

Edito

Les paroles s'envolent, les écrits restent !

Chaque année, comme prévu dans les procédures internes de l'entreprise, **votre manager doit organiser un entretien avec vous** (à date anniversaire d'entrée dans l'entreprise pour les consultants, en début de chaque année pour les collègues dits de structure). Pour rappel, **le seul entretien prévu dans la loi est l'entretien professionnel** qui doit avoir lieu à minima tous les deux ans. **Cependant, rien n'empêche un employeur de mettre en place un entretien d'évaluation annuel ni de réaliser l'entretien professionnel chaque année.**



Ces **deux entretiens n'ont pas le même objectif** :

- **L'entretien annuel sert à faire le bilan de l'année écoulée** (points forts, points d'amélioration et moyens pour y parvenir, évaluation des objectifs fixés l'année précédente) **et à déterminer les objectifs quantifiables** spécifiques **pour l'année à venir** ;
- **L'entretien professionnel sert à envisager les perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer.**

Pour que **l'entretien annuel soit efficace**, il est nécessaire :

- qu'un **ordre de mission détaillé** (description des activités à réaliser, frais pris en charge) **soit établi avant le démarrage de chaque mission** ET/OU une **lettre d'objectifs précis et réalisables avant de démarrer l'année** ;
- que **les suivis de l'activité du salarié soient réalisés** (comme prévu dans les procédures internes, tous les 3 mois pour un consultant par exemple) **et donnent lieu à un compte-rendu écrit** (activités réalisés, bilan intermédiaire, évolutions des activités, actions à mettre en œuvre par le manager et le salarié ...).

Et souvent c'est là que le bas blesse ! **Trop de managers oublient encore de réaliser le suivi régulier.** De plus, **la plupart des managers ne font qu'un compte-rendu oral ne laissant ainsi aucun écrit.** Cela peut générer parfois des divergences d'interprétation ou de compréhension notamment lors de l'entretien annuel avec votre manager ou avec un nouveau manager qui ne vous connaît pas.



Si votre manager refuse de faire un compte-rendu par écrit malgré votre demande, faites-en un et soumettez lui afin de lever toutes ambiguïtés ou incompréhensions qui vous serez préjudiciable ultérieurement.

FO n'est pas contre les échanges oraux entre un manager (un RH ou autre) et vous. **Cependant, pour évaluer et pouvoir déterminer les actions et/ou la progression, il est nécessaire de formaliser** par écrit chaque suivi comme vous pouvez le faire au quotidien sur les activités ou projets où vous intervenez.

Il est également important d'indiquer par écrit dans le formulaire de votre entretien annuel **vos demandes salariales, de formation, d'évolution ...**

A l'issue de cet entretien annuel, votre manager doit présenter (et surtout défendre) **vos demandes au comité carrière** puis vous **faire** obligatoirement **un retour sur les décisions prises** dans les deux mois suivants l'entretien annuel. **N'oubliez pas, les paroles s'envolent, les écrits restent.** Si **votre manager ne veut pas vous faire d'écrit** sur le retour, **faites-en un que vous lui adresserez.**

Vous avez des questions, besoin d'un conseil, n'hésitez pas à solliciter un représentant FO.

Tips

Ordre de mission / d'intermission

L'**obligation d'un ordre de mission** est prévue dans la convention BETIC (appelé à tort SYNTEC) à l'article « [11.1 : Ordre de mission](#) ».

La mise à disposition d'un ordre de mission ne se réduit pas uniquement aux personnes **affectées à une mission cliente.** Ainsi, votre manager doit vous adresser un **ordre de mission** lorsque vous faites **une mission pour une association** (mécénat), **une mission pour le service R&D astek** décrivant les activités à réaliser.

Lorsque vous êtes **en intermission**, votre manager doit aussi vous adresser un **ordre d'intermission** décrivant le délai de réponse à une sollicitation d'un manager (par exemple : pour venir à l'agence), les horaires où vous devez être joignable (par teams de préférence), les tâches confiées ...

Si vous n'arrivez pas à obtenir ce document ou qu'il est incomplet, contactez votre RH et [FO](#) si nécessaire.

RTT 2024

A partir du 1^{er} janvier 2025, **les RTT employeurs et salariés non posés en 2024** sont placés dans « **un pot commun** » **utilisable indifféremment par le manager et le salarié.**

Si vous êtes en **intermission** pendant le 1^{er} trimestre 2025, **votre manager pourrait vous imposer vos jours de RTT** qui vous appartenaient avant le 1^{er} janvier.

Pour éviter cela, **prenez les devants en choisissant vous-même vos jours d'absence.**

Au 31 mars 2025, s'il vous reste des jours de RTT 2024 non consommés, ils sont automatiquement basculés dans votre compte épargne temps.

Contrairement aux jours de congés payés qui peuvent basculer dans le CET, les jours de RTT ne donnent pas droit à abondement (pour rappel, le CET est plafonné à 26 jours).

