

RECLAMATIONS

FO-202608-01 – ODM & MECENAT

A la réclamation FO 202607-02 - MECENAT, ODM & POINTAGE posée lors de la réunion de juillet :

« Constatant l'absence de fourniture d'un ODM dans le cadre d'un projet R&D, FO demande qu'un ODM même simplifié (interlocuteurs, activités, jours et horaires de travail, lieu de réalisation, objectifs ...) sous forme de mail par exemple soit systématiquement établi à l'attention du salarié réalisant une activité R&D.

La mise à disposition de cet ODM améliorerait les conditions de réalisation de l'activité et la situation du salarié.

1. La direction compte-t-elle répondre favorablement à cette demande pour améliorer l'organisation du travail des salariés affectés à ce type d'activité ?
2. Si oui, dans quel délai cela peut-il être mis en place ? »

L'employeur a répondu « À ce stade, un mail n'est pas prévu, mais nous avons noté la proposition et allons voir s'il est faisable de le faire par mail. »

1. Quelles décisions et actions à décider de prendre l'employeur à la proposition de FO ?

FO-202608-02 – ODM & R&D

A la réclamation FO 202607-03 posée lors de la réunion de juillet :

« Constatant l'absence de fourniture d'un ODM dans le cadre d'un projet R&D, FO demande qu'un ODM même simplifié (interlocuteurs, activités, jours et horaires de travail, lieu de réalisation, objectifs ...) sous forme de mail par exemple soit systématiquement établi à l'attention du salarié réalisant une activité R&D.

1. La direction compte-t-elle répondre favorablement à cette demande pour améliorer l'organisation du travail des salariés affectés à ce type d'activité ?
2. Si oui, dans quel délai cela peut-il être mis en place ? »

L'employeur a répondu : « C'est la même réponse. Que ce soit un ODM simplifié ou pas, il y a des obligations à avoir : objet, intitulé, etc. Il y a des critères. Il faut juste que nous fassions des relances assez importantes à chaque fois aux managers pour qu'il n'y ait pas ces ODM. Le mail ne suffira pas. Même s'il peut confirmer une mission, ce ne sera pas un ODM en tant que tel. »

1. Quelles décisions et actions à décider de prendre l'employeur à la proposition de FO ?

FO-202608-03 – RENTREE SCOLAIRE

Je n'ai rien trouvé comme dispositions ni dans le livret d'accueil, ni dans un accord d'entreprise, ni dans la convention collective concernant la rentrée scolaire.

Dans ma précédente société, nous avions droit à une journée pour les enfants rentrant en maternelle ou en primaire.

1. Chez Astek, avons-nous droit à une demi-journée ou une journée pour la rentrée scolaire de nos enfants (primaire) ?

En l'absence de toutes dispositions dans l'entreprise sur la rentrée scolaire, FO demande que, dans la cadre de la qualité de vie au travail, 4h (par enfant de moins de 12 ans) fractionnable sur la semaine de la rentrée soit offerte aux parents salariés du groupe astek.

2. Que pense faire le groupe astek pour les parents d'enfants scolarisés ?

FO-202608-04 – SENSIBILISATION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans la partie « Déclarer un accident du travail », il est indiqué de prévenir son assistant RH-ADP et son manager au plus tard dans les 24h.

1. Quelles sont les conséquences si le salarié n'est pas en mesure de d'informer dans les 24h ?

Dans les acteurs de la prévention, ni le CSE ni sa référente ne sont mentionnés.

2. Pourquoi ?

FO-202608-05 – REALISATION DU TELETRAVAIL

Actuellement en mission réalisée 3 jours par semaine chez le client et 2 jours de télétravail chez moi, je souhaite effectuer les 2 jours réalisés de chez moi depuis le site d'Astek à la Défense.

Il y a plusieurs mois, j'ai envoyé un mail à ma RH pour signifier mon changement d'adresse postale. Cette demande n'a pas été pris en compte puisque je reçois toujours des documents avec mon ancienne adresse postale.

1. Quelle est la procédure pour faire cette demande ?

FO-202608-06 – VALIDATION ANTICIPEE DE LA PERIODE D'ESSAI

Mon manager m'a demandé si j'acceptais de mettre fin à la période d'essai afin de basculer directement sur le CDI.

1. Cette démarche est-elle fréquente ?
2. Quelle procédure doit respecter l'employeur ?
3. Suis-je obligé d'accepter l'anticipation de la fin de la période d'essai ?

FO-202608-07 – PROPOSITION DE DEPART

En intermission depuis quelques mois, mon manager me propose de quitter l'entreprise.

Aucune mission ni formation de développement de mes compétences ne m'ont été proposé.

1. Est-ce normal de me proposer un départ alors que je n'ai aucune information sur des positionnements en mission ou de formations pour maintenir mon emploi en développant mes compétences ?

FO-202608-08 – MONTANT DU TITRE RESTAURANT

En 10 ans, le coût de la restauration a évolué de 50%. Or, le montant du titre restaurant chez Astek est inchangé depuis 2014 à 8,80€ ce qui donne un reste à charge de plus en plus important pour se restaurer le midi.

De nombreuses entreprises du même secteur ont un montant du titre restaurant supérieur à ce que propose Astek.

