

**AXWAY**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA TRIMESTRIELLE

09-2020REJOIGNEZ-NOUS SUR **jive**

ACTUALITÉ SOCIALE

AU SOMMAIRE

- News 1
- Actualité sociale 1
- Au sujet du télétravail 2 et 3
- Le stress au travail : un sujet tabou 4

NEWS

RÉUNION COVID-19 AXWAY

Lors de la réunion du 14 septembre, la Direction a annoncé les points suivants :

- ⇒ La hausse de fréquentation à la Tour W se confirme : une centaine de salariés se rendent sur le site ;
- ⇒ Le RIE a bien réouvert mais avec les restrictions imposées par les règles sanitaires en vigueur.
- ⇒ Carte APETIZ : normalement les TR de septembre seront crédités sur la carte en octobre.
- ⇒ Agence Service : des clients réclament le retour des prestations sur site. La CFDT a demandé qu'elles soient soumises aux salariés sur base de volontariat et que les clients respectent les règles sanitaires. Néanmoins se pose le problème du transport, des missions de plus d'une journée, et des interventions en dehors de nos frontières. A suivre donc !

Votre représentant CFDT a demandé qu'un point économique soit pris en compte par la Direction concernant les impacts de la crise sanitaires sur les résultats de l'entreprise ainsi que ses répercussions sur le commerce en cours et à venir.

Autre demande de la CFDT à la représentante du CSSCT : point de situation sur les salariés touchés par le virus et sur les conséquences du télétravail pour les autres.



CORONAVIRUS : LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

FAQ : Les réponses à vos questions



Après plusieurs jours de flottement et de déclarations contradictoires, le 1er ministre a tranché : la réforme des retraites ne sera pas au programme de la rentrée.

Les organisations syndicales, et la CFDT en particulier, ont finalement obtenu gain de cause. « On ne va pas se remettre à se foutre sur la gueule sur la question des retraites dans cette période ! », s'emportait Laurent Berger pour dénoncer l'absurdité de la situation. Alors que la France affronte la pire crise économique de son histoire et que des milliers d'emplois sont sur la sellette, l'idée un temps évoquée par le président de la République de rouvrir rapidement des négociations sur ce dossier explosif laissait craindre le pire. Le message a donc été reçu.

Lors de la conférence de dialogue social, Jean Castex s'est employé à déminer le sujet. Une nouvelle concertation sur le projet de système de retraites universel devrait être lancée, mais pas avant 2021, et sans aborder la question du déficit financier. Le 1er ministre souhaite en effet lier le volet financier des retraites à la question plus générale du déficit de l'ensemble des régimes de protection sociale (maladie, famille, etc.). L'automne devrait donc être mis à profit afin d'élaborer un diagnostic partagé avant d'entamer de nouvelles discussions avec les partenaires sociaux sur les mesures à prendre afin de venir en aide à l'ensemble des régimes particulièrement fragilisés dans la période. Un message salué par la CFDT, qui voit une de ses revendications satisfaites.

Un report salubre de la réforme d'assurance-chômage

Dans la même idée d'apaisement, l'application de la réforme de l'assurance-chômage est reportée au 1er janvier 2021. « Pour les demandeurs d'emploi qui risquaient d'être touchés dès septembre, c'est une bouffée d'oxygène », a rédit Laurent Berger. Techniquement, 3 mesures issues de la réforme sont repoussées : les nouvelles modalités du calcul de l'allocation, qui pénalise en premier lieu les salariés enchaînant contrats courts et périodes d'inactivité. Sa mise en œuvre, initialement prévue au 1er avril, avait déjà été reportée au 1er septembre. Viennent ensuite deux mesures appliquées depuis le 1er novembre 2019 : la dégressivité de 30 % des allocations pour les hauts revenus (+ de 4500 € brut/mois), qui s'applique à compter du septième mois d'indemnisation. De la même manière, les nouvelles règles d'accès à l'assurance-chômage sont provisoirement mises de côté. Depuis le 1er novembre, il fallait avoir travaillé 6 mois au cours des 28 derniers mois pour accéder à l'indemnisation ou recharger ses droits. Retour à la règle des 4 mois travaillés sur 24 mois, comme le demandait la CFDT. Le flou demeure sur la période de rechargement, mais devrait rapidement être levé. Quant au bonus-malus, qui module les cotisations patronales en fonction du nombre de contrats de travail ayant pris fin, il devrait être décalé de 6 mois pour glisser du 1er mars au 1er septembre 2021..

