

RECLAMATIONS

FO 202307-01 – ACCES AUX TITRES DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

L'article D. 1224-24 du Code du travail prévoit qu'

« Une copie des titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers est annexée au registre unique du personnel ».

Or, le Registre unique du personnel doit être mise à la disposition du CSE notamment.

En effet, l'article L. 1221-15 du Code du travail dispose que :

« Le registre unique du personnel est tenu à la disposition du comité social et économique et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale. »

1. Quand l'employeur mettra-t-il à disposition du CSE les titres autorisant l'activité salariée ?

FO 202307-02 – PASSEPORT PREVENTION

A la réclamation **FO 202210-12 – Passeport prévention** sur l'alimentation de ce passeport par l'employeur, ce dernier a répondu

« [...] Dès qu'il y aura plus d'informations, nous nous pencherons sur le sujet pour pouvoir le mettre en place, mais aujourd'hui, c'est beaucoup trop en avance sur le processus pour pouvoir commencer à faire un travail dessus. Nous allons suivre, mais aujourd'hui les modalités ne sont pas assez claires pour pouvoir faire un travail dessus. »

Depuis mai 2023, ce passeport est accessible aux travailleurs via le compte personnel de formation.

A partir de 2023, les employeurs ont accès et peuvent déposer des documents.

1. L'employeur s'est-il « penché sur le sujet » ?
2. Quel travail l'employeur a-t-il d'ores et déjà réalisé sur le sujet ?
3. Quand les éléments seront-ils accessibles sur le compte des salariés ?

FO 202307-03 – PROCHES AIDANTS ET PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES

La proposition de loi visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité a été définitivement adoptée le 12 juillet 2023.

Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié, quelle que soit son ancienneté, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (c. trav. art. L. 1225-62). Dans ce cadre, le salarié bénéficie d'un congé de 310 jours ouvrés maximum pendant la durée prévisible de traitement de l'enfant, cela au plus sur une période maximale de 3 ans (c. trav. art. L. 1225-62, D. 1225-16 et D. 1225-17).

Lorsque le nombre maximal de 310 jours de congé de présence parentale est atteint avant l'expiration de la période de 3 ans, le salarié peut bénéficier, à titre exceptionnel et par dérogation, d'un renouvellement de son congé (et du versement de l'AJPP) avant le terme de cette période de

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

3 ans au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident dont l'enfant a été victime.

La loi assouplit cette procédure de renouvellement dérogatoire.

Seule restera exigée la présentation du nouveau certificat médical attestant le caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue des parents.

1. Quand et comment l'employeur compte-t-il informer les salariés à ce sujet ?

La loi entend également faciliter l'accès au télétravail des salariés aidants. Elle prévoit que l'accord collectif ou la charte relatif au télétravail devra comporter les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

L'accord d'entreprise sur le télétravail ne prévoit pas de disposition de télétravail pour les salariés aidants.

2. Quand la négociation d'un avenant va-t-elle s'ouvrir ?**FO 202307-04 – IMPOSSIBLE D'UTILISER MES TITRES RESTAURANT LE WEEK-END**

J'ai de nouveau essayé d'utiliser le week-end dernier ma carte titres restaurant avec le même résultat "refus émetteur ". Pourtant un groupe à côté de moi ayant la même carte a pu effectuer le paiement de ses achats.

1. Pourquoi je ne peux pas utiliser ma carte titres restaurant le week-end ?**FO 202307-05 – ACCORD DE DROIT A LA DECONNEXION NON RESPECTE**

Je suis contacté (téléphone et sms) à 19h par mon manager après ma journée de travail. Sauf erreur, il y a un accord de droit à la déconnexion chez Astek.

1. Pourquoi mon manager ne respecte pas mon droit à déconnexion ?**FO 202307-06 – ACCORD TELETRAVAIL**

L'accord Télétravail prévoit à son article **VII Communication du dispositif** :

« Les managers participent à une session d'information spécifique où l'accord et les conditions de mise en oeuvre du télétravail sont présentés. Les organisations syndicales signataires sont informés de ces sessions d'information dans le cadre de commission de suivi. ».

1. Quand ont eu lieu ces sessions d'information spécifiques au cours du 1^{er} semestre 2023 ?**2. Quelles conditions de mise en oeuvre ont été présentées aux managers ?****FO 202307-07 – PRISE DE CONGES & RUPTURE CONVENTIONNELLE**

1. Le salarié ou l'employeur a-t-il le droit d'imposer la prise de congés payés pendant la période de la rupture conventionnelle à l'autre partie ?

FO 202307-08 – CONGES PAYES & TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

1. A combien de jours de congés payés sur l'année a droit un salarié en temps partiel thérapeutique ?

FO 202307-09 – TRAVAIL DU DIMANCHE

A la réclamation **FO 202301-09 – Travail du dimanche** :

L'avenant n° 3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 de la convention collective prévoit au chapitre « 2.1 Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés » :

« Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100 % de leur rémunération journalière. »

1. Cela est-il appliqué ? »

L'employeur a répondu

"... ce n'est pas encore appliqué. Parce que l'arrêté d'extension n'est pas encore passé. Mais nous en avons connaissance et nous surveillerons quand l'arrêté d'extension sortira pour l'appliquer à ce moment-là."

