



AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA TRIMESTRIELLE

12-2020

REJOIGNEZ-NOUS SUR **jive**

AU SOMMAIRE

- News 1
- Actualité Sociale 1
- Accord groupe Handicap 2
- Télétravail : conditions de surveillance 3
- N.A.O. 2020 4

NEWS

COVID-19

Malgré les annonces du 10 décembre par le 1er Ministre, les mesures sanitaires ne changent pas chez Axway.

Depuis le 15 décembre et jusqu'au 20 janvier 2021, le principe de rotation d'une semaine sur deux avec le code couleur est appliqué pour l'accès au site mais toujours basé sur le volontariat. L'IT continuera ses permanences les mardi et jeudi mais uniquement sur RDV auprès de la RH.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : AVIS DÉFAVORABLE DU CSE



Lors du CSE du 15 décembre, la Direction a fait part aux élus de sa décision d'augmenter la cotisation des conjoints de 1,5% à partir du 1er janvier 2021.

Motif invoqué : les cotisations sont indexées sur l'évolution du PMSS qui n'augmentera pas en 2021 et que la situation financière à mi-2020 indique un léger déficit des comptes pour les conjoints alors que les comptes salariés/enfants sont en excédents !

Pour la CFDT cette décision unilatérale est inadmissible.

DÉCLARATION DES ÉLUS DE LA LISTE ENSEMBLE! AU CSE

Les élus ENSEMBLE ! s'opposent à l'augmentation de la cotisation du contrat conjoint de 1,5%. Cette augmentation n'est pas justifiée au vu des chiffres de l'exercice 2019 qui est globalement excédentaire et de ceux du 1^{er} semestre 2020 qui l'est encore plus. Pour rappel, il n'a jamais été question que la cotisation des conjoints couvre les dépenses de ces derniers ; la présentation comptable qui nous en est faite n'a qu'un titre informatif. Le même procédé pourrait tout aussi bien s'appliquer aux enfants des salariés qui pourtant n'ont pas de cotisation spécifique.

Rappelons que même si une grande partie des conjoints cotisent maintenant sur leur propre contrat, ce n'est pas toujours le cas et que notre contrat de santé est bien un contrat familial. Nous rappelons enfin à la direction que la création d'une cotisation séparée n'a jamais donné lieu à une consultation du CE pourtant obligatoire et que c'est tout le fondement de celle-ci qui pourrait être remis en question. Les élus ENSEMBLE! réitérèrent leur demande de taux de cotisation unique quel que soit le niveau de salaire.



Vos représentants CFDT vous souhaitent de très bonnes et joyeuses fêtes de fin d'année.

ACTUALITÉ SOCIALE

LA PORTABILITÉ DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ RENFORCÉE

Les salariés dont l'entreprise a fait faillite peuvent continuer à bénéficier de leur droit à la protection sociale complémentaire dans le cadre de la portabilité. Alors qu'il existait un certain flou sur cette question, la Cour de cassation l'a confirmé dans un arrêt du 5 novembre.

Les juges ont rejeté le recours de l'assureur Groupama Gan Vie, qui estimait que la portabilité ne pouvait être mise en place si l'employeur n'existait plus (car l'assureur ne recevait plus de cotisations). Or, pour la cour, seul le fait d'être licencié pour faute lourde empêche l'application de la portabilité bénéficiant aux salariés. La situation de l'entreprise ne doit pas entrer en considération.

Double peine

Cette décision clarifie une situation qui était source d'injustice pour de nombreux salariés vivant une double peine : la perte de l'emploi et de leur droit à une protection complémentaire, le temps de rebondir. Ce droit, réaffirmé par les juges, ne doit pas faire oublier que beaucoup de salariés n'y ont pas recours faute d'information et d'accompagnement au moment de leur licenciement.

Revendiquée et obtenue par la CFDT lors des accords nationaux de 2008 et 2013, la portabilité (gratuite) de la mutuelle (jusqu'à 12 mois) est un acquis précieux dans la période actuelle.