LE « TOUT TÉLÉTRAVAIL » EST-IL CETTE PANACÉE QUE L'ON PRÉTEND ?

Analyse des risques de ce nouvel isolement professionnel et esquisses de solutions.

C'est le gimmick à la mode covid 19 dont on nous rebat les oreilles sur les chaînes info : les entreprises mettent leurs salariés en télétravail autant qu'elles le peuvent. Quel changement de paradigme en quelques années ! Je me souviens en 2013 avoir creusé ce sujet, voyant le retard pris par la France sur ses comparables en matière de télétravail. A cette époque, autant aux niveaux DG que DRH, la vision globale qui en ressortait était un questionnement négatif sur la confiance que l'on pouvait accorder aux salariés chez eux vs sur le lieu de travail. Les mentalités ont bien évolué depuis et le télétravail s'est imposé un peu partout, assez vertueusement d'ailleurs. Avant la covid, quand c'était faisable, j'autorisais voire j'encourageais mes salariés à travailler de chez eux 1 à 2 jours par semaine. Depuis, on a découvert une nouvelle panacée qui génère une nouvelle révolution du travail : venir au bureau et se déplacer professionnellement deviennent des exceptions. Ce n'est pas sans conséquences, surtout pour nous français et notre pratique des relations sociales. Ante covid, télé-travailler est une bouffée d'oxygène : je ne perds pas mon temps ni ma raison dans des transports bondés. Je récupère ce temps pour mieux m'occuper des miens et aussi de moi. J'organise mon travail pour favoriser ce qui peut l'être en télé travail et optimiser mon temps de présence dans l'entreprise. Ma journée de télé travail est plus condensée, plus productive et cela contribue grandement à ce qu'on appelle la qualité de vie au travail, en procédant d'un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle.

L'employeur y trouve son compte, a minima il n'y perd rien.

Certes, si mon domicile n'est pas exactement configuré comme un lieu de travail idéal, je passe là dessus car les bénéfices de cette forme de télétravail sont très supérieurs aux inconvénients. Tout le monde est gagnant. Et puis il y a la covid qui nous oblige à revoir en profondeur notre approche du travail. Et le télétravail devient la règle, pour ne pas dire l'obligation. De 20-40% de télétravail par semaine, la proportion passe à 80%, 100% même pour certaines activités. De même, les déplacements professionnels sont désormais prohibés (visites clients/fournisseurs, salons, réunions inter sites dans une même structure...), remplacés par des Zoom*, Skype*, Teams* et équivalents. Nous sommes brutalement projetés dans un monde nouveau où la rencontre avec autrui devient l'exception.

Combien de métiers sont transformés en profondeur par cette nouvelle approche ?

Les métiers du commerce sont en première ligne, qui sont depuis fort longtemps pilotés (en partie) par le nombre de clients rencontrés. C'est par le téléphone et les outils de visioconférence que les contacts professionnels s'effectuent prioritairement aujourd'hui. Pourquoi pas. Mais force est de reconnaître que les signaux -en particulier les faibles- que l'on pouvait déceler en face à face, sont perdus. La froideur d'une visioconférence, ne voir que la tête de son interlocuteur (quand il ne coupe pas la caméra), les micros coupés, les faux fonds d'écrans (psychédéliques à souhait pour la plupart) qui masquent les murs de la maison... tout cela fait que l'appréciation de l'intérêt que nous portent nos interlocuteurs est profondément altérée. Il faut donc réinventer un système de compréhension de nos nouveaux «cyber rapports professionnels», en même temps qu'un système de pilotage pour son reporting et son management.

Bénéfice ou inconvénient ?

