



AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS DE FÉVRIER 2021

NEWS

CSE DE JANVIER : ORGANISATION DU COMMERCE FRANCE

Ce sujet a été abordé en point du CSE du 26 janvier et présenté par Yves Lajouanie. Le commerce France voit donc son organisation modifiée pour 2021.

Contexte : en 2020 l'entreprise avait fixé un objectif de signature à 57M€ pour la France et l'année s'est terminée avec un CA de 70M€ (23% de croissance). Néanmoins après une analyse fine de ces résultats, l'amélioration du CA ne vient pas de l'activité API Management (-6%) tant attendue mais de la migration de nos clients vers la souscription. Une tendance qui est commune à tous les acteurs du logiciel. Autre constat, 40% du CA global provient d'une centaine de clients. Il est donc important de bien les suivre et de répondre à leurs besoins.

Organisation : au regard de cette situation, la Direction a décidé de réorganiser le service commerce en 3 grands pôles (Core Sales, Amplify Sales Team, et Key Account) afin d'accélérer la vente de la plateforme Amplify chez nos clients mais aussi et surtout chez des nouveaux.

Axway doit également consolider son partenariat avec Sopra-steria qui a permis en 2020 de réaliser de très belles signatures communes.

RÉUNION COVID-19 du 01-02-2021

Les dernières annonces du gouvernement ne changent rien sur les mesures sanitaires en vigueur chez Axway. La Direction publiera prochainement une communication générale pour les rappeler. Ne disposant plus d'accueil à la Tour W, se pose le problème de distribution de masques pour les salariés. Il a été aussi constaté que plusieurs distributeurs de gel hydroalcoolique étaient vides. La direction réfléchit à une solution à ces 2 problèmes qui, pour rappel, sont une obligation imposée par le protocole sanitaire. Concernant la fréquentation en présentiel dans les locaux d'Axway, elle est tombée à moins de 25 personnes. Enfin le RIE va baisser le taux d'occupation pour répondre aux dernières exigences gouvernementales sur la distanciation sociale.

BULLETIN DE PAIE DIGITAL

Questionnée sur ce point lors du CSE, la Direction a indiqué qu'à ce jour, il n'y avait aucune action active à la DRH sur ce sujet. La priorité est donnée au projet Workday.



PROTOCOLE COVID-19

CE QUE DIT LE PROTOCOLE SUR LE TÉLÉTRAVAIL, CE QUE RAPPELLE LE DROIT

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été réactualisé le 6 janvier.

Mais, n'en déplaise à certains, la possibilité d'un retour sur site une fois par semaine ouverte par ledit protocole n'est pas automatique – car la décision de placer (ou non) des salariés en télétravail en cas de circonstances exceptionnelles (dont pandémie) relève de la seule décision de l'employeur.

C'est ce que rappelle un avis du Conseil d'État rendu le 17 décembre 2020. Dans le contexte actuel, les mesures que contient le protocole sanitaire ne constituent en réalité qu'un ensemble de recommandations que l'employeur peut mettre en œuvre dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité qui lui incombe vis-à-vis de ses salariés.

Un jour par semaine... sous conditions

Mode d'organisation de l'entreprise, le télétravail « *participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail* », rappelle le protocole.

Mais pour les salariés en télétravail à 100 %, le risque d'isolement pèse. Aussi le texte précise-t-il qu'un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum, « *lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur* ». « *L'idée est que les salariés qui peuvent avoir une forme de détresse psychologique puissent revenir dans l'entreprise un jour par semaine* », a déclaré la ministre du Travail, Élisabeth Borne, le 5 janvier.

Cependant, pas question pour l'État de se substituer à l'employeur dans l'évaluation des risques et la mise en place des mesures de prévention adéquates au sein de l'entreprise.

L'employeur peut, en qualité de responsable de la sécurité dans l'entreprise, continuer de restreindre l'accès sur site, même si ce n'est qu'un jour par semaine. Le protocole a donc vocation à rappeler le rôle que les entreprises occupent dans la stratégie nationale de crise en évaluant précisément les risques de contamination encourus sur les lieux de travail ; le reste est du ressort du dialogue social. « *Les entreprises mettent en œuvre ces mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne et après avoir informé les salariés.* » Une nouvelle étape pourrait être franchie le 20 janvier.

ACTUALITÉ SOCIALE : SUPPRESSION DU DÉLAI DE CARENCE

Afin d'inciter les personnes à s'isoler le plus rapidement possible, le gouvernement a annoncé, dans un communiqué du 8 janvier, que le délai de carence applicable pour l'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires est supprimé pour les salariés testés positifs à la Covid-19, ou étant seulement symptomatiques.

Par décret du 9 janvier 2021, le délai de carence est supprimé pour bénéficier des indemnités de sécurité sociale et pour les indemnités complémentaires versées par l'employeur.

Bénéficiaires

A compter du 1^{er} janvier au 31 mars 2021

- les assurés considérés comme personnes vulnérables, ne pouvant être placés en situation d'activité partielle;
- les assurés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et ne pouvant être placé en activité partielle ;
- les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » ;
- les assurés faisant l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à leur arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

A compter du 10 janvier au 31 mars 2021

- les assurés présentant les symptômes de la Covid-19, à condition qu'ils fassent réaliser un test de dépistage dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test;
- les assurés présentant le résultat d'un test de dépistage positif à la Covid-19;

Ces personnes symptomatiques devront « si elles ne sont pas en mesure de continuer à travailler depuis leur domicile » :

- se déclarer sur le site declaremeli.fr ou declare.msa.fr. Elles recevront alors un récépissé leur permettant de justifier leur absence auprès de leur employeur,
- puis se reconnecter au téléservice une fois le test de dépistage réalisé dans le délai imparti, afin d'indiquer la date du test et le lieu de dépistage.
 - À l'issue de ce processus, si le résultat du test est négatif, elles pourront reprendre leur activité professionnelle, et recevront pour cela un document de l'assurance maladie attestant des dates acceptées pour l'arrêt de travail, à remettre à leur employeur.
 - En cas de test positif, leur arrêt de travail sera prolongé

Conditions nouvelles d'indemnisation dérogatoires des IJSS

Concernant les IJSS, les personnes précitées peuvent les percevoir :

- sans remplir les conditions d'ouverture de droit aux prestations;
- dès le premier jour d'arrêt de travail;
- sans que la durée d'indemnisation ne soit prise en compte pour le calcul de la durée maximale de versement.

Concernant le complément employeur, les conditions suivantes ne seront pas applicables :

- la condition d'ancienneté d'un an
- l'obligation de déclaration de l'arrêt de travail dans les 48 heures
- l'obligation de prise en charge par la sécurité sociale
- l'obligation de soin sur le territoire de l'Union européenne
- le délai de carence de sept jours.
- Le décret précise également que les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt, ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée maximale d'indemnisation.

Source CFDT

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