

# RECLAMATIONS

## Réunion CSE

### FO 202407-01 – ERREUR DANS MON COMPTE RETRAITE

---

FO est contacté par un ex-astek ex-arrow car il lui manque le premier semestre 2016 sur son compte retraite.

1. Êtes-vous au courant de ce problème ?
2. Si oui, combien de personnes vous ont contacté ?
3. Si non, quelles sont les démarches à suivre par cette personne pour régulariser la situation ?
4. Jusqu'à combien d'années en arrière peut-on demander un duplicata des fiches de paie ?

### FO 202407-02 – TELETRAVAIL PENDANT LES JO

---

Salarié de Boulogne, notre manager nous a informé que le télétravail ne serait pas autorisé pendant les JO à Paris.

1. Cette décision concerne-t-elle tous les salariés du siège de l'entreprise ?
2. Pourquoi Astek refuse que les salariés fassent du télétravail pendant cette période ?

### FO 202407-03 – DIFFICULTES A OBTENIR UN RETOUR DU COMITE DE CARRIERE ...

---

Je sollicite depuis de nombreuses semaines mon manager de Lyon afin d'avoir un retour du comité de carrière malheureusement sans aucun résultat.

Dans ma dernière relance, j'ai ajouté un représentant du personnel en copie ce qui a eu l'effet bénéfique d'avoir été recontacté ... dans la journée pour m'annoncer que je ne suis pas augmenté.

1. Pourquoi dois-je mettre dans la boucle un représentant des salariés pour avoir un retour de mon manager ?
2. Comment puis-je savoir ce que mon manager a été proposé au comité carrière en termes d'augmentation de salaire et de formations pour moi ?
3. Est-ce que tous les managers participent au comité carrière ?
4. Le comité de carrière valide-t-il en local ou fait-il seulement des propositions à la DRH du groupe ?

### FO 202407-04 – ABSENCE D'AUGMENTATION POUR RAISON ECONOMIQUE

---

Cela fait 3 mois que j'ai passé mon entretien annuel et je n'arrive pas à obtenir de retour. Mon manager m'indique que c'est toujours en cours.

J'ai dû faire intervenir un représentant du personnel pour qu'enfin j'obtienne un retour de non augmentation.

Lors de l'échange avec le manager de Lyon, celui-ci m'a indiqué que les augmentations sont bloquées car « L'activité en France n'est pas rentable en 2024 ».

Pourtant, j'ai contribué à contribuer au développement d'Astek ainsi qu'à une bonne image d'Astek :

- Formation nouvel arrivant,
- Instauration d'une bonne dynamique de travail et contribution au renouvellement du contrat ASTEK pour le centre de compétences,
- Fort engagement sur la mission que j'ai à plusieurs reprises démontré, notamment la gestion du service seul pendant les absences et une pression supplémentaire du client pour assumer des

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

responsabilités hors périmètre (fourniture de KPI, assistance sur de la facturation, pilotage opérationnel).

1. Pourquoi Astek refuse d'augmenter un salarié qui s'investit ?

**FO 202407-05 – MONTANT DE REMBOURSEMENT DES FRAIS KILOMETRIQUES**

En lisant la convention collective, je m'aperçois qu'il est prévu (art. « 11.3 : Moyens de transport ») :

L'utilisation par le salarié de son véhicule terrestre à moteur personnel, pour les besoins du service, doit faire l'objet d'un accord écrit préalable. Cette utilisation ne doit pas entraîner des frais supplémentaires à la charge du salarié.

Le remboursement de ces frais tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, des frais d'assurances et, éventuellement, des taxes sur le véhicule.

L'indemnisation kilométrique en vigueur dans le groupe (40 centimes du kilomètre) ne permet me pas la prise en compte suffisante « de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, des frais d'assurances ». Malgré mes tentatives de discussion, le manager ne veut pas revoir cette somme à la hausse.

1. Quand l'entreprise va-t-elle revoir l'indemnisation kilométrique ?

**FO 202407-06 – SIGNATURE DU SOLDE TOUT COMPTE**

1. Suis-je obligé de signer le solde de tout compte ?

**FO 202407-07 – MODALITES DE MISE EN PLACE DU NOUVEAU PLAN DE PARTAGE DE LA VALEUR**

Le 1er juillet, deux décrets détaillant les modalités de mise en place du nouveau plan de partage de la valeur sont entrés en application.

Alors que l'abondement d'un plan épargne entreprise (PEE) par l'employeur ne pouvait excéder 2% du plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS), ce seuil a été rehaussé à hauteur du plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur (entre 3 000€ et 6 000€). Seule condition : que cet abondement serve à acquérir des actions de l'entreprise. Cette décision s'applique également aux plans épargne retraite et plans épargne retraite collectifs (PERCO).

1. La direction qui a annoncé de bons résultats en 2023 a-t-elle prévu un abondement de plan d'épargne entreprise (1% du PMSS coûterait environ 150 k€ pour 4 000 salariés) ?
2. Pour obtenir un abondement entre 3 000 € et 6 000 €, la direction a-t-elle prévu d'ouvrir la possibilité d'acquisition d'actions de l'entreprise aux salariés ?

