

# Réclamations Force Ouvrière du 28 mars 2019

---

## **Réclamation FO n°1 : usurpation d'identité (1)**

Les élus FO au CSE demandent quelles sanctions encourent les salariés qui se sont connectés sur l'espace Mut@Mut de leurs collègues en tentant un accès via le mot de passe d'origine fourni à l'ouverture du compte de tout utilisateur (initiales). Sont-elles déterminées en fonction de la sensibilité des données détenues par l'utilisateur victime (exemple : manager disposant de données confidentielles) ?

Les élus FO au CSE réclament à la direction d'indiquer quelles ont été les mesures prises par la DSIAM pour améliorer la tracabilité des usurpations d'identité depuis Avril 2012 ?

## **Réclamation FO n°2 : usurpation d'identité (2)**

Au retour de ses vacances, un salarié s'est aperçu que sa messagerie personnelle avait été visitée à plusieurs reprises via son mot de passe (ses initiales).

Les élus FO au CSE réclament de connaître la sanction encourue par le salarié malveillant. Ils en profitent pour rappeler à tous les salariés de bien personnaliser leurs mots de passe afin d'éviter de tels désagréments et suggèrent à la direction des systèmes d'information de revoir le système de signature en ajoutant une durée de validité à nos mots de passe avec un blocage comme cela existe sur la plupart des sites internet.

**Réponse de la direction (aux 2 réclamations) :** *la direction rappelle la « charte d'utilisation du système d'information » (présente sur Mut@Mut, onglet RH), notamment l'article 2 qui impose de changer de mot de passe tous les 3 mois. La DSIAM pouvant identifier l'origine des postes utilisés lors des connexions aux boîtes mails, les salariés victimes de malveillances pourront en faire la demande. La direction indique que se connecter à un compte non autorisé entraîne une sanction disciplinaire. De plus l'article 226-15 du code pénal prévoit jusqu'à un an d'emprisonnement et 45000 euros d'amendes pour ces faits.*

## **Réclamation FO n°3 : Retours CoDir**

Les élus FO au CSE relèvent régulièrement et depuis des années que la communication descendante n'est pas homogène. De nombreux salariés ne reçoivent toujours pas (ou alors rarement) d'information de la direction sur la marche générale de l'entreprise.

Les élus FO au CSE réclament la création d'un onglet sur mut@mut dans lequel seront archivés tous les documents « retours CoDir » rédigés régulièrement qui ne sont pas présentés à 100% des équipes de la Mutuelle.

**Réponse de la direction :** *les retours CoDir sont à destination des managers qui doivent accompagner la redescende d'informations nécessaire auprès de tous les salariés.*

## **Réclamation FO n°4 : Traitement des réclamations mensuelles**

L'article 3-4 de l'accord sur la mise en place du CSE dispose :

### Article 3-4 : Missions des représentants de proximité

Les représentants de proximité ne remplacent pas les délégués du personnel tels qu'ils existaient avant les ordonnances dites Macron.

Ainsi, les parties rappellent que les anciennes missions des délégués du personnel sont désormais exercées par le CSE, conformément aux articles L.2312-5 à L.2312-7 du Code du travail, dans leur rédaction à la date de signature du présent accord.

Par conséquent, les représentants de proximité n'ont pas la possibilité de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Les représentants de proximité n'ont pas, non plus, la possibilité de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Ces missions sont de la compétence exclusive du CSE.

Les représentants de proximité ont la possibilité d'avertir le CSE sur les problématiques citées aux alinéas précédents, lequel CSE pourra ensuite présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives.

Les représentants de proximité font remonter au CSE les éléments portés à leur connaissance au cours des réunions auxquelles ils assistent en vertu de l'article 3-6 du présent accord (1 fois/trimestre).

Les réponses seront apportées par la Direction à la réunion du CSE du mois suivant ou par mail dans l'intervalle, selon la nature et l'urgence des réponses à donner.

Sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, selon leur importance, le CSE déléguera l'étude de celles-ci à la CSSCT qui lui adressera ses propositions avant la réunion du CSE du mois suivant, dans un temps suffisant, permettant qu'une réponse soit apportée en séance.

Cet article 3-4 étant relatif aux représentants de proximité (qui ne reprennent pas les anciennes missions des délégués du personnel) les élus FO au CSE réclament à la direction de ne plus s'appuyer sur ce texte pour repousser d'un mois la communication de ses réponses aux réclamations portées par les élus plus de 48h avant la réunion mensuelle.

**Réponse de la direction :** *la direction rappelle qu'elle a signé l'accord de CSE avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives. Celui-ci qui prime sur les anciennes règles.*

## **Réclamation FO n°5: Salaire (1)**

Si tant est que le salaire n'est pas nécessairement l'unique raison de travailler, il n'en demeure pas moins pour beaucoup d'entre nous, une échelle qui permet de donner corps à une compétence. Cette compétence est valorisée non seulement sur le lieu de travail, mais aussi plus largement, par la société, notamment via les médias. La compétence, et donc le salaire en tant que son reflet symbolique, définit une position dans l'entreprise et l'apport du salarié à cette dernière. C'est pour cette raison qu'il existe dans notre convention, une prime d'ancienneté, pour valoriser grâce au salaire la plus-value qu'apporte le salarié par son expérience.

Or il apparaît que depuis quelques années, de nouveaux embauchés perçoivent un salaire supérieur à celui de salariés bénéficiant de plus d'expérience sur un poste équivalent.

Cette remise en cause de l'échelle des valeurs attachée à l'expérience, peut être mal vécue et source de désengagement, car elle nie l'apport du salarié moins bien payé au fonctionnement de la collectivité que constitue l'entreprise.

Les élus FO au CSE réclament à la direction d'harmoniser les pratiques salariales et de reconnaître l'expérience de chacun en instaurant des gradations liées à l'expérience mais aussi à la compétence pour les fonctions opérationnelles.

**Réponse de la direction :** *la direction ne répond pas à la réclamation FO et déclare qu'une rémunération est composée d'un salaire et d'une prime d'expérience. Le nouvel embauché peut bénéficier d'une valorisation de son expérience acquise à l'extérieur. Le salaire peut être augmenté s'il répond à différents critères.*

### **Réclamation FO n°6 : Salaire (2)**

Il n'est pas rare que de nouveaux embauchés soient formés par des anciens salariés qui sont moins bien payés que ces recrues. Cet état de fait remet en cause la pertinence et la cohérence de l'échelle des salaires. Cela induit une perte de confiance envers l'entreprise et ajoute au mal être qui est lancinant dans diverses entités.

Les membres FO du CSE réclament à la direction de cesser la pratique susnommée.

**Réponse de la direction :** *elle précise que le fait de confier à un salarié expérimenté une mission supplémentaire est valorisé lors de l'EAE. Ce rôle de tuteur sera pris en compte lors de l'arrivée du nouveau DRH.*

