

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

# RECLAMATIONS

## **FO-202601-01 - FIN DE CONTRAT - CONGES**

J'ai mis fin à mon contrat de travail me liant à Astek et je termine ma période de préavis en mission chez le client avant de sortir des effectifs. Or, il m'est demandé avec insistance par l'intermédiaire de mon manager, de solder l'ensemble des congés disponibles en cours d'acquisition et à acquérir, alors que cela ne me convient pas dans l'organisation de mon travail en cours.

1. Est-il normal de me demander cela alors que cela ne semble pas correspondre au cadre légal ?
2. Qu'est ce qui peut pousser un manager à avoir une telle position et privilégier des absences à de la facturation : une politique et des consignes générales de direction d'Astek, un choix personnel pour d'améliorer un compte de résultat, une autre raison ?

## **FO-202601-02 - PRESENTATION AGENCE DE LYON A VAISE**

Il existe une plaquette de bienvenue pour présenter aux salariés destinataires du document, l'agence de Lyon et son environnement à Lyon Vaise. Cette plaquette précise : R+5 (Riversen Emisy... ce n'est plus d'actualité), R+3 Direction des Opérations, R+2 Fonctions supports.

Or il existe aussi au R+2 un open space dit consultants, dans lequel peuvent travailler certaines équipe projets, des collègues métier qui souhaitent venir travailler à l'agence, ou parfois des collègues auxquels il est demandé de venir à l'agence. Il n'est pas fait mention de leur présence

1. Pourquoi cette absence qui laisse penser des statuts différents entre les catégories de personnels (au passage il existe un local syndical les moyens généraux en charge du grand sud est, le contrôle de gestion...) ?

## **FO-202601-03 - DOCUMENT ADMINISTRATIF MUTUELLE**

J'ai besoin d'un document de la part de la société pour pouvoir résilier ma mutuelle perso.

1. Quel mail dois-je contacter pour avoir ce document ?

## **FO-202601-04 - CONGE NAISSANCE**

Chaque parent d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue à cette date, peut bénéficier du congé supplémentaire de naissance.

1. Par quel moyen dois-je faire la demande ?
2. Cette demande peut-elle être faite dès à présent pour une application à partir du 1er juillet 2026 ?
3. Où puis-je trouver les règles appliquées chez Astek ?

## **FO-202601-05 - FRAIS KILOMETRIQUES**

Pour me rendre sur le lieu de mission, il y a peu de transport en commun et pour ceux qui existent cela prend 2h par trajet.

En l'absence de transports en commun adaptés, j'utilise comme convenu avec le manager mon véhicule personnel pour me rendre sur site client.

1. Suivant quelles règles est calculé le kilométrage qui me sera remboursé ?
2. Si le coût financier pour me rendre chaque jour sur le site client est trop important, ai-je le droit de demander à changer de mission ?

---

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

---

**FO-202601-06 - RETOUR CONGE PARENTAL**

---

A l'issue du congé parental, le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

1. Un entretien professionnel est-il organisé à mon retour ?
2. Si oui, qui est en l'initiateur (manager ? RH ?) ?
3. Quels seront les points abordés ?
4. Si mon précédent emploi n'existe plus ou à changer, comment cela va se passer ?
5. Ai-je droit à une formation ?
6. Comment est calculée la garantie de rattrapage salarial (sur quelle durée ? sur quelle fonction ?) ?
7. Comment ou sous quel délai suis-je avertie de l'étude et du résultat ?

---

**FO-202601-07 - INDEMNISATION A LA SUITE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL**

---

Mon arrêt ayant été reconnu comme accident du travail.

1. Mon salaire est-il maintenu à 100% ?
2. Le maintien court-il jusqu'à la fin de mon arrêt ?

---

**FO-202601-08 - TITRES RESTAURANT**

---

Echangeant avec d'autres prestas sur mon site client, je m'aperçois que ceux-ci ont un montant de titres restaurant supérieur au mien.

Le montant maximal de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant pouvant être exonéré de cotisations et d'impôt sur le revenu en 2026 devrait s'établir à 7,32 €.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale pourrait donc être de 12,20 € (pour une participation patronale de 60 %).

1. La direction envisage-t-elle de rehausser la valeur du titre restaurant ?

---

**FO-202601-09 - ACCES A LA CANTINE DU CLIENT**

---

Sur le site client, je peux avoir accès à la cantine mais il y a un coût d'accès de 7€ en plus du prix du repas ce qui revient à au moins 12€.

Avec ce coût, manger avec mes collègues est financièrement difficile.

1. La direction peut-elle prendre à sa charge le coût d'accès ou bien augmenter le titre restaurant ?

---

**FO-202601-10 - ABSENCE D'ORDRE DE MISSION**

---

Je réclame depuis des mois mon ordre de mission à mon manager sans l'obtenir.

1. En l'absence d'ordre de mission, suis-je bien couvert par l'assurance de l'entreprise quand je me rends sur le site de mon client ?

---

**FO-202601-11 - ADOPTION**

---

La loi 2025-595 du 30 juin 2025 a accordé aux salariés engagés dans une démarche d'adoption un droit de s'absenter afin de se présenter aux entretiens obligatoires pour obtenir l'agrément requis.

Un décret du 31 décembre 2025 a fixé le nombre d'absences à 5 par procédure d'agrément.

1. Comment dois-je saisir la demande d'absence ?
2. Quelles sont les documents à fournir ? Et à qui ?
3. Mon manager a-t-il le droit de refuser ma demande ?

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

**FO-202601-12 - AR FORMULAIRE ARRET**

En cas d'arrêt maladie, je dois envoyer sous 48h mon arrêt à mon employeur.

Je n'ai jamais d'accusé réception de mes courriers.

1. Un message de réception pour me dire que l'arrêt a été bien reçu peut-il être mis en place ?
2. FO demande s'il y a une adresse générique où envoyer les courriers postaux d'arrêt ? Si oui, laquelle ? Si non, une telle adresse pourrait-être mise en place ?

**FO-202601-13 - DIFFAMATION**

Lors d'un entretien préalable, un manager a dit à un salarié que celui-ci l'a diffamé par mail car le salarié a écrit dans son mail des propos (proposition d'un licenciement pour faute grave avec une transaction) que le manager réfute avoir prononcé.

La diffamation était l'un des griefs envers le salarié.

1. Pour déterminer que les propos étaient diffamatoires, une décision de justice a-t-elle été prononcée ?
2. Sinon, pourquoi ce manager a-t-il utilisé le terme de diffamation ?
3. Pourquoi ce manager n'a juste pas répondu au salarié qu'il n'était d'accord avec les propos ?
4. Un salarié peut-il affirmer, sans cadre juridique précis, être diffamé s'il n'est pas d'accord avec les propos d'un autre salarié ?

**FO-202601-14 - PRIME DE PARTICIPATION**

Lors de mon embauche en 2024 et dans diverses réunions, Astek m'a annoncé que la prime de participation était d'environ 1 000 € pour une année pleine.

Sur ma fiche de paie de mai 2025, j'ai constaté le versement d'une participation de 12,06 €. Étant arrivé en septembre 2024, le montant perçu n'est pas cohérent avec les promesses faites.

1. Pourquoi mes interlocuteurs m'ont affirmé que la prime de participation serait de 1000 € ?