



AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS MARS 2020

NEWS

PRIME D'INTERRESSEMENT : 1530€

C'est le montant pour un temps plein calculé par vos élus CFDT grâce aux chiffres communiqués lors de la publication des résultats d'Axway 2019. Concernant la réserve de la participation, comme plusieurs éléments nous sont inconnus, nous ne sommes pas en mesure de la calculer. Lors du prochain CSE, la liste ENSEMBLE déposera un point sur ce sujet en espérant qu'il soit retenu par le secrétaire ...

PRIME MACRON : LA DIRECTION OUVRE UNE NÉGOCIATION

Changement de cap radical : après un refus catégorique en 2019, la Direction a engagé une négociation avec les OS sur la prime Macron 2020 ... à la demande des TDU !

GPEC ET ÉGALITÉ F/H : LA CFDT RELANCE LA DIRECTION

Vos élus CFDT ont relancé la Direction par courrier pour une reprise des négociations sur ces 2 thèmes restés en suspens suite aux élections du CSE en 2019.

ELLES BOUGENT : la 7^e édition de la journée nationale « Les Sciences de l'Ingénieur au Féminin »

Cette 7^{ème} édition de la journée des « sciences de l'ingénieur au féminin » organisée par l'association « Elles bougent » et « l'UPSTI » a été une grande réussite. Elle était très attendue par les lycéennes du Lycée Liberté à Romainville, l'établissement où Chantal Pierrevil (salariée d'Axway) a effectué son intervention.

Cette journée des « sciences de l'ingénieur au féminin » est une réelle nécessité. Les interrogations des jeunes sont nombreuses et reflètent « plusieurs réalités » : le milieu social, le poids culturel, la méconnaissance des métiers d'ingénieurs/techniques et des études permettant d'y accéder, le « je ne sais pas si je peux y arriver », le « dois-je faire une école de prépa ? », etc.

Le message est clair, il faut continuer à sensibiliser aux filières scientifiques/techniques pour susciter des vocations féminines dans nos métiers d'ingénieurs/techniques.

Je remercie Daphné et Guergana qui, une fois de plus, ont mis des goodies à ma disposition. Ils sont appréciés et représentent un moyen d'identification efficace de l'entreprise d'appartenance de la marraine. Je me réjouis de la contribution d'Axway à cet événement et remercie l'entreprise de sa confiance pour me permettre de la représenter. A l'année prochaine.

<http://www.ellesbougent.com/agenda/actualites/retour-sur-la-journee-nationale-des-sciences-de-ingenieur-au-feminin-2019-2223/>

ACTUALITÉ SOCIALE



RETRAITES : LE GOUVERNEMENT FAIT LE CHOIX DU 49-3 MAIS PAS CELUI DE LA JUSTICE SOCIALE

Le gouvernement a décidé d'actionner la procédure du 49.3 et d'engager sa responsabilité sur le projet de loi de réforme des retraites. C'est son choix. La Cfdt déplore que les débats n'aient pu se tenir jusqu'au bout. La multiplication stérile d'amendements sans aucun intérêt tout comme le recours au 49-3 sont deux stratégies politiques qui n'offrent pas de perspectives aux travailleurs. Le débat sur le sens de la réforme a été rendu impossible.

L'escamotage de la discussion parlementaire a empêché l'inscription dans le texte des mesures de justice sociale que la CFDT a défendues auprès des députés et de l'opinion publique. Le Premier Ministre s'est engagé à présenter un texte différent qui intègre des améliorations mais sans prendre en compte à ce stade notre demande prioritaire.

La pénibilité qui touche les travailleurs soumis aux manutentions de charges lourdes, aux postures pénibles, aux vibrations mécaniques et aux risques chimiques ne donnera toujours pas droit à réparation et à un départ anticipé en retraite.

Le gouvernement doit rapidement prendre ses responsabilités pour retrouver l'esprit initial de la réforme. Il doit intégrer ce droit à une réparation en cas de pénibilité comme il doit répondre aux agents des trois fonctions publiques qui ont peu ou pas de primes afin qu'ils aient la garantie que le nouveau système n'engendre pas une baisse de leurs pensions.

Un texte de loi qui peut encore être enrichi

La partie n'est cependant pas jouée. Les sénateurs peuvent enrichir le texte, et le gouvernement peut encore l'amender en deuxième lecture à l'Assemblée. Dans une lettre adressée aux partenaires sociaux le jour même du 49.3, le Premier ministre s'y est engagé. « Nous pouvons, nous devons faire encore évoluer le texte du projet de loi », écrit-il, assurant vouloir y intégrer les conclusions de la conférence de financement et des mesures relatives à la pénibilité au travail afin de mieux prendre en compte la diversité des carrières. « Les Français ne comprendraient pas qu'il en aille autrement », assure-t-il. Une ouverture notable qui doit à présent trouver sa concrétisation dans le projet de loi instituant un système universel de retraite. La CFDT y veillera.

CORONAVIRUS : LE MONDE DU TRAVAIL EN PREMIÈRE LIGNE

Alors que l'épidémie se propage dans l'Hexagone, le gouvernement a fait le point avec les organisations syndicales et patronales sur les mesures à prendre dans les entreprises. 25 millions de salariés sont concernés. Delphine Meyer, juriste à la Confédération, répond à nos questions.

Comment l'entreprise doit-elle protéger ses salariés alors que le stade 2 (sur 3) de l'épidémie vient d'être franchi ?