Et puis avec cette nouvelle donne, les salariés perdent également le rapport ou plutôt la proximité avec leurs collègues. Alors oui le nombre de réunions inutiles et improductives a baissé. Encore que ? En effet, on peut croire que la distanciation favorise un nombre de visioconférences tout autant inutiles que les bonnes vieilles réunions présentiels ? Il y a peut-être même un phénomène de surenchère de ces visio, pour recréer ce sentiment d'appartenance perdu du fait de l'éloignement, pour ne pas dire de l'isolement. Combien d'entre nous participent à des visio, coupent la vidéo et répondent à leur mails ? Que celui qui ne l'a jamais fait me jette la première pierre ! A bien observer, cela ressemble au « Cc » des emails qui pollue nos boîtes email autant qu'il pollue l'atmosphère en créant du trafic inutile. Cette frénésie de visio-meetings vient en compensation de l'éloignement forcé car il faut bien le dire, l'entreprise nous manque cruellement. Elle nous manque en tant que lieu de vie, en tant que symbole de notre existence sociale, en tant que terrain de jeu de l'équipe à laquelle nous appartenons : on s'y fait des relations, qui deviennent des proches parfois plus, on y apprend des tas de choses, on y échange, on y vit ; de fait, c'est de notre vie dans l'entreprise que nous tirons -à tort ou à raison- le plus gros de notre existence sociale, des échanges professionnels mais aussi de ces discussions à la machine à café que certains voient comme des temps perdus alors qu'ils sont si utiles à la cohésion ; l'entreprise est enfin un cluster d'adhésion à un but social partagé qui nous fait appartenir à un groupe d'individus soudés autour de valeurs communes. La France, si souvent décriée pour la lourdeur et la complexité de son organisation et de sa législation du travail, est l'un des pays qui se soucie le plus du bien être des travailleurs (on peut toujours faire mieux) au travers des questions de qualité de vie au travail. Tous les concepts d'ergonomie du poste de travail sont battus en brèche par la nouvelle donne du télétravail : dans une entreprise, tout est fait pour que le salarié puisse remplir sa mission dans des conditions de travail idéales : bruit, concentration, organisation du poste de travail, informatique, bureaux et sièges adaptés, lumière, chaleur, imprimantes, confidentialité... et divers autres agréments particuliers.

Le salarié à qui on demande de rester chez lui et à qui on explique que c'est... génial, ne dispose pas forcément du lieu ni des conditions adaptés à une activité professionnelle dense 7 heures par jour. Il y a d'ailleurs en ce moment d'une recrudescence des ventes d'immobilier à la campagne, les gens cherchant un environnement calme, peu pollué avec de la verdure, mais surtout avec une connexion internet haut débit ! Les privilégiés auront chez eux un bureau ou les moyens de isoler un. En prenant une lampe ici, un fauteuil ou une chaise là, on peut créer un espace de travail cohérent.

...Suite Page 3

Fait pour durer ? Je ne prendrais pas le pari. Quand il ne s'agit pas de travailler recroquevillé dans le sofa avec son ordi sur les genoux. Quand il ne s'agit pas de partager l'espace avec son conjoint qui lui aussi est en télétravail, quand il ne s'agit pas enfin de s'occuper des enfants.

Nouveaux troubles musculo squelettiques en vue. Nouvelles pathologies à venir.

