

Questions Réunion Représentants de proximité de SEVRES

Réunion du 9 décembre 2019

Question 1 : MSE CGT

Augmentation

Un salarié a reçu une formation de chef de projet et obtenu des certifications avec mentions. Il a occupé trois postes de chef de projet. Le salaire et le statut n'ont jamais été améliorés. Je vous demande de faire quelque chose pour qu'il change de statut et le salaire qui suit.

Réponse :

Pour ce type de demande, le salarié doit habituellement se rapprocher de son manager opérationnel et lui exposer son souhait d'évolution. Le manager appréciera la demande et apportera une réponse motivée au salarié au vu de son appréciation du travail effectué.

Nous avons bien pris note de cette demande de revalorisation et l'avons transmise au manager opérationnel qui évalue la situation et apportera une réponse motivée au salarié sous peu.

Question 2 : PTO CFDT

1% Logement

Un consultant me remonte le problème suivant :
Pour la procédure 1% logement que le CSE AUSY propose, il a réalisé sa demande au niveau d'E-LOGIS pour une demande de logement depuis 16/10/2019.
Il n'a reçu aucune offre de la part d'Action logement jusqu'à ce jour.
Il veut savoir ce qu'il peut faire pour accélérer le processus vu qu'il est dans la nécessité d'un logement et qui il peut contacter côté Action logement afin de connaître la suite de la procédure.

Réponse :

Ce point dépend de la commission logement du CSE qui n'a pas encore été mise en place. Il n'y aura que des élus CSE comme membres de cette Commission.

Une fois que la demande de logement est créée, la société AUSY la valide.

Par la suite, c'est Action Logement qui a la main pour proposer des logements vacants ou dont la vacance doit arriver prochainement.

Toutefois, nous n'avons pas de visibilité sur ces logements.

Nous n'avons pas la main pour faire avancer une demande plus vite. Nous ne faisons qu'attester que le salarié est bien chez nous depuis au moins 1 an (le CE précédent a déterminé 1 critère pour la demande de logement : >= 1 an d'ancienneté).

Cependant, les salariés peuvent contacter Action Logement pour faire avancer leur dossier. Le numéro à contacter est le 0970 800 800 choix 2 afin d'obtenir des informations relatives à son dossier.

Question 3 : FVA CFE CGC

Neutralité

Un Manager Commercial demande à une salariée si elle accepte d'enlever son voile afin de pouvoir transmettre son dossier de compétences chez un client.

Est-ce légal?

Comment doit réagir cette salariée vis-à-vis de cette situation?

Réponse :

En France, le droit du travail protège les libertés fondamentales, notamment la liberté de pensée et de religion.

Effectivement, l'article L1132-1 du Code du Travail vient prévenir toute discrimination sur le lieu de travail en y prohibant le recours à des sanctions basées sur la discrimination.

Cependant, l'employeur est en droit de restreindre cette liberté.

En effet, l'employeur peut interdire, via une clause de neutralité prévue dans le règlement intérieur ou dans une note de service, le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail.

Pour cela, deux conditions doivent être remplies :

- La clause doit être générale et indifférenciée ;
- Elle ne doit être appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

Toutefois, nous ne disposons pas d'une clause de neutralité dans notre règlement intérieur ou dans une note de service qui nous permet de restreindre cette liberté. Est à noter que cette restriction serait légale si notre règlement intérieur la prévoyait.

De ce fait, cette demande doit être l'occasion pour la salariée d'un échange avec son manager sur ce thème afin qu'un rappel des règles interne en vigueur dissipe tout malentendu éventuel, s'agissant d'un sujet délicat.

Question 4 : FVA CFE CGC

Congés payés par anticipation

Un Manager Commercial demande, avec insistance, à un salarié en ITC de poser des congés en s'appuyant sur la note émise par M Gérard FILLON.

Le problème, ce salarié a un compteur de CP négatif et le manager le sait pertinemment.