Au-delà de leur « traditionnelle » obligation de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés, les employeurs doivent aujourd'hui se préparer à l'arrivée d'une épidémie et veiller à ce que ces mesures s'adaptent pour tenir compte de l'évolution du contexte et améliorer ainsi les situations existantes. Dès lors que des recommandations sont faites au niveau national, les employeurs sont tenus de les respecter et de les mettre en œuvre. A noter que les employeurs qui ont élaboré un plan de continuité d'activité (PCA), notamment lors de l'épisode de la grippe H1N1, peuvent largement s'y référer. Dans le cas qui nous préoccupe, la première recommandation pour les employeurs est d'éviter, sauf raison impérative, les déplacements professionnels dans les zones à risques (régulièrement mises à jour) et de reporter tout déplacement.

Quels aménagements sont possibles pour les salariés revenant d'une zone « contaminée » ou en cas de quarantaine déclarée par les autorités françaises et avec quelles conséquences sur la rémunération et le contrat de travail ?

Lorsque le salarié revient d'une zone à risque, l'employeur doit, pour la durée de 14 jours préconisée, lui proposer de télétravailler (et cette solution doit être privilégiée) ou d'aménager son poste de travail afin de limiter les risques de contamination. Si aucune de ces options n'est possible, le salarié peut prendre contact avec l'Agence régionale de santé (ARS) afin qu'un médecin habilité l'examine et, le cas échéant, lui accorde un avis d'interruption de travail pour la durée de l'isolement. En cas d'arrêt de travail, le salarié bénéficie sans délai de carence (de 3 jours habituellement) des indemnités journalières de sécurité sociale pour une durée maximale de 20 jours*. Pendant cette période d'isolement, le contrat est suspendu, la période d'absence n'est, à ce jour, pas considérée comme du temps de travail effectif.

En matière de dialogue social, quelles options s'offrent aux IRP ? Quel rôle peuvent jouer les élus ?

Les IRP ont évidemment un rôle à jouer dans la préparation et la mise en œuvre des mesures prises pour faire face à l'épidémie. L'employeur a tout intérêt à les impliquer et à les associer à l'élaboration du plan de continuité de l'activité (PCA) le plus en amont possible. Mais au-delà de cela, le code du travail prévoit un certain nombre de mesures. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté en cas de modification importante de l'organisation du travail, de recours au travail à temps partiel et en cas de dérogation aux règles relatives à la durée du travail et aux repos. A noter que dans son questionnaire destiné aux salariés et employeurs, le gouvernement encourage le recours à la visioconférence afin d'éviter les contacts physiques mais précise qu'en cas d'urgence, l'employeur peut aussi prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant même toute consultation du CSE. Les organisations syndicales ont également un rôle important à jouer dans la prévention. Diverses mesures de prévention pour les salariés et d'anticipation sur l'organisation du travail sont en effet négociables dans le cadre d'accords collectifs ou dans le cadre du PCA. Il peut notamment s'agir de permettre la continuité de l'activité et minimiser la propagation du virus, d'organiser le travail à distance, de prévoir les modalités d'absence en cas d'écoles fermées ou des modalités de transport spécifiques pour éviter l'exposition dans les transports en commun.

Dans quelles circonstances un salarié peut-il faire valoir son droit de retrait ?

Lorsqu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un salarié ou en cas de défaillance des systèmes de protection, les travailleurs ont le droit de se retirer. C'est d'ailleurs au titre de son droit de retrait qu'un salarié peut refuser de se rendre dans toute région du monde qui serait considérée comme zone à risque. L'employeur n'a aucun moyen de le contraindre à partir et il ne peut procéder à aucune retenue de salaire, ni sanctionner le salarié. Attention toutefois, car ce droit ne peut pas s'exercer à la légère. En pratique, dès lors que l'employeur aura pris toutes les mesures de prévention et de protection individuelle sur le lieu de travail en vue de réduire les risques de contamination auxquels les travailleurs peuvent être exposés, l'exercice du droit de retrait en situation de pandémie de coronavirus devrait demeurer exceptionnel. Dit autrement : l'existence même du virus ne suffit pas à lui-même à justifier l'exercice du droit de retrait. D'ailleurs, le gouvernement est clair : le fait d'avoir un collègue qui revienne d'une zone à risque ou qui ait été en contact avec une personne contaminée, ne permet pas l'exercice du droit de retrait dès lors que les recommandations sanitaires ont bien été suivies. On considère en effet, que dans ce cas le risque pour les autres salariés est limité dans le sens où la contamination suppose un contact prolongé et rapproché avec des personnes présentant des symptômes.

Le chômage partiel peut-il être une solution ?

En effet, ce dispositif très utilisé lors de la crise de 2008 permet de réduire l'activité d'une entreprise ou la durée de travail habituelle, mais aussi de fermer temporairement un établissement (ou une partie) tout en faisant bénéficier ses salariés d'une allocation spécifique à la charge de l'Etat. Leur indemnité correspond à au moins 70% de leur rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur. Elle peut même être portée à 100% de cette rémunération, si le salarié bénéficie pendant l'activité partielle, d'une formation. Le gouvernement a d'ores et déjà donné quelques exemples de cas dans lesquels la demande peut être faite. Il s'agit par exemple d'une fermeture administrative, de l'absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise, ou le cas de salariés ne pouvant se rendre sur leur lieu de travail en raison de l'absence de transport en commun.



INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

Rédaction et impression :

Tour W, 102 Terrasse Boieldieu - 92085 Paris La Défense CEDEX

Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

Chantal PIERREVIL	Conseillère du salarié	1.2417
Angélique ROUZE	élu Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	DS et élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288