



Edito


Chaque année, **FO** veille à ce que la **NAO** ait bien lieu. Afin de pouvoir **défendre** au mieux **les intérêts** de l'ensemble **des salariés** et **présenter des revendications** précises et chiffrées, **FO a réclamé la mise à disposition d'informations plus détaillées** que les données synthétiques adressées par la direction aux syndicats.

Malheureusement, la **direction** considère **inutile la fourniture de données détaillées complémentaires** ! **FO** regrette vivement ce refus qui réduit considérablement la visibilité sur la réalité des situations du personnel (ingénieurs/consultants, managers, recruteurs/euses, services support ...).

Malgré ce nouvel obstacle, **FO** a **proposé** différentes **revendications** (cliquez sur le lien pour en voir la synthèse) sur :

- **La rémunération** : mettre en place, **en plus** de l'enveloppe pour les **augmentations individuelles**, une **augmentation générale** pour compenser l'inflation, **un coup de pouce** pour les **plus bas salaires**, **un rattrapage** pour les personnes **non augmentées depuis au moins 3 ans**, et une **enveloppe pour réduire l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes**.
- **Le temps de travail** : offrir la **journée de solidarité** à tous les salariés
- **Le partage de la valeur ajoutée** : **augmenter les sommes distribuées** dans le cadre de la **participation aux bénéfices** et mettre en place un accord d'intéressement.

La Direction dit avoir entendu nos revendications ... mais a-t-elle écouté ?

 **« LES SALARIÉS NE SONT PAS INTÉRESSÉS PAR UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE. »**
Direction AsteK

C'est le **premier retour de la direction** à nos revendications ... **avant de rejeter toutes nos propositions** sans explication ni échanges, malgré le travail présenté par **FO** lors des réunions, pour innover et trouver des compromis.

Pour la **direction**, la **NAO** est obligation **vécue comme une contrainte** car elle dit ne pas être demandeuse de cette négociation. La NAO n'est rien de plus qu'un point sur le calendrier de la direction !

La **direction** semble donc **participer** à cette négociation **sans volonté** de vouloir faire **évoluer les choses** pour les salariés **considérant** que **sa politique salariale, uniquement** basée sur une **augmentation individuelle**, est la **meilleure solution**.

 **ASTEK**

« POUR 2026, L'AUGMENTATION MOYENNE SERA DE 1,3%. »

Direction AsteK

Malgré la « **formule magique** » de la **direction** appliquée chaque année (la direction verrouille les négociations depuis bientôt 8 ans), les constats perdurent malheureusement au détriment des salariés : **deux salariés sur trois non augmentés** chaque année, le **nombre de salariés non augmentés** depuis au moins 3 ans **ne cesse d'augmenter** (environ 150 salariés concernés en 2025), des **salariés** des fonctions **support exclus des augmentations** ... Et le turn-over ne faiblit pas (env. 40%) !

Pour **FO**, si les salariés sont (soi-disant) le cœur de l'entreprise pour la **direction**, cette dernière **doit être plus à l'écoute** des syndicats et **modifier sa politique de rémunération** en partageant les fruits de la réussite avec **TOUS les salariés**.

Vous avez une question ou besoin de conseils ?

Vous trouverez toujours un(e) représentant(e) **FO** disponible pour vous aider et vous renseigner.



Tips : vos droits

Visite médicale de reprise

La visite médicale de reprise est obligatoire dans les situations suivantes :

- **Accident ou maladie d'origine non professionnelle** ayant entraîné un **arrêt** de travail d'**au moins 60 jours**
- **Accident du travail** ayant entraîné un **arrêt d'au moins 30 jours**
- **Maladie professionnelle** (quelle que soit la durée de l'arrêt)
- **Congé de maternité.**

Elle a pour **objectif de vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste, d'identifier d'éventuels risques, et d'envisager si besoin un reclassement ou un aménagement du poste de travail.**

Elle relève de la médecine du travail et **doit être organisée par l'employeur au plus tard dans les 8 jours** qui suivent la reprise du travail.

Le **salarié a légalement le droit de ne pas reprendre le travail en attendant sa visite médicale de reprise.** Il doit informer son employeur qu'il se tient à disposition, sans être en mesure de reprendre physiquement son poste en raison de son état de santé.

RAPPEL



Les visites médicales obligatoires **s'effectuent pendant les heures de travail** (l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre un congé pour réaliser ces visites).



Le temps de déplacement pour se rendre et revenir **ainsi que le temps de la visite sont considérés comme du temps de travail effectif.** Il n'y a donc pas à réaliser du temps supplémentaire de travail pour rattraper.



Les frais de transport (véhicule personnel, transport en commun ...) **supplémentaires nécessités** par les visites médicales obligatoires **sont pris en charge par l'employeur.**



Renouvellement période d'essai

La **période d'essai** peut être **renouvelée si un accord de branche le prévoit** (comme c'est le cas dans notre convention collective) **et si la possibilité de renouvellement est expressément stipulée dans le contrat de travail.**

Le **renouvellement** de la période d'essai

- **peut être demandé par l'employeur comme par le salarié.**
- **est autorisé une seule fois, doit être exceptionnel** et la partie demandant doit **obtenir l'accord écrit express et non équivoque de l'autre partie** (cf. arrêt de la Cour de Cassation du 11 juin 2025).

La **durée du renouvellement est identique à la durée initiale** (sauf dispositions différentes prévues dans le contrat de travail).

Le **salarié peut refuser la proposition de renouvellement** formulée par l'employeur qui **peut alors soit mettre fin au contrat de travail, soit renoncer au renouvellement et le contrat du salarié devient définitif** à l'issue de la période d'essai initiale.

Le **salarié doit obtenir** (par écrit) **les raisons objectives** pour lesquelles l'employeur souhaite **renouveler la période d'essai** afin de lui **permettre de mener les actions pour valider sa période d'essai.**

FO rappelle que **la période d'essai sert à l'évaluation des compétences du salarié.**

Encore faut-il que cette évaluation soit réellement faite. Nous avons constaté que ce n'est pas toujours le cas.

Mobilité

Un **contrat de travail** peut prévoir une **clause de mobilité.**

Cette clause peut être sous la **forme d'un engagement :**

- **à accepter un changement de lieu de travail** sur l'ensemble du territoire national Français,
- **à effectuer tout déplacement** en France et/ou à l'étranger **nécessaire à l'exécution des fonctions.**

La **promesse orale**, que la **clause de mobilité nationale ne sera pas appliquée** (pour convaincre de rejoindre l'entreprise par exemple), **n'a aucune valeur.**

Dans le cas où **une potentielle mission lointaine** est proposée, **la clause n'oblige aucunement à déménager** à proximité du nouveau lieu de travail. **Interrogée sur le sujet, la direction l'a confirmé.**

Dans le cadre de cette mobilité, **l'employeur a l'obligation de prendre à sa charge les frais professionnels** afin que ces dépenses ne soient pas pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération. **FO** conseille de **choisir les frais réels** plutôt qu'un forfait.

FO rappelle que **la mobilité est temporaire**, le temps de la mission sur laquelle le salarié est affecté. Durant cette période, **le salarié reste rattaché** à son agence d'origine.

En revanche, **la mutation** consiste à être **rattaché définitivement** à une **autre agence ou société** et cela **peut nécessiter une modification du contrat de travail et un accord** de la part du salarié.