Quel article de loi autorise le manager à demander cela à un salarié?

☒ Comment doit réagir cette salariée vis-à-vis de cette situation?

Réponse :

Selon l'article 26 de la Convention collective SYNTEC, les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés 2 mois avant leur départ.

Mais pour autant, l'imposition de congés payés par anticipation est soumise à l'accord du salarié.

De ce fait, le salarié peut refuser la prise de congés par anticipation qui lui est proposée.

Dans ce type de situation, le salarié doit en faire part à son Manager et à l'assistante par courriel ou courrier. Si aucune réponse n'est apportée par le Manager et l'assistante, nous recommandons au salarié de se rapprocher de la Direction des Affaires Sociales.

Question 5 : FVA CFE CGC

Congés sans solde

Un Manager Commercial demande à un salarié de poser des congés sans solde (CSS), alors que ce dernier est en ITC. Il sous-entend que s'il ne le fait pas, sa hiérarchie l'obligera à se séparer du salarié. Il est bien entendu qu'aucun manager, quel qu'il soit, ne peut imposer ce type de congés.

☒ Pouvez-vous le confirmer clairement?

Les CSS entraîne légalement l'interruption du contrat de travail.

☒ Pouvez-vous expliquer clairement quels sont les conséquences aujourd'hui vis-à-vis de la Mutuelle, de la prévoyance des cotisations retraites, de l'acquisition des jours de RTT et de congés de la prise de CSS. ?

☒ Pouvez-vous expliquer quels seront ces conséquences dans un système digitalisé, donc automatisé qui sera celui d'AUSY à partir du 1 janvier 2020.

Réponse :

Le congé sans solde est un congé non rémunéré qui peut être pris par le salarié pour convenances personnelles ou pour des besoins professionnels.

Pendant la durée des congés sans solde, le contrat de travail est suspendu et par conséquent, la rémunération du salarié n'est pas maintenue.

De ce fait, l'employeur ne peut imposer des congés sans solde au salarié sans l'accord de ce dernier car le congé sans solde prive le salarié d'un élément essentiel de son contrat, à savoir sa rémunération.

Par ailleurs, le salarié reste bénéficiaire de la mutuelle et de la prévoyance dans la mesure où il fait toujours partie des effectifs.

Pendant la durée de son congé sans solde, le salarié ne peut acquérir des droits aux congés payés ou RTT. De plus, durant la période de congé sans solde, le salarié ne peut prétendre aux titres-restaurants.

Avec le portail CHANGEPOINT, le congé sans solde ne pourra toujours pas être imposé par le manager sans l'accord du salarié.

Question 6 : FVA CFE CGC

Télétravail

Un salarié, en clientèle, souhaite faire du télétravail. Quel est le processus qu'il doit suivre ?

Cas un : Il n'en n'a pas encore parlé à son responsable opérationnel (client).

Cas deux : Après discussion informel, il sait que cela ne poserait aucun problème à son responsable opérationnel (client).

Réponse :

Pour rappel, pour être éligible au télétravail, le salarié doit en outre justifier d'une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise et l'exercice du télétravail est soumis à l'accord écrit du salarié et de l'employeur.

Si le salarié est à l'initiative de la demande de télétravail, le manager opérationnel doit motiver sa décision en cas de refus.

Si le passage au télétravail est proposé au salarié par son manager, le refus du salarié ne constitue en aucun cas un motif de sanction ou de licenciement.

Le manager opérationnel devra apporter une réponse au salarié sous un délai raisonnable. En cas d'accord entre le manager et le salarié, un avenant au contrat de travail devra être formalisé. La position du manager opérationnel est décisive par rapport à celle du manager d'origine.

Bien entendu, l'accord du manager opérationnel est subordonné à la consultation et au retour positif du client.

Ce principe n'est pas différent d'une DOP à une autre.

