

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

LES ÉCHOS DE JUIN 2021

NEWS

N.A.O 2020 : DES AVANCÉES POUR LES SALARIÉS

Encore une réunion de travail pour clôturer les NAO 2020 qui, pour cette année, ont permis d'avancer sur plusieurs points. Le plus gros chantier a concerné le barème des frais de déplacement hérité de Sopra. L'intersyndicale CFDT-CGT a proposé une simplification du barème et la Direction y a répondu favorablement. Une communication officielle auprès des salariés entérinera le nouveau barème. Exemple :

Frais de séjours à l'étranger : un seul barème pour tous les pays.

Avec justificatifs : 25€ pour le repas du midi, 25€ pour le repas du soir et 150€ pour l'hôtel et le petit déjeuner. Sans justificatifs : 50% du barème soit 100€.

Simplification aussi pour les frais de déplacement et de séjour en France. Il est basé sur 2 localisations géographique : **Paris et sa couronne de 20 kms** et **le reste de la France**.

Déplacement sans nuitée : le repas du midi est à 18€ avec justificatif si au-delà des 20kms de Paris sinon 1 Ticket Restaurant.

Frais de séjour avec justificatifs : le petit déjeuner + hôtel passe à 140€, le repas du midi à 18€ et celui du soir à 25€.

Petit déjeuner et repas du soir isolés :

Le petit déjeuner passe à 10€ pour un départ avant 9h00 avec un justificatif de billet de train grande ligne ou avion.

Le repas du soir passe à 28€ pour une arrivée après 19h00 justifiée par un billet de train grande ligne ou avion. Sans justificatif, le montant est de 15€.

Indemnité unique loi Borlot : pour les temps de transport supplémentaires, égaux ou supérieurs à 3h00 aller/retour par rapport au trajet domicile/travail : 8€

Pour les départs et/ou arrivées le Week-end, l'indemnité est à 45€ (cumulable si départ un dimanche et retour un samedi par exemple : 2x45€).

Dans une prochaine communication, nous détaillerons l'ensemble des points du projet d'accord des NAO 2020.

ACCORD INTÉRESSEMENT : NÉGOCIATION AVEC LE CSE

Une nouvelle fois, La Direction n'a pas souhaité négocier avec les organisations syndicales mais uniquement avec le CSE (surprenant !). Lors de la 1ère réunion avec la délégation d'élus, la Direction a proposé une nouvelle grille ne tenant compte que du ROA (seuil de rentabilité) qui serait fixé à 12%. Par contre, les montants associés à la grille sont en cours de négociation. Afin de respecter le délais fixé par le législateur, l'accord doit être entériné avant fin juin.

ACTUALITÉ SOCIALE

ASSURANCE CHÔMAGE :

La CFDT conteste la réforme

Depuis juin 2019, la CFDT dénonce une réforme de l'assurance chômage qui frappe de plein fouet les travailleurs les plus précaires.

Les modifications atténuant l'impact d'une réforme imaginée avant la crise du Covid n'y changent rien : elle demeure injuste, incohérente et déséquilibrée.

Désormais, elle est aussi anachronique. Selon les dernières estimations de l'Unedic, 1,15 million de demandeurs d'emploi vont être touchés dès la première année. Certains d'entre eux, selon leur quotité de travail, percevront jusqu'à 260€ de moins par mois par rapport aux règles actuellement en vigueur, alors que leur allocation initiale n'atteignait même pas le seuil de pauvreté. Ce changement de règles permettrait à l'État d'économiser 2,3 milliards € par an. Anachronique... et juridiquement fragile.

Une analyse du décret du 30 mars 2021 fixant les nouvelles règles relatives à l'assurance chômage fait apparaître plusieurs points de contestation possibles. Les nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence pourront conduire à une inégalité de traitement entre 2 demandeurs d'emploi ayant travaillé le même nombre d'heures mais selon un rythme différent. Par ailleurs, il existe - entre autres - un risque de discrimination indirecte au détriment des salariés en arrêt maladie, en congé parental ou placés en activité partielle pendant la crise, qui percevront, du fait de ces périodes, des allocations moindres.

La CFDT déposera prochainement un recours en référé devant le conseil d'État contre ce décret pour obtenir la suspension de son application.

D'ici le 1er juillet, date de mise en application de cette réforme, la CFDT continuera d'illustrer concrètement les conséquences terribles de ces décisions sur le quotidien des travailleurs qui enchaînent les contrats courts voire très courts. Dans le cadre de sa campagne « CFDT Solidarité chômage », la CFDT a pour objectif d'aider, de faire témoigner et d'informer les demandeurs d'emploi. La CFDT publiera en juin un livret de témoignages de demandeurs d'emploi rencontrés ces prochaines semaines et ayant interpellé et alerté notre organisation sur l'adresse créée pour l'opération : chomage@cfdt.fr.

