



Communication CFE-CGC

CONSULTATION ANNUELLE SUR LA POLITIQUE SOCIALE EXPERIS



Politique sociale de l'entreprise

Suite à la présentation de la politique sociale de l'entreprise, les élus CFE-CGC remarquent plusieurs déficiences concernant :

- *La parité Homme-Femme,*
- *La perte de nos sachants,*
- *Un manque d'ambition pour l'employabilité et le maintien des salariés en situation de handicap dans l'entreprise...*

Nous constatons que sur les trois dernières années, il n'y a aucune amélioration quant à la représentativité des femmes dans l'effectif de l'entreprise. Pour preuve, en 2023, les femmes représentent seulement 19,33 % des 3950 salariés d'Experis.

Signe d'une perte des sachants, les employés de plus de 60 ans ne représentent plus que 2,6 % des effectifs.

En désespoir de cause d'être capable avec les Organisations Syndicales de maintenir en vigueur notre accord handicap, notre Direction recherche la signature d'un avenant pour l'accord de l'Organisation du Temps de Travail où la principale aumône proposée concernerait des thématiques de handicap... Un comble !

Par ailleurs, nous déplorons un manque important d'implication dans la vie sociétale par le constat affligeant de seulement 67 stagiaires en 2023.

Le fort taux de turnover continu comme l'indique le départ de l'entreprise en 2023, de 1144 salariés avec un impact important sur les heures supplémentaires et de récupération. L'absentéisme anormalement élevé de 1978 jours, est lui aussi un indicateur affligeant.

Handicap

La CFE-CGC mène aux cotés des personnes handicapées et de leurs proches un combat quotidien sur tous les sujets sociaux associés au handicap et au travail : emploi, santé, scolarisation, formation supérieure et professionnelle, retraite, chômage...

Le site CFE-CGC handicap est accessible à l'adresse suivante : <https://handicap.cfecgc.org/>

Vous pourrez y retrouver les dernières actualités et publications, le réseau handicap, les formations handicap au travail... Bonne découverte !

Congés payés non-pris en raison d'une absence pour maladie

Plus de sept mois après les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 ayant reconnu à tous les salariés en arrêt maladie le droit d'acquérir des congés payés au titre de la période d'absence, le législateur est enfin intervenu pour fixer un nouveau cadre légal.

La loi ouvre dorénavant une possibilité de report des congés payés non-pris sur une période de 15 mois qui s'ouvre à compter de l'accomplissement par l'employeur de son obligation d'information.

L'employeur doit porter à la connaissance du salarié le nombre de jours de congé dont il dispose au jour de sa reprise du travail et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Notons que ces dispositions sont applicables rétroactivement à compter du 1er décembre 2009.

De possibles actions en justice

Pour les contrats de travail qui sont toujours en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi, une action en justice en rappel de congés payés peut être engagée dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi (soit le 24 avril 2024).

Pour les contrats de travail qui sont rompus à la date d'entrée en vigueur de la loi, seuls les salariés dont le contrat de travail aura été rompu depuis moins de trois ans à la date d'entrée en vigueur de la loi pourront donc réclamer en justice le paiement d'indemnités compensatrices de congés payés.

Fin de non-recevoir

En début du mois de juin, la Direction Experis a sollicité une dérogation auprès de l'inspection du travail pour les dépassements de la durée quotidienne maximale de travail de 10 heures aux motifs que l'activité de l'entreprise a un lien direct avec l'organisation des jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

Cette demande a pour objet la prise en charge des prestations de gestion de l'infrastructure IT de chaque site de compétition et le support de proximité qui interviendront sur les 10 sites en Île-de-France pendant la durée des 2 compétitions sportives.

L'inspection du travail considère que la nécessité de dépasser la durée quotidienne maximale de 10 heures pour faire face au surcroît d'activité n'est pas établie et n'offre pas de garanties suffisantes, donc l'autorisation de dépasser la durée quotidienne de travail de 10 heures est refusée.