

## RECLAMATIONS

### FO 202304-01 – Affichage obligatoire concernant les membres CSE

---

A la réclamation « **FO 202210-24 – Affichage obligatoire : membres CSE** » d’octobre 2022 sur la liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions, l’employeur a notamment répondu « [L’affichage est effectif, après sur les mises à jour, ils datent un peu et ils devraient être faits à chaque changement dans les membres. Nous allons faire les mises à jour pour qu’elles soient réaffichées.](#) ».

En décembre 2022, l’employeur a répondu : « [J’en assure la charge. Je vais le faire sur la fin de janvier, sur les deux prochaines semaines, je ferais 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, les affichages ne sont toujours pas mis à jour malgré les promesses !

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 202304-02 – 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 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 202304-03 – 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.](#) ».

**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. Le livret est-il remis systématiquement à l'embauche ?
2. Sinon, pourquoi ?

## **FO 202304-04 – Affichage obligatoire & Prévention et lutte contre les discriminations**

---

A la réclamation « **FO 202301-17 – Affichage obligatoire & Prévention et lutte contre les discriminations** » concernant l'affichage du moyen de contacter le service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations, l'employeur a répondu en janvier 2023 : « [A priori, fin février début mars, la semaine prochaine, je refais un tir sur les affichages obligatoires.](#) ».

**FO** constate que l'affichage n'est à ce jour toujours pas mis en place et réitère donc sa réclamation.

1. Quand cela sera-t-il fait ?

## **FO 202304-05 – Justificatif du télétravail ponctuel**

---

A la réclamation « **FO 202301-01 – Simus et Télétravail** », concernant le télétravail ponctuel, **FO** a proposé une solution n'impliquant pas de développement spécifique (déclaré le télétravail dans la partie frais et joindre une copie du mail en PDF).

L'employeur a répondu en février 2023 : « [Cela peut être une option, une solution en tout cas au sujet.](#) »

L'employeur a répondu en mars 2023 : « [Lors d'une dernière session, nous avons évoqué le fait qu'il y ait des propositions et des options de solution. Aujourd'hui, elle n'a pas encore été approuvée, validée. Ils sont en train de développer plusieurs outils sur SIMUS. Je pense que dans l'ensemble, ils vont se poser la question de le faire. En tout cas, pour le moment, je n'ai pas encore de visibilité dessus.](#) »

1. Quand cette solution va-t-elle être incluse dans la procédure et communiqué aux salariés ?

## **FO 202304-06 – Information de la présence du DUER**

---

A la réclamation « **FO 202301-02 – Accès au DUER** », à la proposition de **FO** d'une information sur le panneau d'affichage de l'employeur pour indiquer la disponibilité du DUER dans le classeur fixé au mur, la Présidence du CSE a indiqué que cela pouvait être fait.

L'assistant du Président du CSE a indiqué en mars : « [Comme je l'ai dit en début de réunion hier, je fais un point et ça va en faire partie.](#) »

1. Quand cet affichage sera mis en place ?

## **FO 202304-07 – Fin de contrat de travail**

---

Plusieurs semaines après le dépôt en main propre de ma lettre de démission, je n'ai toujours le retour écrit entérinant notamment ma date de départ de l'entreprise.

1. Pourquoi le retour n'est-il pas automatique ?
2. Quel est le délai pour la recevoir ?

## **FO 202304-08 – Clause au contrat de travail**

---

1. Une clause de non-concurrence est-elle systématiquement intégrée au contrat de travail ?

2. Sinon pour quels types de fonctions ?
3. Quelle est la durée et quel le montant de cette clause de non-concurrence ?
4. Dans quel cas, l'employeur fait-il jouer cette clause ?

## **FO 202304-09 - Annuaire interne**

---

Je suis amené à rechercher des collègues dans l'annuaire Office 365 pour mieux les situer dans l'entreprise, avant prise de contact. Pour certains, le sigle du service de rattachement n'est pas naturellement compréhensible (ex : D&D T&T).

1. Serait-il possible d'ajouter, dans les fiches, le service avec le libelle en clair ?

## **FO 202304-10 - Solde de tout compte**

---

Le reçu pour solde de tout compte, document obligatoire, fait l'inventaire de l'ensemble des sommes qui vous sont versées (salaire, primes, indemnités de rupture du contrat ...).

Des salariés démissionnaires nous ont fait part que le détail du solde de tout compte n'est pas fourni ce qui ne favorisait pas la compréhension des sommes versées.

1. Ce reçu est-il systématiquement fourni ?
2. Dans quel délai et sous quelle forme (courrier ou courriel) ?
3. Que contient ce document en détail ?

## **FO 202304-11 - Immunodépression sévère et Télétravail**

---

1. Etant immunodéprimé sévère (avis du médecin du travail) et donc vulnérable, puis-je obtenir un télétravail à 100% ?
2. Comment en faire la demande ?