L'employeur doit informer les salariés de leur possibilité de réclamer une avance sur intéressement ou participation. La notification devra contenir le délai dans lequel cette demande d'avance peut être effectuée. Faute de stipulation de ce type dans l'accord, les salariés auront 15 jours pour le faire, à compter de la réception du courrier.

3. Cette possibilité d'avance est-elle effective chez Astek ?
4. Si oui, comment la réaliser ?

**FO 202407-08 – PRIME DE VACANCES**

La prime Vacances peut être versée n'importe quand entre le 1er juin et le 31 octobre. Traditionnellement, Astek attend la paie du mois d'octobre pour la verser.

1. Les salariés peuvent-ils espérer cette année, au vu des bons résultats 2023, un avancement de ce versement en août par exemple ?

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

2. **FO** demande si l'employeur ne pourrait envisager d'avancer le versement de la prime de vacances au 30 juin afin de permettre aux salariés de bénéficier pour leur départ en congé.

**FO 202407-09 – RUPTURE CONVENTIONNELLE PUIS LICENCIEMENT TRANSACTIONNEL PUIS EPL**

---

En intermission depuis trois mois, le manager m'a proposé une rupture conventionnelle avec une indemnité de 3 000 € que j'ai refusé.

Ensuite, il m'a proposé un licenciement pour faute grave avec une transaction financière de 8 000 € (je n'ai jamais commis de faute grave ; il a confirmé cela et mentionné que c'est juste pour créer la cause de la rupture et pour que je puisse bénéficier du chômage). J'ai refusé cette proposition.

J'ai reçu de multiples sollicitations du manager. Cette insistance du manager à vouloir me faire sortir de l'entreprise me provoque beaucoup de stress.

J'ai reçu récemment une convocation pour un entretien préalable.

Je ne comprends pas cet acharnement et cette convocation car j'ai toujours accepté de me conformer à mon contrat en ne refusant pas les entretiens clients même pour des missions hors de la zone.

1. Pourquoi le manager essaie-t-il pas différents moyens de me faire partir ?
2. Un manager peut-il proposer des missions en dehors de mes domaines de compétences ?

**FO 202407-10 – DEPARTS DE L'ENTREPRISE**

---

Le nombre de demandes d'assistance par un élu, pour des entretiens préalables à licenciement provoqués par la Direction d'Astek a fortement augmenté depuis plusieurs semaines, en comparaison d'une période équivalente l'année dernière.

Il est ainsi évident qu'Astek veut se séparer d'un nombre non négligeable de salariés (en intermission), sur une période réduite. La direction a probablement déjà analysé et projeté les situations économiques à venir.

1. Pourquoi la direction ne parle-t-elle jamais de plan de sauvegarde de l'emploi si les conditions sont réunies avec à nouveau le départ quasi concomitant de plusieurs dizaines de salariés en quelques semaines ? Pour rappel, les conditions sont le licenciement d'au moins 10 personnes sur une période de 30 jours.
2. Pourquoi la direction ne parle-t-elle jamais de rupture conventionnelle collective alors qu'individuellement elle tente de négocier, toujours sur ces dernières semaines, des ruptures individuelles ou des licenciements avec transaction dans des contextes parfois aléatoires ?

**FO 202407-11 – ASTREINTES**

---

J'ai réalisé une astreinte comme convenu dans le contrat avec le client.

1. Quelle est la procédure pour se faire indemniser pour cette astreinte ?
2. Quelle est la procédure pour se faire indemniser quand je dois réaliser une intervention pendant mon astreinte ?

# RECLAMATIONS

## Réunion Représentants de Proximité

### FO 202407-12 – FORMATION PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

---

Je suis en mission chez un client. Je souhaiterais faire une formation mais pas sur mon temps personnel (soir/we)

1. Comment est-ce réalisable ?
2. Dois-je faire des heures supplémentaires pour réaliser une formation du type UDEMY ?
3. Quelles sont les formations possibles en présentiels et qui sont réellement acceptées ?

### FO 202407-13 – TICKETS RESTAURANT

---

1. Quelle est la règle de calcul pour l'affectation des tickets restaurants ?

Depuis plusieurs mois, j'ai parfois des tickets en plus puis des tickets en moins.

2. Est-ce que le process est automatique ou manuel ?
3. Qu'est ce qui explique cette problématique ?

### FO 202407-14 – NOUVEAU MAIL PROFESSIONNEL

---

Mon adresse « pnom@groupeastek.fr » est devenue « prenom.nom@astek.net » suite au changement de domaine opéré par Astek sur ses adresses mail professionnelles.

Pour l'instant je vois que les e-mails envoyés aux anciennes adresses sont bien redirigés vers les nouvelles boites aux lettres.

1. Pendant combien de temps cette redirection va fonctionner ?
2. Certains salariés ont les deux adresses d'autres n'en n'ont qu'une soit d'un format soit de l'autre.
3. Est-ce possible de savoir qu'en cette migration sera terminée ?

### FO 202407-15 – COMITE DE CARRIERE

---

J'ai mon Entretien annuel évaluation/entretien professionnel en juillet

1. A quelle date aurais-je un retour de mon manager sur mes souhaits ?
2. Est-ce que les congés d'été ont un impact sur le process ?