Question 7 : FVA CFE CGC

Documents de fin de contrat

Plusieurs salariés quittant la société rencontrent les mêmes difficultés au sujet de :

- Mise à disposition des documents de sortie (Certificat de travail, déclaration Unedic)
- Etablissement des soldes de tout compte
- Paiement des Indemnités de départ le cas échéant

Ce que dit le code du travail :

À la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit l'origine (licenciement, démission, rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, etc.), l'employeur remet obligatoirement au salarié :

- Un certificat de travail qui atteste, notamment, de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise ;
- Un reçu pour solde de tout compte ;
- Une attestation pour Pôle Emploi indispensable pour faire valoir éventuellement les droits à

l'allocation chômage.

A qui doivent-ils s'adresser ? s'ils sont dans ce cas, sachant que :

1. La plupart du temps, les managers commerciaux sollicités ne prennent pas en compte les demandes.
2. Les assistantes répondent qu'elles n'arrivent pas à avoir de réponse

Cette situation se répétant à chaque départ, et ils sont nombreux, qu'est-ce que la direction va mettre en place pour parer à cette situation ?

Réponse :

Si un salarié est dans cette situation, il doit en faire part à son manager hiérarchique ou opérationnel ainsi qu'à l'assistante. De plus, il peut également en faire part à la Direction des Affaires Sociales.

Afin de parer à cette situation, le logiciel paie RHPI va être mis en place et sera opérationnel pour la paye du mois de janvier 2020. Celui-ci permettra d'établir les documents de fin de contrat et Solde de tout compte régulièrement, à une fréquence attendue d'une fois par semaine.

Question 8 : FVA et CGA CFE CGC
Sécurité Siège

La sécurité s'est clairement renforcée au sein du siège social à Sèvres. Un représentant de proximité demande quels sont les règles de déplacement qui s'imposent à lui dans l'entreprise.

Réponse :

Une erreur est intervenue dans le paramétrage d'un badge pour l'accès par un Représentant de Proximité à un plateau sécurisé au 6^{ème} étage des locaux de Sèvres; elle a été rectifiée.

Pour rappel, un Représentant de Proximité peut se déplacer librement dans les locaux du siège social à Sèvres. Cependant, il doit être accompagné du chef de plateau pour accéder à un plateau sécurisé.

De plus, le port du badge est obligatoire dans les locaux du siège social à Sèvres.

Question 9 : FVA et CGA CFE CGC

Intervenants

Les représentants de proximité interviennent dans le périmètre des salariés AUSY. Actuellement, ad minima, quatre typologie d'intervenant sont présents au siège :

- Les salariés AUSY
- Les sous-traitants
- Les salariés GRF
- Les visiteurs de toutes sortes (clients - candidats –Intervenant de RANDSTAD...)

Comment un RP peut différencier ces différentes personnes ?

Réponse :

Quatre catégories distinctes de personnes sont prévues pour déterminer leurs badges d'identification et droit d'accès :

- Le collaborateur siège permanent : badge d'accès bleu, nominatif, avec photo ;
- Les visiteurs internes (consultant AUSY hors SEVRES, structure province, RANDSTAD hors permanents) : badge bleu non nominatif, sans photo, remis le temps de présence avec limite à 24 heures ;
- Les prestataires permanents (ménage, accueil, sous-traitant projet du DELIVERY France, intérim...) : badge d'accès rouge, nominatif, avec photo ;
- Les visiteurs externes (fournisseurs, clients, candidats) : badge d'accès rouge, non nominatif, sans photo, remis le temps de présence avec limite à 24 heures.

Le port du badge est obligatoire pour ces 4 catégories de personnes.

Question 10 : FVA CFE CGC

Compteur RTT

Un salarié (nom donné par mail séparé) vient de quitter la société en licenciement pour faute grave. Au reçu de son solde de tout compte, il a la désagréable surprise de découvrir que son compteur de RTT est affiché à -8,14 jours et que 1 177,13 € lui ont été retirés.