« Cette décision de justice doit à présent encourager l'ensemble des acteurs de la protection sociale à réfléchir à améliorer ce dispositif en mutualisant davantage son coût pour qu'il soit supportable par l'ensemble des entreprises et des branches professionnelles, et que les salariés puissent y avoir recours de manière plus automatique », rappelle la secrétaire nationale Jocelyne Cabanal.

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Du 11 septembre au 5 décembre se sont tenues les négociations sur l'accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il s'agit d'une négociation au niveau du groupe Sopra-Steria dont le but est de conclure à un accord de groupe qui s'appliquerait à l'ensemble des sociétés Sopra Banking Software, Sopra HR Software, Sopra Steria Infrastructure & Security Services, BEAMAP, GALITT, CIMPA, 2MoRO, Axway Software et Sopra Steria Group (SSG).

3 organisations syndicales étaient présentes à travers leur délégation de 8 personnes: Avenir, CFDT, et Traid-Union. Cet accord de groupe a pour objectif l'adoption d'une politique commune, en mutualisant les moyens. Il aura l'avantage d'embarquer les sociétés du groupe dépourvues d'accord sur le handicap, telles que : Cimpa, Galitt, Axway. Ainsi elles seront en mesure de bénéficier de moyens mutualisés bien plus importants.

L'emploi des personnes en situation de handicap est préoccupant et le contexte sanitaire a aggravé leur situation. Cette population est la plus touchée par le chômage alors que les entreprises HihgTech peinent à les recruter. De nombreux dispositifs ont été mis en place par le gouvernement afin d'inciter les employeurs à embaucher directement des personnes en situation de handicap au sein de leur structure. Le constat est décevant, et rares sont les entreprises qui atteignent le seuil des 6% d'embauche exigés.

Dans le groupe SSG, le bilan de l'accord de 2017 démontre une insuffisance en matière d'embauche entre autres. Entre 2017 et 2020, seuls 84 embauches ont été recensés avec quasiment autant de départs. Le nouvel accord, s'il obtient les signatures suffisantes, ambitionne une augmentation du nombre des embauches.

La CFDT, à l'origine d'un tel accord dans notre groupe regrette que l'objectif de recrutement/embauche de la Direction ne soit pas plus ambitieux. Cependant, à l'instar des sociétés comme CAPGEMINI, Thalès, ENGIE, EDF, la Direction de Sopra-Steria Group veut donner un signal fort en améliorant l'ancien accord.

Parmi les améliorations apportées que l'on retrouve dans cet accord (en attente de signatures des organisations syndicales), on note les points suivants:

- ⇒ Une augmentation des recrutements pour SSG, I2S, HR et Axway (qui prévoit 3 à 4 embauches sur une période de 3 ans) ;
- ⇒ En cas de refus d'embauche une explication est fournie après la phase d'entretien ;
- ⇒ La précision lors des campagnes de cooptation que les postes sont également ouverts aux candidats en situation de handicap ;
- ⇒ Augmentation de 2 à 4 le nombre de jours d'absence pour les démarches RQTH ;
- ⇒ Augmentation de 4 à 6 jours d'absence pour le suivi médical lié au handicap ;
- ⇒ Préavis de 4 mois en cas de licenciement ;
- ⇒ Indemnité compensatrice de préavis ;
- ⇒ Augmentation du montant des CESU aidants familiaux de 12 000€ à 30 000€ pour SSG ;
- ⇒ Augmentation de 3 à 6 le nombre de jours d'absence pour les aidants familiaux ;
- ⇒ Majoration des points de 80 à 166 dans le cadre de la cotation des demandes de logement des salariés RQTH ;
- ⇒ Abondement du CPF ;
- ⇒ Suivi de tableaux annuels de données sociales différenciant la population RQTH hommes/femmes par rapport aux non-RQTH, par société, afin de s'assurer de la non-discrimination sur les salaires, rémunérations, formations, évolutions, promotions, affectations ;
- ⇒ Diffusion de la liste des Référents Handicaps à l'ensemble des salariés ;
- ⇒ Possibilité de recruter à partir de BAC+2 dans le cadre de l'alternance.
- ⇒ Newsletter ou une rubrique dans une newsletter existante par mail, selon les sociétés, destinée à tous les salariés du Groupe couverts par cet accord, avec une fréquence d'au moins une tous les 2 mois, afin de sensibiliser les salariés aux différentes dispositions de cet accord ;
- ⇒ Augmentation de 4 à 8 le nombre de représentants désignés par chaque OS signataire de l'accord à la Commission Paritaire de Pilotage ;
- ⇒ Une vigilance quant au respect des accords de branche et des conventions collectives dont celle de la métallurgie.