Nouvelle approche psychologique du travail et des rapports avec ses collègues, ses clients/fournisseurs, nouvelle approche de la performance mais à quel prix ? Nouveaux risques psycho-sociaux notamment avec une charge mentale qui s'accroît, un isolement du bureau donc une perte de notre place dans le monde du travail, sans doute une perte d'estime de soi autant qu'une perte d'intérêt pour ce travail que l'on ne peut plus faire qu'à distance et qui nous prive de ces contacts humains qui nous donnaient (finalement) tant de plaisir.. J'ignore si des échelles permettront prochainement de mesurer les impacts en termes de performance du « tout télétravail ». C'est une responsabilité sociétale partagée qui doit déboucher sur une nouvelle organisation du travail à tous les échelons, national, branches, entreprises. Sur un plan pas si éloigné que cela du point précédent et dans l'alignement de ce qui a déjà commencé depuis l'avènement de l'internet et l'ubérisation des métiers, il faut bien se dire que le "tout télétravail" va générer de fait des concurrences sociales bien plus fortes qu'avant tout autant que des changements importants. En effet, puisque les salariés n'ont même plus un lieu en commun pour s'identifier les uns aux autres dans un même cadre, leurs rapports vont forcément s'étioler un peu, beaucoup, passionnément... Par conséquent, l'objet social de l'entreprise va avoir besoin d'un sérieux soutien pour être bien assimilé, d'éclairages permanents pour continuer d'exister, de budgets additionnels pour primer sur les concurrents. Et sans doute le plus grave, si l'entreprise n'est plus identifiable comme une entité homogène quasi physique, il n'y a presque plus de barrières pour recruter à l'autre bout du monde à équivalence de diplômes mais à des salaires très avantageux. Dans ce contexte, la marque employeur, sujet très important pour certains, simple gargarisme pour les autres, va jouer un rôle prioritaire pour permettre de conserver une forme de cohésion dans les troupes, pour pouvoir continuer d'agir dans le même sens vers le même but et pour porter ce message de manière uniforme à l'extérieur de l'entreprise et la rendre attractive. J'exprime cela en pensant aux plus faibles c'est à dire ceux dont les tâches peuvent facilement être délocalisées. Pour les entreprises, les bénéfices importants du télétravail viendront plus tard quand à l'échéance de leurs baux, elles pourront réduire drastiquement les m² de leurs installations. Aujourd'hui, elles voient leurs consommations baisser globalement ainsi que les frais généraux. Moins de clim, moins de ménage, moins d'électricité, moins de notes de frais, moins de flotte automobile et frais afférents... nombreuses sont les dépenses qui baissent « grâce à la covid ». Il y a en revanche une dépense sur laquelle les entreprises vont devoir investir fortement, c'est la cybersécurité. Et oui, plus les salariés « sont dans la pampa », plus il faut prendre soin des échanges d'informations quels qu'ils soient au risque de s'exposer au piratage et à toutes les conséquences prévisibles.

Plus le télétravail se déploie, plus les failles de sécurité sont nombreuses.

Dans le cas par exemple d'une attaque visant à calomnier une société ou un produit/service, il sera plus difficile qu'auparavant de redresser la barre avec des salariés isolés et bien entendu, cela sera fonction de la force de la marque employeur. Idem pour l'éco-système de l'entreprise puisque c'est l'ensemble du monde professionnel qui répond désormais aux critères d'isolement et d'éparpillement. Les attaques de type ransomware (entre autres) sont favorisées par l'usage potentiel d'ordinateurs personnels dont les protections sont moins efficaces que les protections professionnelles quand ce ne sont pas les mises à jour de sécurité des logiciels qui datent de Mathusalem : plus de points d'entrée moins bien protégés, plus d'occasions de pénétrer un système et d'y faire de gros dégâts.

Comme dans toutes crises, la covid crée des opportunités de changements positifs.

Avec courage et détermination, les entreprises ont l'occasion de poser les bases d'un nouveau rapport au travail en ayant la volonté de préserver leur capital-salarié. Le dialogue social est plus que jamais un devoir entre les parties. Des concessions réciproques seront indispensables, prix à payer pour refonder un nouvel ordre entreprise/salarié. Des attentions nouvelles de la part des employeurs vers les salariés seront nécessaires comme :

- Définir un modèle acceptable de télétravail en cartographiant les conditions de travail à domicile de ces salariés ;
- Apporter des solutions concrètes aux incompatibilités recensées (ex : sièges ergonomiques, dispositifs anti-bruits...) ;
- Être moins à cheval sur les plages horaires du travail, à l'échelon individuel ;
- Dimensionner et prendre en charge l'outil informatique à la hauteur des besoins nouveaux ;
- Intégrer le « télétravail à la campagne » : faciliter la tâche de ceux qui s'éloignent de leur entreprise puisqu'ils n'ont plus besoin de s'y rendre ;
- Renforcer le team building à distance (il faudra se faire à cette formulation assez paradoxale) ;
- Renforcer le rôle des managers de proximité dans la prise de pouls de leurs équipes ;
- Renforcer la fréquence de prise de parole des hautes instances des entreprises, soigner le fond ;
- Revenir encore sur le « sens » et la mission de l'entreprise, sur la place de chaque maillon dans la chaîne de valeur ;
- Illustrer, personnifier les choses pour les rendre concrètes, assimilables et reproductibles par tous.

