

## RECLAMATIONS

### **FO 202305-01 – Titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers**

Malgré les réclamations formulées par **FO** (octobre, novembre et décembre 2022), la copie des titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers n'est plus mis à disposition des bientôt un an.

Pourtant en décembre 2022, à la question :

« Quelle organisation et quels moyens l'employeur met-il en place pour assurer la mise à disposition des titres à minima tous les 15 jours dans l'espace dédié aux registres uniques du personnel ? »

L'employeur a répondu :

C'est la même réponse. À l'heure actuelle, c'est à la DRS de le récupérer régulièrement et de le mettre sur l'espace. Il faut que nous nous organisions entre nous pour le faire.

Pour rappel, dans le chapitre « **Quelles sont les obligations de l'employeur ?** » de la fiche pratique « **Le registre unique du personnel** » du site internet du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, il est précisé dans le chapitre « **Les mentions obligatoires** » :

« En outre, une copie des titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers est annexée au registre unique du personnel et rendue accessible aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE ; ou aux délégués du personnel lorsque cette instance est encore présente dans l'entreprise) et aux fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du code du travail et du code de la sécurité sociale. Elle est tenue à leur disposition soit dans l'établissement, soit sur chaque chantier ou lieu de travail distinct de l'établissement pour ceux des travailleurs étrangers qui y sont employés. »

**FO** pose donc une dernière fois la réclamation avant de saisir l'ensemble des inspections du travail :

1. Quelle organisation et quels moyens l'employeur met-il en place pour assurer la mise à disposition des titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers dans l'espace dématérialisé dédié aux registres uniques du personnel ?

### **FO 202305-02 – Affichage obligatoire concernant les membres CSE**

**FO** a formulé des réclamations (octobre et décembre 2022) concernant la mise à jour de l'affichage obligatoire des membres du CSE et notamment leur participation à une ou plusieurs commissions.

L'employeur a répondu :

« J'en assure la charge. Je vais le faire sur la fin de janvier, sur les deux prochaines semaines, je ferai la mise à jour et je m'assurerai de la mise à jour à chaque départ. Ça va être un peu simple sur la fin du mandat parce qu'il ne reste plus beaucoup de temps, mais sur le prochain mandat, pareil. Au vu de mon poste, c'est moi qui en assurerai la charge. »

A ce jour, cet affichage n'est toujours pas conforme, **FO** pose donc les questions :

1. Quand l'employeur va-t-il effectivement réalisé la mise à jour ?
2. Quelle organisation et quels moyens l'employeur met-il effectivement en place pour assurer la mise à jour à chaque changement ?

## FO 202305-03 – Interruption spontanée de grossesse & droit à congé

---

En janvier 2023, **FO** a posé la réclamation « **FO 202301-08 – Interruption spontanée de grossesse** » dont le texte est : « L'accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse prévoit à son article 2 :

« En cas d'interruption spontanée de grossesse avant vingt-deux (22) semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux (2) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée fournit un certificat médical dans les quinze (15) jours suivant l'évènement.

Sous réserve d'être également salarié d'une entreprise de la branche, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions. »

**FO** demande que l'information relative à cette information soit remontée aux salariés.

1. Quand cela sera-t-il fait ?
2. Quand les documentations et procédures internes à disposition des salariés seront-elles mises à jour ?
3. Quand les services RH/management seront-ils sensibilisés à ce sujet ?

L'employeur a répondu :

« Sur l'interruption spontanée de grossesse, comme je le disais tout à l'heure, l'accord du 13 décembre n'est pas encore applicable. Toutefois, nous en avons pris note et nous sommes en train de faire une sensibilisation pour le service RH et pour le management, pour qu'ils en soient informés et puissent communiquer cette information aux collaborateurs concernés. »

L'accord étant applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023, **FO** pose les questions suivantes :

1. Quand les documentations internes seront-elles mises à jour et mise à disposition des salariés ?
2. Quand l'information sera-t-elle portée à la connaissance des salariés ?

## FO 202305-04 – Altérabilité de registre unique du personnel

---

A la réclamation « **FO 202212-04 – Altérabilité de registre unique du personnel** » concernant l'altération des informations présentes dans le registre unique du personnel, l'employeur a répondu :

« C'est toujours en cours. J'ai demandé à mon contact de poser la question aux personnes qui s'occupent du logiciel, pour que ce soit réglé dans les meilleurs délais en reprenant les obligations légales du document, et savoir pourquoi ça écrasait la donnée ainsi que le mettre à jour. J'attends leur retour, je me suis mis un rappel demain pour relancer la personne en contact avec eux pour avoir un retour rapide et que ce soit rapidement réglé.

[...]