La CFDT ne se résignera jamais à ce qu'ils soient désignés comme seuls comptables du déficit de l'assurance chômage. Les demandeurs d'emploi ne sont pas responsables de leur situation, le chômage n'est pas un choix.

Retrouvez toutes les infos sur la réforme de l'assurance chômage dans notre communication trimestrielle à paraître.

REJOIGNEZ-NOUS SUR **jive**

Ecrivez-nous à cette adresse : cfdt.axway@gmail.com
Informations de la CFDT : <http://www.cfdt.fr> et <http://www.betor-pub.org/>

DÉCONFINEMENT : FIN DU 100% « TÉLÉTRAVAIL »

LE 9 JUIN DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES ET DANS LE SECTEUR PUBLIC

Cette nouvelle étape du déconfinement ne marquera pas pour autant un retour total en présentiel : les employeurs devront fixer, « dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine », selon le projet de nouveau protocole sanitaire.

La nouvelle phase de déconfinement le 9 juin va permettre aux salariés de revenir au bureau. C'est vrai dans la fonction publique pour laquelle les nouvelles règles ont fait l'objet d'une circulaire mercredi. C'est aussi vrai pour le privé. Depuis fin octobre 2020, le protocole sanitaire concernant les entreprises prévoyait que les salariés qui le peuvent travaillent à 100 % en télétravail, avec, depuis janvier, le droit à une « soupape » d'un jour par semaine.

Cette règle va prendre fin à la faveur d'une nouvelle version de ce texte, qui a déjà fait l'objet il y a quelques jours d'une modification concernant notamment le **renforcement de l'aération des espaces de travail**. Cela ne signifie pas pour autant un retour au « monde d'avant ». C'est en revanche le retour au projet d'assouplissement évoqué à l'automne 2020 par la ministre du Travail, Elisabeth Borne, avant les nouvelles flambées de l'épidémie. Les employeurs devront fixer, « dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine », selon le projet de nouveau protocole sanitaire. Le texte sera discuté lundi entre les partenaires sociaux et Elisabeth Borne.

Un retour progressif

Pour mettre en place un accord sur le télétravail, les employeurs peuvent notamment s'inspirer de l'**accord national interprofessionnel (ANI)** qui « constitue un cadre de référence utile » selon le texte. Au ministère du Travail, on souligne « qu'un employeur qui demanderait à tous ses salariés de revenir à 100 % à compter du 9 juin n'appliquerait pas le protocole ».

Le retour des salariés qui étaient en télétravail « doit se faire de manière progressive », insiste-t-on. Le télétravail « peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au **Sars-CoV-2** ».

L'Etat employeur a de son côté déjà fixé **3 jours de télétravail à partir du 9 juin pour la fonction publique**.

Les pots de nouveau autorisés

Le nouveau protocole sanitaire précise également que « les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier ». « Lorsqu'elles se tiennent en présentiel, les réunions doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, **les mesures d'aération/ventilation des locaux** ainsi que les règles de distanciation », précise-t-il.

Le protocole rétablit aussi la possibilité d'organiser « des moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel ». Suspendus depuis fin octobre, ces pots « **peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque dans les espaces clos, les mesures d'aération/ventilation ainsi que des règles de distanciation** ».

Covid : ces salariés de « deuxième ligne » précaires, mal payés et sans perspective de carrière

Pour la restauration collective, le protocole renvoie à une fiche spécifique qui sera actualisée dans les prochains jours et suivra les règles appliquées dans les restaurants.

Le 9 juin correspond à la réouverture des salles avec une jauge de 50 %. Le nombre de personnes par table ne doit pas excéder 6 personnes.

Article Publié le 27 mai 2021 par Les Echos

LA CFDT TOUJOURS 1ère DANS LE PRIVÉ ! Merci !

LE SYNDICALISME CHANGE DE VISAGE



Le 26 mai, les résultats du deuxième cycle de la représentativité ont confirmé la première place de la CFDT dans le secteur privé. À l'issue de la compilation de 4 ans de résultats électoraux dans toutes les entreprises, la CFDT confirme sa place de première organisation syndicale de France avec 26,77 % des suffrages (+0,38 point).

Les salariés du privé ont, une nouvelle fois, fait le choix d'un syndicalisme utile, qui répond à leurs préoccupations. Par leur vote, ils ont exprimé leur confiance en un ou une collègue qui les représente, dans une organisation qui agit quotidiennement pour améliorer leur vie au travail.

Ce résultat est le fruit de l'engagement, à leurs côtés, de dizaines de milliers de militantes et militants CFDT. Il nous confère une grande responsabilité.

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	élue Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	DS et élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288