminant le poids de notre syndicat lors des réunions de négociation avec la direction)
- **2^{ème} tour** = 232 voix sur 671 votants (déterminant la constitution du Comité d'Entreprise).

Ces résultats ont permis d'élire tous nos candidats et nous encourage à continuer nos actions de défense des intérêts des salariés.

Au regard des voix obtenues, nous souhaitons bien promouvoir nos propositions aussi bien dans le CSE que lors des négociations.

Nous souhaitons la bienvenue aux salariés de DreamIT, d'Emisys, d'Ineat, d'IT&M et de Tekneum et serons vigilant à ce que les spécificités de ces sociétés soient prises en compte dans toutes les décisions de l'entreprise et du Comité d'Entreprise.

Une nouvelle fois, nous vous remercions pour votre soutien et vous souhaitons de passer de bonnes fêtes de fin d'année.

Résultat du 1^{er} tour

32,54 %

de représentativité

Résultat du 2^{ème} tour

9 titulaires (cadre)
1 titulaire (tech.)
8 suppléants (cadre)

Vos droits

Ordre de mission

Dois-je avoir obligatoirement un ordre de mission ?

La réponse est **OUI**.

Préalablement au départ en mission, l'employeur doit fournir obligatoirement un ordre de mission détaillant les conditions de réalisation de la prestation.

L'ordre de mission doit contenir :

- **Le lieu d'exécution de la mission,**
- **L'adresse et les coordonnées du client,**
- **Les activités à réaliser,**
- **Les frais pris en charge (transport, kilométrique, hébergement, repas ...).**

Lors du passage en intermission, l'employeur doit également fournir un ordre d'intermission détaillant les conditions d'exécution : lieu de réalisation, horaires et modalités de contact, activités.

Période d'essai

La période d'essai, qui n'est pas obligatoire, permet :

- **à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié** dans son travail, notamment au regard de son expérience,
- **au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.**

Vous pouvez consulter sur notre site internet la « **Fiche Mémo – Période d'essai** » réalisée par l'équipe FO.

La période d'essai ne peut être rompue par l'employeur pour des raisons économiques telles qu'une difficulté à trouver une mission ; l'employeur a en revanche la possibilité de la renouveler pour évaluer vos compétences.

Téléphone personnel

L'employeur peut-il m'imposer d'utiliser mon téléphone personnel pour me joindre, pour installer une application de double authentification ... ?

La réponse est **NON**.

Tout comme l'ordinateur, si cet outil est nécessaire à l'exécution du travail, il doit être fourni par l'employeur. Bien entendu, un salarié peut préférer utiliser son téléphone personnel dans le cadre professionnel. Mais si le salarié ne le souhaite pas, l'employeur doit lui fournir les moyens (ex : tél. prof.) s'il considère nécessaire de pouvoir le joindre pendant la journée de travail.

Pour ce qui concerne les dispositifs de **double authentification**, vous pouvez obtenir un boîtier (token) qui fait aussi bien l'affaire.

Si vous avez accepté d'utiliser votre téléphone personnel, mais que vous vous apercevez que cela nuit à la séparation entre vie personnelle et professionnelle, vous pouvez à tout moment revenir sur votre décision et faire valoir votre droit à suppression de votre numéro de téléphone personnel des bases de données et téléphones de l'entreprise (tout comme votre adresse mail personnelle).

Congé sans solde

L'employeur peut-il m'imposer un congé sans solde ?

La réponse est **NON**.

Un congé sans solde est un congé pris à l'initiative du salarié pendant lequel il ne perçoit pas de rémunération.

La mise en place d'un tel congé nécessite obligatoirement l'accord du salarié et de l'employeur. Si l'employeur imposait un congé sans solde à son salarié, il le priverait de sa rémunération, ce qui est contraire au Code du travail.



Vous souhaitez avoir régulièrement des informations concernant l'entreprise, l'actualité, vos droits ...

Abonnez-vous à la newsletter FO sur notre site internet



Intermission

Votre mission a pris fin et vous n'enchaînez pas immédiatement sur une nouvelle ?

Vous ne devez pas culpabiliser, cette période fait partie du modèle économique du secteur d'activité. **L'employeur doit vous fournir du travail en adéquation avec vos compétences** pendant cette période.

Si vous effectuez la période d'**intermission dans les locaux de l'entreprise, un poste de travail doit vous être fourni** (fauteuil, bureau et ordinateur fonctionnel) **dans de bonnes conditions** (lumière, température ...).

Cette période peut être mise à profit pour faire évoluer vos compétences via des formations ou transmettre des compétences à d'autres collègues.

Il est possible que l'employeur vous demande de réaliser l'**intermission** ou une partie seulement **à domicile**. Dans ce cas, **l'employeur doit vous fournir un « ordre d'intermission à domicile » complet et précis**. Il est nécessaire de rester joignable par courriel ...

Afin d'éviter l'isolement social, demandez que soit inscrit, sur cet ordre de mission, la possibilité d'assister aux réunions d'intermission (si elles existent) ou de venir chaque semaine à l'agence pour rencontrer les collègues, les managers ...

Au cas où vous seriez contacté par une personne d'une autre agence ou d'une autre société du groupe pour réaliser une mission lointaine, ne signifiez pas votre refus. Demandez à recevoir par courriel des informations complètes et précises sur cette mission (objet, durée, client, description des activités à réaliser sur le projet ...) ainsi que sur les moyens mis à votre disposition pour vous déplacer, pour vous loger, sans que vous n'ayez à en supporter le moindre frais. Ce n'est qu'en prenant en considération l'ensemble des éléments que vous et votre manager déciderez conjointement si la mission vaut le déplacement.

Salaires

Début janvier, la négociation sur vos salaires va débuter entre la direction et les organisations syndicales.

Si vous avez des attentes (augmentation générale, revalorisation des frais kilométriques, prime de pouvoir d'achat, titre restaurant ...), n'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

focontact@foastek.fr

Vos interlocuteurs et interlocutrices

Une question ou besoin d'un conseil ...
Contactez un interlocuteur **FO**



National

Christophe christophe@foastek.fr
Fabrice fabrice@foastek.fr

Régional

Ayat ayat@foastek.fr
Bruno bruno@foastek.fr
Christian christian@foastek.fr
Frédéric B. frederic@foastek.fr
Frédéric M. fredericm@foastek.fr
Frédéric V. fredericv@foastek.fr
Maimouna maimouna@foastek.fr
Narcisse narcisse@foastek.fr
Rachid rachid@foastek.fr
Stéphanie stephanie@foastek.fr
Sylvain sylvain@foastek.fr
Thierry thierry@foastek.fr



L'équipe FO vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année ainsi qu'une bonne année 2024