En plus, ce qui est traître, c'est que cette obligation n'est même pas censée être une obligation parce que nous ne pouvons pas faire autrement. Quand tu as encore du papier, tu n'as pas besoin de dire qu'il ne faut pas écraser la donnée puisque la donnée ne peut pas l'être, c'est quelque chose de tellement évident. Je n'aurais pas l'idée de me pencher sur le RUP puisque c'est évident de base. Nous verrons sa réponse. ».

A la question posée en avril (**FO 202304-02**), l'employeur a répondu :

« La demande est toujours en cours d'étude avec notre prestataire sur ce sujet. Je n'ai pas de visibilité sur l'application. Nous avons vu avec eux. Ils nous ont dit qu'en effet, il fallait qu'ils le mettent en développement. C'est toujours en cours de développement. »

A ce jour, **FO** n'a aucun retour sur la mise en conformité des registres uniques du personnel de l'entreprise.

1. À quelle échéance, l'employeur compte-t-il mettre en conformité l'ensemble des registres uniques du personnel avec les dispositions légales ?

## **FO 202305-05 – Livret d'épargne salariale**

---

A la réclamation « **FO 202212-17 – Livret d'épargne salariale** » concernant l'obligation de remettre le livret d'épargne salariale à l'embauche, l'employeur a répondu « [Il est accessible sur le site du prestataire. Nous n'avons pas encore mis le process associé sur les principales dispositions, il faut que nous reprenions le sujet sur 2023 pour le faire. Il est à disposition sur le site du prestataire, mais il faudrait que nous le remettions à l'embauche.](#) ».

A la question posée en avril (**FO 202304-03**), l'employeur a répondu

*Là-dessus, malheureusement, on n'a pas beaucoup avancé. Comme je le disais hier sur la participation, le livret d'épargne salariale reste sur le site du prestataire. Mais aujourd'hui, il n'est toujours pas associé au process de remise à l'embauche. Il faut qu'on remédie à cela dans les meilleurs délais.*

**FO** rappelle que le livret doit être remis à l'embauche peu importe qu'il soit réalisé par l'entreprise ou par l'établissement financier gestionnaire des dispositifs de l'entreprise. Ce guide d'épargne salariale décrit spécifiquement le dispositif mis en place dans l'entreprise et rappelle les principales dispositions réglementaires.

1. Quand la remise de ce livret sera-t-elle remise systématiquement à l'embauche ?

## **FO 202305-06 – Appel pendant mon arrêt maladie**

---

J'ai été contactée pendant mon arrêt maladie sur mon numéro personnel. Pourtant, j'ai bien envoyé mon arrêt de travail.

1. Pourquoi suis-je contactée ?

Malgré les règles données par l'employeur, **FO** constate toujours des sollicitations inappropriées.

2. Quelle organisation et quels moyens l'employeur met-il effectivement en place pour assurer le droit à ne pas être appelé pendant un arrêt maladie ?

## **FO 202305-07 – Déplacement Simus**

---

Mon manager me dit qu'il ne reçoit pas de mail de validation pour mes demandes de déplacement.

1. Pourquoi n'est-ce pas automatique dans simus comme par exemple les demandes de validation des congés ?

## **FO 202305-08 – Nouvelle mention sur le bulletin de salaire**

---

Une nouvelle mention, le montant net social, doit être obligatoirement affichée sur le bulletin de paye à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

1. La direction a-t-elle prévu d'informer les salariés de cette évolution ?

2. Si oui, sous quelle forme ?

## **FO 202305-09 – Stockage de bouteilles de verres**

---

Des apéros sont organisés occasionnellement dans les agences. **FO** a pu constater le stockage de bouteilles en verres (ex : champagnes, vins, bières ...) vides pendant des semaines dans les salles de pause et de restauration.

1. Comment est géré l'évacuation des déchets de bouteilles en verre ?
2. Une procédure interne décrit-elle la gestion de ses déchets ?
3. Quelles actions l'employeur compte prendre sur la gestion de l'évacuation systématique des déchets de bouteilles en verre ?

## FO 202305-10 – Rémunération à l'embauche

---

L'accord sur l'égalité professionnelle de la branche prévoit dans son article 4 :

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

1. Existe-t-il une grille interne pour que je puisse vérifier cela ?
2. **FO** souhaite savoir comment la direction vérifie que les salaires proposés à l'embauche garantissent l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ?
3. La direction compte-t-elle mettre à disposition un outil pour aider le management à proposer une égalité salariale à l'embauche ?

## FO 202305-11 – Sans nouvelle de mon manager pendant mon intermission

---

Pendant un mois d'intermission, mon manager n'a pas contacté. Avec le programme CARE qui m'a été présenté lors de mon recrutement, je trouve que ce n'est pas très convivial cette absence de contact.