## **FO 202304-12 - Visite médicale**

---

Je travaille loin de mon agence de rattachement (Ile-de-France) et ma société n'a pas d'agence à proximité de mon lieu de mission (Bretagne), et je dois réaliser ma visite médicale.

1. Est-il possible de réaliser la visite médicale à proximité de mon lieu de mission ?
2. Sinon, puis-je réaliser ma visite à proximité d'une agence du groupe astek ? A Nantes par exemple ?

Si toutes fois, ce n'est pas possible, c'est une journée qui ne sera pas sur ma mission.

3. L'employeur prend-il en charge les frais (ex : transport en commun, frais kilométrique voiture ...) pour me déplacer ?
4. Comment dois-je déclarer cette journée dans SIMUS ?

## **FO 202304-13 - Absence d'ODM**

---

J'ai été embauché récemment et envoyé chez un client.

1. Est-il normal que le manager ne m'ait pas donné d'ordre de mission ?

## FO 202304-14 – Directive sur la transparence salariale

---

Le Parlement européen a adopté définitivement le 30 mars la directive sur la transparence salariale.

Cette directive prévoit entre autres :

- Une nouvelle obligation pour les employeurs de produire un rapport sur les données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Une évaluation conjointe des rémunérations effectuées « *pour recenser, corriger et prévenir les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins qui ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes* ». Elle devra être effectuée avec les représentants des salariés ;
- Des « *structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur* ».
- Les candidats à un emploi auront le droit d'obtenir une information sur le niveau de « *rémunération initiale ou la fourchette de rémunération* » pour le poste concerné. De leur côté, les salariés auront le droit « *de demander et de recevoir par écrit* » une information « *sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur que le leur* ».

1. Où le rapport sur les données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est-il accessible ?
2. Si le rapport n'existe pas, quand sera-t-il disponible et où sera-t-il consultable ?
3. Quand l'évaluation conjointe des rémunérations effectuées « *pour recenser, corriger et prévenir les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins qui ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes* » sera-t-elle mise en œuvre avec les représentants des salariés ?
4. L'employeur compte-t-il donner systématiquement aux candidats une information sur le niveau de « *rémunération initiale ou la fourchette de rémunération* » pour le poste concerné ?
5. Sinon, pourquoi ?
6. Quand l'employeur informera-t-il ses salariés de leur droit « *de demander et de recevoir par écrit* » une information « *sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur que le leur* » ?

## FO 202304-15 – Information des salariés en CDD sur les postes à pourvoir en interne

---

1. L'employeur informe-t-il les salariés en CDD des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise ?
2. Sinon, pourquoi ?

## FO 202304-16 – Informations obligatoires à l'embauche

---

Depuis le 1er août 2022, la liste des informations à transmettre au travailleur lors du recrutement a été étendue (cf. Directive UE 2019/1152 du 20 juin 2019).

Ainsi, tout travailleur doit disposer d'un document (ou plusieurs) contenant des informations sur les éléments essentiels de sa relation de travail au moment de son recrutement. Elle complète la liste des informations à fournir au salarié sur les éléments essentiels de la relation de travail : période d'essai, droit à la formation, précisions sur les modalités de la durée du travail applicables....

Les éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié, sur les conditions de la relation de travail sont :

1. Identité des parties
2. Lieu de travail (si pas de lieu fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou domicile de l'employeur)
3. Titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi (ou à défaut caractérisation ou description sommaire du travail)
4. Date de début du contrat
5. Durée du congé payé (ou modalités d'attribution ou de détermination du congé)
6. Durée des délais de préavis (ou modalités de détermination de ces délais de préavis)
7. Rémunération (montant de base initial, éléments constitutifs, périodicité et mode de versement)
8. Durée du travail quotidienne ou hebdomadaire
  - 8-1 Si durée du travail prévisible : durée du travail quotidienne ou hebdomadaire normale, modalités sur les heures supplémentaires et leur rémunération et le cas échéant toute modalité concernant les changements d'équipe.
  - 8-2 Si durée du travail imprévisible : information du principe de l'horaire de travail variable, du nombre d'heures rémunérées garanties et de la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties ; des heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ; du délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche.
9. S'il s'agit d'un contrat temporaire, la durée prévisible de la relation de travail.
  - la date de fin ou la durée prévisible de la relation de travail (également pour le CDD) ;
  - l'identité des entreprises utilisatrices pour les contrats de travail temporaire.
10. Mention des conventions collectives et accords collectifs
11. Durée et conditions de la période d'essai
12. Droit à la formation octroyé par l'employeur
13. Procédure complète à respecter en cas de rupture de la relation contractuelle (délai de préavis...)
14. Identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protection sociale fournie par l'employeur (incluant la couverture par les régimes complémentaires)

Les salariés dont le contrat de travail sera en cours à la date de promulgation de la future loi pourraient demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter les informations listées.