La CFDT regrette que ces autres demandes n'aient pas été retenues :

- ⇒ Information de la Mission Handicap avant l'envoi d'un salarié TH en déplacement (mission, formation) ;
- ⇒ Prime à l'insertion pour les contrats hors alternance (prime forfaitaire versée à tout nouveau salarié en situation de handicap intégrant le Groupe Sopra-Steria en CDD ou CDI) ;
- ⇒ Prise en charge du salaire des aidants familiaux lors d'un congé aidants familiaux à hauteur de 95% du salaire brut ;
- ⇒ Aide à la naissance d'un enfant handicapé (favorisation de la prolongation du congé parental, aménagement des conditions de reprise, aménagement du temps de travail et des missions) ;
- ⇒ Augmentation du nombre de référents Handicap (a minima 1 référent pour 250 salariés/site) ;
- ⇒ Présence au Comité Paritaire de Pilotage d'un observateur de chaque OS non-signataire et représentative au niveau de l'une des sociétés du groupe ;
- ⇒ Extension de l'accord aux salariés en affectation longue durée (ALD).

Bien que toutes nos demandes n'aient pas été satisfaites, cet accord est une avancée, notamment pour les sociétés dépourvues d'un accord en faveur des personnes en situation de handicap. Cet accord a été signé par toutes les organisations syndicales présentes et entrera en vigueur au début du mois de janvier 2021.

Un grand merci à Chantal Pierrevil de la CFDT Axway qui a participé à toutes les réunions de cette négociation.

TÉLÉTRAVAIL : À QUELLES CONDITIONS L'EMPLOYEUR PEUT-IL SURVEILLER LES SALARIÉS ?

En période de confinement, nombre de salariés qui n'en ont pas forcément l'habitude se trouvent placés en télétravail. Un changement dans l'organisation du travail qui remet en cause les modes de contrôle traditionnels du travail des salariés par l'employeur et rend poreuse la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle.

C'est dans ce contexte que la Cnil a publié plusieurs questions-réponses à usage des salariés et des employeurs, dont le dernier date de la semaine dernière. Nous vous livrons ici quelques clefs pour articuler le droit au respect de la vie privée du salarié et le pouvoir de contrôle de l'employeur sur le travail.

Respect de la vie privée du salarié versus pouvoir de contrôle de l'employeur

Bien que la jurisprudence soit fournie et parfois subtile, les juges protègent depuis longtemps le droit au respect de la vie privée du salarié (1).

Ce droit au respect d'un espace « personnel », même aux temps et lieux de travail, prend sa source dans 2 fondements principaux :

- l'article 9 du Code civil, auquel il a été donné valeur constitutionnelle et qui prévoit que « Chacun a droit au respect de sa vie privée » ;
- l'article L.1121-1 du Code du travail, selon lequel « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». En outre, le RGPD s'applique désormais également en situation de travail.

Pour autant, que le travail soit exécuté sur site ou à distance, ces principes doivent être conciliés avec les droits de l'employeur, qui tire du contrat de travail un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution du travail, et peut à ce titre contrôler l'activité des salariés.

Pour la Cnil, un système de contrôle du temps de travail ou d'activités, qu'il s'effectue à distance ou « sur site », doit :

- avoir un objectif clairement défini et ne pas être utilisé à d'autres fins (principe de finalité des traitements);
- être proportionné et adéquat à cet objectif (principe de proportionnalité);
- être l'objet d'une information préalable des personnes concernées (obligation d'information résultant du principe de loyauté).