1. Est-ce normal que mon manager ne m'a pas contacté ?
2. Qu'est-ce que mon manager aurait dû faire ?

Même si la charte intermission est succincte pour **FO**, le salarié n'a pas été contacté comme cela est prévu.

3. Comment l'employeur s'assure-t-il du suivi du consultant ?

## FO 202305-12 – Saisie d'activité et grossesse

---

L'accord sur l'égalité professionnelle de la branche prévoit dans son article 8.1 :

A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée ;

A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée.

Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.

Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

L'employeur le formalise par écrit.

Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

1. Comment cette réduction d'horaire doit-elle être déclarée dans Simus ?

2. Quelle indication dois-je apporter pour que mon assistante ne me demande pas de corriger ma déclaration de temps en respectant mon contrat de travail ?
3. Comment une consultation prénatale, prises sur le temps de travail, doit-elle être déclarée dans Simus ?
4. Comment l'employeur veille à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne permettant pas, à la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle ?
5. Comment l'employeur adapte la charge de travail ?

## **FO 202305-13 – Aménagement des horaires collectifs de travail**

---

L'accord sur l'égalité professionnelle de la branche prévoit dans son article 9.3 :

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service, et il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner, etc.

Le (la) salarié(e) concerné(e) devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

1. La demande peut-elle être faite par mail ou doit-elle être faite par courrier ?
2. Auprès de quel interlocuteur je dois adresser ma demande ?
3. La réponse formelle correspond à un avenant ?
4. Pourrais-je continuer de bénéficier de l'aménagement après les 3 ans de mon enfant ?

## **FO 202305-14 – Contacté pendant un congé**

---

J'ai été appelé sur mon numéro de téléphone personnel pendant mes congés par un manager.

1. Mes congés ayant été validés par mon manager, pourquoi suis-je contacté pendant mes congés ?
2. Pour que mon droit à repos et donc à déconnexion soit respecté, dois-je demander la suppression de mon numéro de téléphone personnel ?

## **FO 202305-15 – RTT employeurs imposés**

---

Etant en intermission, j'ai reçu un mail de mon manager me disant qu'il m'imposait 3 jours de RTT la semaine suivante.

C'est ma première expérience en ESN. J'ai été choqué de cette imposition de 3 jours alors que je n'ai pas 3 jours dans mon compteur et qu'il n'a pas informé au préalable qu'il allait m'imposer des jours de congés.

1. L'employeur a-t-il le droit de m'imposer des RTT que je n'ai pas ?
2. Pourquoi mon manager ne m'a pas informé quelques jours avant ?
3. **FO** demande quelles sont les consignes passées aux managers au sujet des RTT employeurs ?

## FO 202305-16 – Renfort des équipes support

---

1. Quels moyens humains supplémentaires sont mis en place pour renforcer les équipes support astek impactées par les rachats ?

## FO 202305-17 – Propos déstabilisants et humiliants de mon manager

---

En mission, j'ai été malmené par le client. Le client était insistant et même harcelant pour que je réalise des activités hors de mes compétences et non mentionnées lors de la réunion technique.

J'ai signifié au client que cela ne correspondait ni à mes compétences, ni à mon ordre de mission et que je ne pourrais réaliser ses demandes annexes.

Lorsque j'ai parlé de mes difficultés à mon manager, il m'a demandé de trouver des solutions par moi-même afin que la mission puisse continuer.

Bien que le client soit content des activités que j'avais menées, il a décidé de mettre fin à la mission pour chercher un profil différent.

Quelques semaines plus tard, mon manager m'a dit qu'il est difficile de me trouver une mission en raison de ma « [personnalité](#) ». Tout cela parce que je n'ai pas accepté tout ce que demandait le client.

Lorsque j'ai évoqué un risque de burn-out notamment en raison du comportement du client pendant la mission, mon manager m'a dit que les salariés ont tendance à se plaindre régulièrement de burn-out et que les psychologues sont seulement des marchands intéressés à faire de l'argent. Il a rajouté que les salariés doivent se secouer face aux difficultés, ne pas être des « [tafoles](#) » ou « [faire les gamins](#) ». J'ai été déstabilisé par ces propos et je me pose beaucoup de questions.

**FO** est choqué par le témoignage du salarié.

1. Pourquoi le manager n'a pas aidé le salarié face aux agissements du client et l'a laissé se débrouiller ?
2. Pourquoi le manager tient-il ce type de discours culpabilisant sur la « [personnalité](#) » du salarié ?
3. Quelles actions l'employeur compte-t-il prendre rapidement pour que de tels propos (ex : « [tafoles](#) ») ne soient plus utilisés dans l'entreprise ?
4. Comment l'employeur s'assure du respect de la charte sur la prévention du harcèlement et des agissements sexistes ?