Le télétravail d'aujourd'hui n'est plus celui d'hier, d'il y a quelques semaines encore. Se contenter du télétravail d'hier et le généraliser serait dramatique à assez brève échéance. C'est un nouveau modèle que nous devons mettre en place pour tirer tous les bénéfices mutuels de ce nouvel ordre des choses. C'est une nouvelle organisation que nous sommes appelés à designer. **Toujours avec l'humain au centre des choses.**

Article de Philippe Mahieux Directeur Commercial. Global Account Managers ([lien ici](#))

LE STRESS EN ENTREPRISE, UN SUJET QUI RESTE TABOU

Plus de la moitié des Français sont concernés ...

La crise ne devrait pas arranger la situation !

C'est un sujet que les salariés français préfèrent éviter... Seulement 15 % d'entre eux se disent prêts à confier leur mal-être au travail et leur stress à leur manager.

Un pourcentage qui descend même à 9 % quand il s'agit d'évoquer ce problème avec le service des ressources humaines de leur entreprise, selon une étude d'ADP qui a interrogé 1916 personnes en France.

« Malgré plusieurs tentatives d'employeurs de s'attaquer à ces tabous, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir avant d'avoir des conversations ouvertes sur le sujet. Échanger sur sa santé au travail demeure en effet difficile, soit par crainte que cela ne nuise à sa carrière, soit en raison de sensibilités culturelles », explique Carlos Fontelas De Carvalho, le président d'ADP en France.

Pour l'entreprise spécialisée dans l'externalisation des ressources humaines, ces résultats illustrent l'absence d'environnement propice ou d'outils adaptés pour libérer la parole des salariés en entreprise.

Mais, signe encourageant, il semblerait que les jeunes générations soient plus enclines à évoquer leurs difficultés quotidiennes avec leur manager.

Ainsi, parmi les salariés de 18 à 34 ans travaillant en Europe, 82 % se disent prêts à soulever un problème de bien-être au travail avec leur hiérarchie, contre seulement 69 % pour les plus de 55 ans.

Par ailleurs, ce tabou ne se limite pas à la sphère professionnelle car seulement 29 % des sondés se voient en discuter avec des amis ou des collègues proches.

Dans les mois qui viennent, les efforts pour contenir la pandémie de coronavirus et leurs répercussions sur le monde de l'entreprise pourraient aggraver les problèmes de stress. Selon l'étude, les inquiétudes des salariés concernant la sécurité de leur emploi s'accroissent ces derniers mois et certains salariés souffrent d'une surcharge de travail.

Médias, information et tech en première ligne

« Cette situation a déjà intensifié les risques psychosociaux avec des salariés qui ont dû pratiquer le télétravail en continu pendant de longs mois, qui ont pu être mis en activité partielle et ont fait face à des changements rapides et parfois déstabilisants », détaille Carlos Fontelas De Carvalho.

Et avec une rentrée que tous annoncent comme étant très délicate, cette tendance pourrait rapidement s'accroître.

Aujourd'hui, même si les campagnes de sensibilisation et de lutte contre les risques psychosociaux ont progressé, près de deux tiers des salariés européens (66 %) se sentent stressés au travail au moins une fois par semaine. En France, ce taux atteint 55 % quand il monte à 76 % chez les Allemands.

Dans le détail, cette question du stress au travail est plus importante dans les secteurs qui subissent des changements et transitions rapides. C'est notamment le cas des salariés qui évoluent dans les domaines des médias et de l'information (70 %) ainsi que dans l'informatique et les télécommunications (69 %).



SUICIDE AU TRAVAIL



Article de William Plummer - Le Figaro Économique



ADHÉRER À LA CFDT

Plus nombreux, plus forts !

Cotisation syndicale = Déduction fiscale*

* 66% du montant de la cotisation syndicale sont déductibles de l'impôt sur le revenu.

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