Ainsi par exemple de la demande d'un employeur au salarié d'activer sa *webcam* pendant tout son temps de travail afin de contrôler sa présence à son poste... Ou encore du partage permanent de l'écran, ou de l'utilisation de logiciels enregistrant l'ensemble des frappes au clavier...

Pour la Cnil, ces procédés sont disproportionnés et bien trop invasifs, d'autant qu'il existe souvent des moyens moins intrusifs de contrôler l'activité des salariés.

Par ailleurs, la Cnil considère que, sauf circonstances très particulières, l'employeur ne peut obliger les salariés à activer leur caméra en réunion. En effet, selon l'article 5.1.c du RGPD, les données traitées doivent être « *adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées* » ; or, selon la Commission, « *dans la plupart des cas, une participation via le micro est suffisante.* »

La surveillance des salariés suppose leur information et celle de leurs représentants

La Cnil rappelle également que, conformément au RGPD et au contrat de travail, l'employeur est tenu à une obligation de loyauté envers ses salariés, ce qui implique qu'il les informe avant leur mise en œuvre des moyens et techniques de contrôle utilisés. De plus, si le contrôle est destiné à évaluer les salariés, une obligation d'information et de confidentialité sont expressément prévues par le Code du travail (2).

Obligations à l'égard de la Cnil

Les dispositifs de surveillance n'ont pas à faire l'objet d'une déclaration préalable, mais doivent néanmoins, nous dit la CNIL, être portés au registre des traitements.

De surcroît, certains traitements présentant un risque élevé doivent faire l'objet d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD).

(1) Parmi de nombreux exemples : cass.soc.2.10.01, Nikon. Cass.soc.17.05.05, à propos de courriels personnels. Mais aussi CEDH, 5.09.17, n°61496/08.

(2) L1222-8 C.trav. concernant l'obligation d'informer les salariés des méthodes d'évaluation utilisées préalablement à leur mise en œuvre.



NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) 2020

Le 10 décembre dernier, une troisième réunion s'est tenue entre la Direction et les organisations syndicales concernant le premier volet des NAO 2020 à savoir : « Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ». Ce volet comporte les thèmes suivants : Rémunération, Durée et organisation du temps de travail et Épargne salariale.

La direction n'ayant fixé que 3 réunions pour le premier thème (Rémunérations), les Organisations Syndicales avaient envoyé au préalable de cette séance leurs revendications.

La section CFDT Axway a exprimé les demandes suivantes pour les 3 thèmes de ce volet :

1) Rémunération

- Fixer un minima d'augmentation en valeur ;
- Indication du motif d'augmentation (performance individuelle, minimas, mandat social, congés maternité, évolution de poste, égalité professionnelle) ;
- Associer à chaque catégorie d'emploi dans le référentiel métier le minimum, la moyenne et le maximum ;
- Mise en place des enveloppes spécifiques concernant les augmentations de salaire :
 - Une pour les salariés hors grille syntec (au-delà de i3.3) ;
 - Une pour les autres salariés

Évaluation annuelle :

- Transparence sur les critères de l'entretien d'évaluation ;
- Compte rendu écrit du comité CRH à remettre au salarié.
- Retour individuel auprès des salariés des « vrais » critères retenus pour son évolution de salaire ou pas ;



2) Temps de travail

- Ajout d'un 11ème jour de RTT ou prise en charge par l'entreprise du Lundi de pentecôte ;
- Revoir la procédure de gestion des heures supplémentaires, astreintes, travail du dimanche et jours fériés (rémunération et récupération, délai de prévenance...);

3) Partage de la valeur ajoutée

- Nouvel accord de participation basé sur une formule spécifique (hors code du travail).



Lors de cette 3ème réunion, la Direction a donné lecture des revendications exprimées par les 3 organisations syndicales concernant le thème « Rémunérations », dont nombre d'entre-elles sont similaires.

Chaque OS s'est alors exprimée pour développer ses demandes. Pour une partie de ces revendications, la Direction s'est montrée volontaire dans une réflexion et nous communiquera ses décisions mi-janvier 2021 lors de la prochaine réunion.

Un planning a été fixé pour traiter le second thème « Durée et organisation du temps de travail ».



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 PIERREVEL	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