Comment est-il possible qu'un compteur RTT apparaisse négatif sur un solde de tout compte ?

Suite de la description du Cas :

En janvier 2019, alors qu'il était en ITC, il lui a été imposé 4 jours de RTTE par anticipation :

Réponse :

Nous attendons encore à ce jour la réponse du service paye à ce sujet ; nous vous la communiquerons dès réception.

Question 11 : FVA CFE CGC

La prise des RTTE

☒ Quels sont les règles de prise de RTTE ?

☒ Un manager peut-il imposer de les prendre par anticipation :

o Sur l'année considérée ? C'est d'année en année

o D'une année sur l'autre ?

Est-ce que cette situation qui est fréquente pourra perdurer avec le système digitalisé ?

Il s'est ensuite aperçu, sur sa fiche de paie, que des jours de RTT Salarié avaient été posés alors qu'il était en mission. Malgré ses demandes à sa hiérarchie, sa fiche de paie n'a jamais été modifiée.

Comment de tels dysfonctionnement sont possibles ? Que doit faire le salarié quand il se trouve face à cette situation ?

Réponse :

A titre de rappel, 4 jours de repos sont fixés à l'initiative de l'employeur, dits RTT Employeur (RTTE).

Selon l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 16 mai 2013, le responsable hiérarchique devra aviser, par écrit, le salarié de la date à laquelle le(s) jour(s) ont été fixés, 7 jours calendaires à l'avance.

Pour les salariés en période dite d'inter-contrat, le délai de fixation de ces jours de repos est réduit à 48 heures.

Par ailleurs, selon le même accord, l'employeur a la possibilité d'imposer des RTTE par anticipation.

En revanche, l'entreprise assumera le coût des jours de RTTE, non acquis à la date du départ de l'entreprise, mais pris par anticipation sur la demande du manager.

De ce fait, il est possible pour l'employeur d'imposer des RTTE par anticipation.

Cette situation pourra perdurer avec le système digitalisé.

Question 12 : FVA CFE CGC**Pose de congés de fin d'année**

Un manager peut-il imposer à un salarié en intercontrat de poser des congés en fin d'année ?
Si oui, pouvez-vous préciser et expliciter les articles de loi sur lequel repose cette obligation ?

Réponse :

Selon l'article 26 de la Convention collective SYNTEC, les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés 2 mois avant leur départ.

Question 13 : FVA CFE CGC**Sondage**

Un nouveau sondage a été envoyé à des salariés de la structure. Un salarié souhaite savoir comment sont gérés les résultats de ces sondages et s'il y aura une restitution aux salariés ?

Réponse :

La totalité des consultants AUSY présents à la date de démarrage de l'enquête, soit le 10 décembre 2018, ont été sollicités sur cette enquête.

Afin de garantir la confidentialité de l'enquête la fonction « sondage anonyme » a été activée afin que les adresses IP des participants ne soient pas enregistrées.

L'objectif de ce sondage est d'évaluer la satisfaction des consultants. Une restitution de ces résultats a été faite aux salariés par courriel en date du 2 décembre 2019 (voir PJ).

Question 14 : LPA CFE CGC

CSE

Plusieurs personnes de la structure demandent quand le CE va ouvrir et surtout quand ils pourront venir chercher des places de cinéma, clé café, et autres prestations ?

Quand le site sera de nouveau actif pour les commandes en ligne ?

Et connaître le budget alloué au CE ?

Réponse :

Voir la communication du CSE en date du 09/12/2019 en PJ.

Au cours de la réunion du 12/11/2019 du CSE, l'absence de communication d'un arrêté comptable 2019 à date d'échéance du mandat n'a pas pu permettre le vote du transfert des biens de l'ancien CE vers le CSE.

Cela reporte ainsi la possibilité pour le CSE de disposer des réserves financières nécessaires au démarrage des activités.