Rentrée scolaire : Un cadeau en trompe l'oeil

Un message du **DRH**, le 30 août 2024, a **informé les salariés d'une souplesse horaire possible** pour la rentrée scolaire de celles et ceux qui sont parents d'enfants entrant en maternelle, en primaire ou en 6ème :

« A l'approche de la rentrée scolaire, nous souhaitons permettre aux parents de jeunes enfants d'aménager leur plage d'arrivée le jour de la rentrée, afin de pouvoir s'organiser au mieux.

Ainsi, tous les parents d'enfants scolarisés en maternelle, en primaire et/ou en 6ème, ont la possibilité de décaler leurs heures d'arrivée sur site jusqu'à 10h00 le jour de la rentrée scolaire (fixée au lundi 2 septembre 2024), et dès lors modulent leurs horaires de la journée en cohérence avec leur heure d'arrivée.

Nous invitons les personnes concernées à prévenir néanmoins leur Manager. »

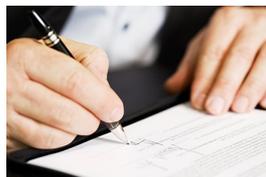
Vu de loin, c'est sympa de la part de notre Direction de prendre en compte la rentrée scolaire et les petits soucis d'organisation des salariés parents.

Vu de plus près, il n'y a aucun cadeau. En effet, hormis les salariés, très minoritaires, ayant un temps de travail « 35 heures hebdomadaire », tous les autres salariés ont une modalité de temps de travail permettant une « souplesse » dans l'exécution de leur travail. Il suffit qu'ils réalisent leur temps de travail dans la semaine. En gros, les heures non effectuées le jour de la rentrée doivent être compensées les jours suivants.

La vraie avancée sociale serait que le groupe Astek autorise une absence rémunérée le jour de la rentrée scolaire.



Les négociations



Les négociations annuelles obligatoires (NAO) **sur la rémunération 2024 et l'égalité professionnelle—Qualité de vie au travail 2024** ainsi que **sur la journée de solidarité 2024 n'ont pas abouti !**

Les deux principales **raisons** sont d'une part **l'absence totale de prise en compte des revendications des syndicats** par la direction et, d'autre part, **les propositions de la direction qui ne contenaient que des intentions** sans mesure concrète.

FO regrette que **la direction ait refusé :**

- d'octroyer **une redistribution de la réussite de l'entreprise** (sachant que le PDG a reçu pour plusieurs millions d'euro d'actions gratuites)
- De mettre en place **de nouveaux droits** pour les salariés notamment **sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT)**.

FO a demandé l'ouverture [de plusieurs négociations](#) sur le 4ème trimestre 2024. Vous pouvez consulter nos revendications sur notre site internet et notre compte linkedin.

Vous pouvez prendre connaissance de tous les accords en vigueur dans l'entreprise dans la rubrique « **ACCORDS** » de notre site internet ou en flashant le QR code ci-dessous.



Actualités juridiques, actualité Astek

FO publie régulièrement des articles sur des sujets d'actualité, sur vos droits, sur des décisions de justice, sur l'entreprise ... Nous vous proposons quelques exemples récents ci-dessous.

Sujet	Liens (cliquer)
UN ACCIDENT SURVENU PENDANT LA PAUSE DÉJEUNER DU TÉLÉTRAVAILLEUR EST RECONNU COMME UN ACCIDENT DU TRAVAIL	
CONSENTEMENT NÉCESSAIRE POUR QUE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SOIT VALIDE	
SEPTEMBRE 2020, FO DÉNONÇAIT DÉJÀ LES AGISSEMENTS DU GROUPE ASTEK DANS L'ÉMISSION COMPLÉMENT D'ENQUÊTE	
CONGÉ SABBATIQUE : LE RETOUR ANTICIPÉ EST-IL POSSIBLE ?	
L'ENTREPRISE DOIT DÉDOMMAGER LES SALARIÉS OBLIGÉS DE RESTER CONTINUELLEMENT DISPONIBLES	
AU TRAVAIL, NE PAS ÊTRE «FUN» PEUT RAPPORTER GROS	
LE PIÈGE DU REFUS DE MISSION	
UNE PREUVE DÉLOYALE OU ILLICITE EST-ELLE ÉCARTÉE DES ÉLÉMENTS PRODUITS EN JUSTICE ?	

Vous trouverez des informations sur [notre compte LinkedIn](#), [notre site internet](#) et dans nos newsletters.

Par exemple, nous avons abordé différents sujets dont l'intermission, le contenu de l'ordre de mission, l'absence d'obligation d'utiliser son n° de téléphone personnel, l'obtention de congés complémentaires ... (newsletters : [#81](#), [#82](#), [#84](#))

Pour rester informé, abonnez-vous à notre compte linkedin ainsi qu'à la newsletter sur notre site internet.