1. L'employeur a-t-il prévu d'informer les salariés de ce nouveau droit ?
2. Quelle procédure et quels moyens l'employeur a-t-il mis en place pour fournir ces éléments aux salariés qui en font la demande ?
3. Auprès de quel interlocuteur, la salariée / le salarié doit-il faire sa démarche ?
4. Dans quel délai, l'employeur a-t-il prévu de fournir ces éléments ?

## **FO 202304-17 – Congé pour douleurs menstruelles, endométriose**

---

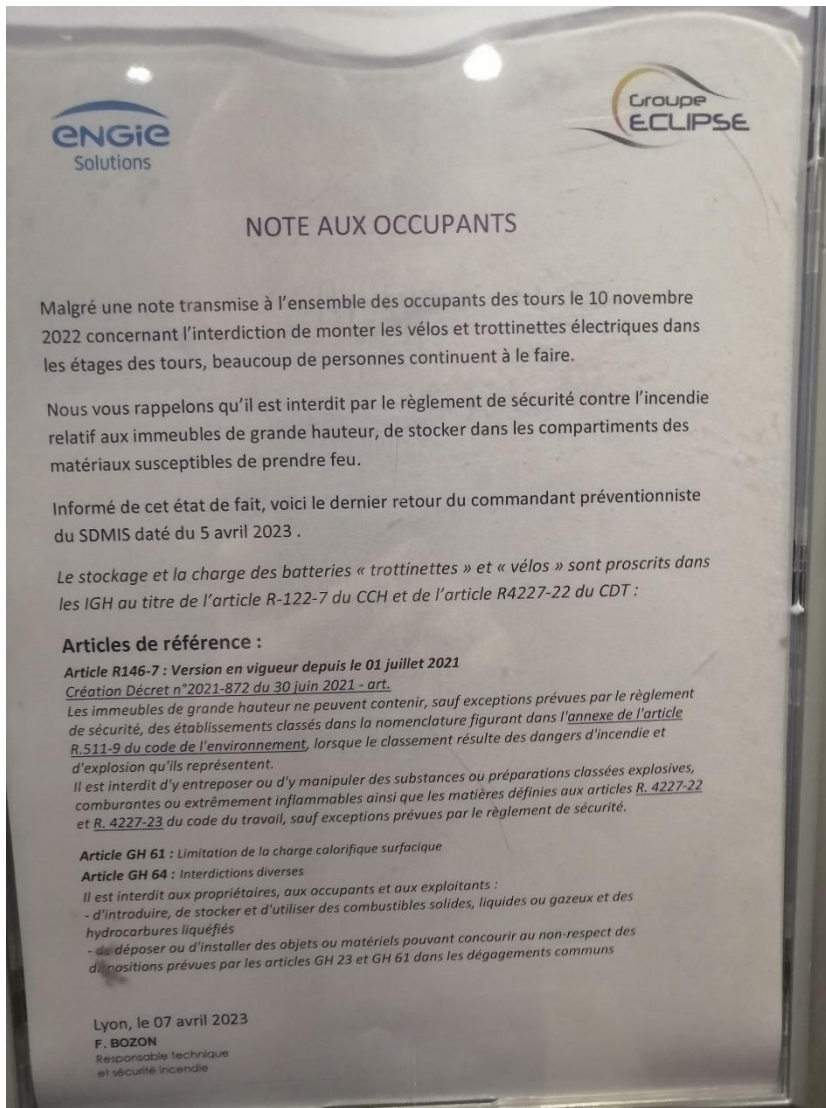
1. Souffrante de douleurs menstruelles, je souhaite savoir si Astek propose un congé (payé) pour douleurs menstruelles ou endométriose ou compte le mettre en place ?
2. Sinon comment faire pour obtenir du télétravail sans dévoiler à tout le monde les raisons médicales ?



## FO 202304-18 – Sécurité dans les locaux de Lyon

A la réclamation « **FO 202212-10 – Sécurité dans les locaux** » de décembre 2022 concernant le stockage des vélos et des trottinettes électriques dans les étages des immeubles de grande hauteur à Lyon, l'employeur a répondu « [Nous appelons les salariés à la \[note\] respecter, après nous verrons.](#) » et « [Nous allons voir ce qu'il est possible de faire.](#) ».

Le bailleur a affiché le 7 avril 2023 une nouvelle note à l'attention des occupants.



1. Quelle solution l'employeur va-t-il mettre en place pour respecter le règlement de sécurité et permettre aux salariés se rendant dans les locaux à vélo ou trottinette électrique de les stocker en toute sécurité contre le vol ou la dégradation ?