Les subventions non distribuées sont reportées dans le temps. Elles ne sont donc pas utilisées mais pas perdues.

Le budget est de 0,20 de la masse salariale pour le fonctionnement et 0,28 pour les activités sociales et culturelles.

Questions 15 : GAM CFTC

Règles applicables aux astreintes

Le comité d'entreprise avait été consulté sur les règles relatives à la mise en place des astreintes chez AUSY.

Après l'échec des négociations avec les syndicats, la Direction avait décidé de mettre en place des règles régissant les astreintes dans l'entreprise.

Cette décision unilatérale d'AUSY est-elle désormais publiée ?

Si elle l'est, où les salariés peuvent-ils la trouver ?

Si elle est applicable, depuis quand est-elle rentrée en vigueur ?

Réponse :

La décision unilatérale d'AUSY concernant les règles relatives aux astreintes dans l'entreprise n'a pas encore été publiée et rentrera en vigueur le 1^{er} janvier prochain.

Nous vous tiendrons au courant du déploiement de celle-ci le cas échéant.

Question 16 : GAM CFTC

Règles applicables au télétravail

Le comité d'entreprise avait été consulté sur les règles relatives à la mise en place du télétravail chez AUSY.

Cette charte d'AUSY est-elle désormais publiée ?

Si elle l'est, où les salariés peuvent-ils la trouver ?

Si elle est applicable, depuis quand est-elle rentrée en vigueur ?

Réponse :

La charte relative au télétravail n'a pas été publiée pour l'instant. En effet, elle est actuellement en pilote sur la DOP SI et chez les Assistantes.

Nous dresserons un bilan au début du mois de janvier. Si le bilan est positif, nous appliquerons cette charte sur toutes les DOP courant janvier 2020.

Nous vous tiendrons au courant du déploiement de celle-ci le cas échéant.

Question 17 : GAM CFTC

Prime Macron 2019

L'année dernière, une prime exceptionnelle défiscalisée de fin d'année qui pris dans la presse de « prime Macron » a pu être réalisée en France.

Chez AUSY / Randstad, ce fut essentiellement les salariés chez Randstad qui en furent bénéficiaires, quelques rares salariés AUSY se partageant quelques maigres miettes.

Un prime sera-t-elle attribuée cette année ? Quelles en seront les règles d'attribution et pour quels montants ?

Réponse :

La Loi de financement de la sécurité sociale a été entérinée le 3 décembre 2019 et a reconduit pour cette année la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime macron). Celle-ci peut être versée jusqu'au 30 juin 2020.

Cependant, l'exonération de la prime (à hauteur de 1000 euros max) n'est possible qu'en présence d'un accord d'intéressement. Exceptionnellement, celui-ci peut avoir une durée d'un an (au lieu de 3 ans normalement).

Toutefois, la société AUSY ne dispose pas d'accord d'intéressement. La prime « Macron » n'a donc pas vocation à être versée.

Question 18 : GAM CFTC

Participation aux bénéfices

Depuis de nombreuses années, malgré les bénéfices importants de la société, les salariés ne perçoivent aucune participation aux bénéfices à cause de la formule, certes légale, mais que la Direction ne veut pas renégocier et qui priver les salariés du retour sur leurs efforts.

Il y aura-t-il une participation sur les bénéfices de 2019 ?

Réponse :

Nous ne disposons pas encore des éléments pouvant déterminer la participation.

Extrait du PV du CSE du 11 décembre dernier :

Nacéra BENRABAH

Quel est le montant des dividendes pour 2019 ?

Hughes BONHOMME

Il ne sera arrêté qu'après validation par l'Assemblée Générale qui aura lieu entre le 20 et le 30 juin 2020. Le versement ou non d'une participation ne sera connue qu'à cette date.

<u>Prochaine réunion prévue :</u>
--

-Lundi 13 janvier 2020 à 14h30