1. Une augmentation du titre restaurant à 10,50€ est-elle envisageable ?

FO-202608-09 – INDEMNITE KILOMETRIQUE

Depuis 2018, le prix du litre de carburant a augmenté de 70%. De plus, le coût d'entretien d'un véhicule a augmenté de plus de 20% en 5 ans. Cependant, l'indemnité kilométrique chez Astek (servant à couvrir ces types de frais) n'a pas augmenté en plus de 10 ans (fixé à 40cts/km en 2014) !

1. Une augmentation de l'indemnité kilométrique de 50% est-elle possible pour couvrir l'évolution des coûts depuis plusieurs années ?

FO-202608-10 – DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Ma résidence principale et mon foyer familial se trouvent dans le Sud-Ouest. Afin de pouvoir travailler sur le site du client en région Grenobloise, je dois également disposer d'un logement secondaire à Grenoble, que je finance personnellement, tout en continuant à assumer mon logement principal de l'autre côté de la France. À cela s'ajoutent mes déplacements réguliers entre mon logement principal et Grenoble, notamment les week-ends pour retrouver mon foyer.

Après relecture de mes documents contractuels, je m'interroge toutefois sur la prise en charge de ces frais. L'article 4 de mon contrat de travail prévoit que les frais de déplacement engagés à l'occasion de l'exercice de mes fonctions, lorsqu'ils ne sont pas avancés par la société, sont remboursés selon les usages applicables dans l'entreprise, en tenant compte des dispositions conventionnelles.

Cependant, après plusieurs mois, cette situation devient aujourd'hui très difficile financièrement. Le cumul des deux logements et des déplacements représente une charge considérable par rapport à mon salaire. J'en arrive aujourd'hui à être à découvert et à m'endetter pour pouvoir continuer à travailler dans ces conditions.

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

1. Ma situation peut-elle relever du dispositif de grand déplacement applicable chez Astek ?
2. Puis-je bénéficier d'une prise en charge ou d'une indemnisation concernant mon logement à Grenoble, mes transports et les autres frais liés à la mission ?
3. Existe-t-il un barème ou un accord interne Astek concernant les indemnités de grand déplacement ?
4. Une régularisation des frais supportés depuis le début de ma mission il y a bientôt un an peut-elle être envisagée ?

J'avais déjà évoqué avec mon manager la possibilité de bénéficier d'indemnités de grand déplacement. Il m'avait alors été répondu à l'oral que j'avais accepté la mission en sachant qu'elle se déroulait à Grenoble. J'ai donc continué à assumer cette organisation et à faire le maximum pour assurer ma mission.

La situation est également devenue éprouvante sur le plan familial et physique. Ma femme se trouve actuellement dans le Sud-Ouest, notamment en raison de problèmes de santé, et les allers-retours réguliers, la fatigue ainsi que les difficultés financières génèrent beaucoup de stress et commencent à avoir des conséquences sur ma santé.

Questions FO :

5. 1. Pourquoi le salarié n'a-t-il pas bénéficié d'onboarding afin de prendre connaissance de l'existence d'outils lui permettant de soumettre ses notes de frais et différents process internes ?
6. 2. Pourquoi le manager refuse de répondre à ce salarié pour l'aiguiller ?

FO-202608-11 – ODM ERRONE

Mon ordre de mission précise que les dispositions du titre 8 de la Convention collective Syntec ainsi que les procédures de l'entreprise relatives aux déplacements en mission restent applicables lorsqu'elles ne sont pas modifiées par l'ordre de mission.

Il n'y a pas d'adresse renseignée dans l'onglet dédié à l'identification de la mission, juste l'indication « France ».

Il ne précise pas mes jours de télétravail, ni clairement les indemnités à percevoir du fait d'un remplissage erroné.

1. Est-il possible de demander à modifier cet ODM ?
2. Si oui, comment faire et à qui m'adresser ?
3. Quels sont mes recours en cas de refus ?

FO-202608-12 – VISITE MEDICALE INITIALE

Les conditions que je vis actuellement en lien avec l'exécution de ma mission ont un impact important sur ma santé.

J'ai rejoint Astek l'année dernière et je n'ai toujours pas eu de visite médicale.

1. Dans quels délais aurais-je du rencontrer la médecine du travail ?
2. Ai-je le droit de les contacter sans avoir effectué ma visite médicale initiale ?

3. Laquelle dois-je contacter et via quels moyens ?
4. Est-ce que cela est normal ?

FO-202608-13 – ANNEXE AU BULLETIN DE SALAIRE & REPOS COMPENSATEUR

A la réclamation « FO 202607-08 - ANNEXE AU BULLETIN DE SALAIRE » du mois de juillet :

« L'article D. 3171-11 du Code du travail stipule que, à défaut de précision conventionnelle contraire, les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document doit mentionner l'ouverture du droit à repos et rappeler le délai maximum prévu à l'article L. 3121-29.

1. *Ce document est-il joint en annexe du bulletin de salaires pour les personnes concernées par la situation ?*
2. *Sinon, quand cela sera-t-il mis en place ? »*

L'employeur a répondu : *« Ces informations ne sont pas annexées au bulletin de paie, elles sont directement mises dans le bulletin de paie. Tout salarié qui a besoin de vérifier cela peut le retrouver sur son bulletin de paie directement. »*

A la question complémentaire « À quel endroit se trouve le cumul du nombre d'heures dans le bulletin de paie ? »

L'employeur a répondu « *Je ne pourrais pas le dire précisément, puisque j'ai eu cette réponse simple qui m'a été donnée. »*

1. Où se trouve ces informations dans le bulletin de salaire et sous quelle forme apparaissent-elles ?