1. **FO** repose la question sur l'application de cette disposition ?
2. **FO** demande si une communication a été adressée aux cadres qui ont conclu une convention de forfait en jours ?
2. Pourquoi mon manager ne me répond pas ?

FO 202307-10 – SUPPRESSION DE MON NUMERO PERSONNEL & REPRIMANDE DU MANAGER

J'ai demandé à faire supprimer mon numéro de téléphone des fichiers, bases de données et téléphones de l'entreprise.

Cette action a été réalisée conformément à ma demande.

Lorsque je suis passé à l'agence mon manager a exprimé de façon appuyée son mécontentement.

Cela m'a choqué.

1. Ai-je bien le droit de demander la suppression de mes données personnelles (ex : numéro personnel) ?
2. Pourquoi mon manager s'est comporté de la sorte ?

La plupart des salariés ayant demandé la suppression de leur numéro se trouve confronter à attitude agressive de la part de leur manager ?

3. Que compte faire la direction pour qu'un manager n'ait pas une telle attitude ?

FO 202307-11 – PRELEVEMENT A LA SOURCE

1. J'arrive dans l'entreprise, quel est le taux du prélèvement à la source qui me sera appliqué ?

FO 202307-12 – VALIDATION & PAIEMENT DES NOTES DE FRAIS

1. Quel est le processus (acteurs, délais ...) de validation des notes de frais puis de leur paiement ?

FO 202307-13 – LIQUIDATION JUDICIAIRE D'AXIBLE TECHNOLOGIES

La société Axible Technologies a semble-t-il fait l'objet d'une liquidation judiciaire simplifiée en date du 6 juillet 2023 (la société SELARL de KEATING intervient en tant que liquidateur).

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

1. Qu'en est-il exactement ?
2. Quel est l'impact financier de cette liquidation pour le groupe ?
3. Quel est l'impact sur les marques déposées "QUB", "SO CLOUD", "Cloudies Connected goodies by axible", "AXIBLU L APPLICATION TELECOMMANDE BLUETOOTH" et "NOVAPASS LE CONTRÔLE D'ACCÈS INTELLIGENT" ?
4. Combien y-a-t-il de salariés à fin juin ?
5. Quel est l'impact pour l'emploi des salariés et des stagiaires de cette société ?
6. Quel est l'impact pour le projet de réaménagement de l'agence de Colomiers ?

FO 202307-14 – FEUILLE DE SOIN & ACCIDENT DU TRAVAIL

L'employeur doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance, dans les 48 heures, à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime et remettre au salarié une feuille de soin qui lui facilite l'accès aux soins.

1. L'employeur remet-t-il la feuille de soin lors de chaque accident ?

FO 202307-15 – EVACUATION GENERALE D'UN IMMEUBLE DE GRANDE HAUTEUR (IGH)

Les caractéristiques particulières qui président depuis 1967 à la conception et à la construction des immeubles de grande hauteur (notamment la division en compartiments résistant à l'incendie), permettent en cas de début d'incendie de limiter l'évacuation des occupants au seul compartiment sinistré Dans le cadre de ma mission, je vais travailler des dimanches.

L'évacuation partielle du bâtiment constitue la règle en IGH.

Pour autant, des évènements ou des circonstances exceptionnelles peuvent conduire à prendre la décision d'une évacuation générale de l'immeuble (attentat, découverte objet suspect, coupure secteur d'un IGH ne disposant que d'un seul groupe électrogène, propagation anormale d'un incendie consécutive à des installations de sécurité mal entretenues par exemple...).

C'est ainsi que par arrêté du 22/10/1982, le règlement IGH a intégré une obligation supplémentaire pour le propriétaire ou son mandataire sécurité : « prévoir la possibilité d'une évacuation de l'immeuble dans sa totalité et procéder (éventuellement) à des exercices. ».

Cette obligation se traduit par la nécessité de rédiger une note définissant les modalités retenues pour l'organisation de l'évacuation générale de l'immeuble. Cette note doit être annexée au registre de sécurité afin de pouvoir être tenue à la disposition de la commission de sécurité.

FO constate que le registre de sécurité de l'entreprise ne dispose pas de cette note annexée.

1. Où se trouve cette note ?
2. Quand l'employeur va-t-il la mettre à disposition ?

FO 202307-16 – MATERIEL DES EQUIPIERS D'EVACUATION BATIMENT B11 LYON

Les équipiers de sécurité ne disposent pas de l'équipement nécessaire (ex : gilet fluorescent) pour encadrer le personnel lors de l'évacuation.

1. Quand l'employeur va-t-il mettre à disposition cet équipement ?

FO 202307-17 - CLIMATISATION BATIMENT C10 LYON

La climatisation des bureaux du personnel RH et Paie fonctionne de façon dégradée (un seul bloc fonctionne sur les trois de l'espace de travail).

1. Quand l'employeur va-t-il faire réparer la climatisation de cet espace de travail ?