



AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS DE JUILLET 2021

NEWS

PRIME MACRON 2021 : EXIT AXWAY

En réponse au point à l'ordre du jour du dernier CSE, la Direction a clairement indiqué aux élus que le versement d'une prime « Macron » ne sera pas reconduit cette année.



COVID-19 : RETOUR SUR SITE EN SEPTEMBRE

Le 1er Juillet la RH avait convié les salariés à un meeting Webex pour nous communiquer les modalités de retour sur site à la rentrée.

**Les mesures décidées
par la Direction**

Juillet/Aout : le choix du salarié de se rendre sur son site de travail reste sur une base de volontariat et le principe de rotation est levé.

Septembre :

- Semaine du 6 au 13 : 1 jour de présentiel obligatoire sur site ;
- Semaines des 20 et 27 : 2 Jours de présentiel obligatoire sur site.

A partir du 1er Octobre, mise en œuvre de l'accord télétravail qui est en cours de négociation avec les Organisations Syndicales.

Toutes ces modalités sont conditionnées à la situation sanitaire et aux exigences du législateur en vigueur à cette période.

Modalités à respecter au bureau

- ⇒ Respect gestes barrières
- ⇒ Port du masque obligatoire sauf dans les bureaux individuels
- ⇒ Distanciation physique

Informations complémentaires

Les travaux de rénovation du RDC de la tour W avancent mais le RIE n'ouvrira pas avant fin octobre. Pour pallier à cette fermeture, le prestataire Nestor, via son application, permet aux salariés de se faire livrer des repas. La carte Apetiz est acceptée mais doit être déclarée au niveau de l'application Nestor.



ACCORD TÉLÉTRAVAIL

POINT SUR LA NÉGOCIATION

Au moment où nous écrivons cet article, quatre réunions de négociations ont eu lieu entre la Direction et les organisations syndicales pour l'élaboration d'un nouvel accord télétravail.

Lors de l'enquête « Future of Work » les salariés avaient exprimé une forte attente concernant ce sujet.

Dès la 1ère réunion, la Direction annonçait 40% de télétravail sur 1 trimestre : la messe était dite et ne laissait envisager aucune négociation sur ce point. Les réunions suivantes ont traité les points suivants :

- ⇒ Organisation du temps de télétravail (horaires) ;
- ⇒ Lieu du télétravail ;
- ⇒ Droit à la déconnexion ;
- ⇒ Les plages horaires ;
- ⇒ La motivation du refus ;
- ⇒ L'équilibre vie personnelle vie professionnelle ;
- ⇒ Délai de prévenance ;
- ⇒ Conditions d'éligibilité ;
- ⇒ Détermination du nombre de jours de télétravail ;
- ⇒ Les frais et mise à disposition du matériel informatique ;
- ⇒ Cas des salariés en situation de handicap.

La 4ème réunion devait entériner le nombre de jours de télétravail ou son pourcentage sur une période donnée.

L'InterSyndicale a proposé 50% de télétravail sur une période de 1 an.

On s'attendait à un refus de la Direction, mais à notre grande surprise, elle a pris note de notre revendication et s'est engagée à nous communiquer une réponse définitive lors de la prochaine réunion.

A suivre ...



REJOIGNEZ-NOUS SUR **jive**

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

ACCORD ANI TÉLÉTRAVAIL 2020 : DÉCRIPTAGE

LA CFDT NÉGOCIE POUR VOUS



Pas moins de 15 ans après l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2005, un nouvel ANI pour une mise en œuvre réussie du télétravail a été signé le 26 novembre 2020.

La CFDT a été force de propositions tout au long de cette négociation, elle aussi à distance, et loin d'être gagnée d'avance. Entre les réticences du patronat et la frilosité du législateur, le sujet du télétravail avait bien besoin d'une consolidation de son cadre juridique et d'une adaptation aux besoins d'aujourd'hui.

En près de 20 ans en effet, il n'avait pas fait l'objet de plus de 3 articles au sein de notre Code du travail ! Une fois de plus, le dialogue social interprofessionnel et paritaire a démontré son efficacité pour remédier à une telle carence.

Action Juridique de la CFDT (AJ) s'est attaché à retracer pour vous tout ce que vous aurez besoin de savoir sur ce dossier d'ici la rentrée.

Un démarrage timide et frileux, boosté par l'urgence sanitaire et ses mesures d'exception

Le diagnostic partagé sur le télétravail venait tout juste d'être approuvé par la quasi totalité des organisations patronales (OP) et syndicales (OS), lorsque le patronat a finalement accepté d'engager une négociation interprofessionnelle. Mais tout en prévenant : cet accord ne serait « *ni normatif ni prescriptif* », car selon lui, le cadre juridique existant suffisait.

Malgré ces réserves, les OS ont accueilli positivement l'ouverture des négociations, qui ont débuté le 3 novembre 2020 en plein reconfinement... Les partenaires sociaux sont tombés d'accord sur le fait de resserrer le calendrier des négociations, pour aboutir à une signature commune le 26 du même mois.

Même si en 2017 les règles avaient été assouplies et simplifiées, aujourd'hui encore, le télétravail fait l'objet de trois rares articles au sein du Code, dont l'un d'eux sur son recours en situation exceptionnelle - ce qui avant la crise sanitaire actuelle n'était tout de même pas très fréquent !

Mais paradoxalement, c'est la mise en œuvre de cet article dont l'utilisation ne devait être que provisoire qui a propulsé le télétravail au rang d'organisation privilégiée du travail. En plongeant en une journée des millions de travailleurs dans une organisation de travail à distance, à domicile et à plein temps, la crise a permis d'introduire le télétravail là où il n'était souvent ni envisagé ni envisageable. Elle a en même temps révélé les limites de notre cadre juridique et les risques d'une mise en œuvre dans l'urgence, massive et surtout sans préparation des entreprises... **Il y avait donc urgence à rénover et adapter ce cadre!**

D'abord, parce que le télétravail est tout sauf un simple changement de lieu de travail!

En attestent ses impacts sur de nombreux aspects de la relation de travail, qu'ils soient **individuels** (temps et charge de travail, vie privée...) ou **collectifs** (organisation du travail, dialogue social, *management*...). En attestent également ses enjeux, tout aussi nombreux, tant pour les salariés que pour les employeurs, dépassant le cadre de l'entreprise (développement des territoires, environnement, mobilités...). Ensuite, parce que si la crise a pu diviser les travailleurs, (ceux qui souhaitent télétravailler plus *versus* ceux qui ne souhaitent pas télétravailler trop), elle a mis tout le monde d'accord sur un point : la **nécessité d'encadrer collectivement le télétravail pour mieux l'anticiper par la négociation collective de proximité.**

Un accord utile pour affronter les enjeux multiples liés au développement du télétravail

C'est ce à quoi s'est attaché l'Ani sur le télétravail signé le 26 novembre 2020. Tirant les enseignements de la crise sanitaire, cet accord constitue un précieux support au dialogue social mené ou à mener dans les entreprises ainsi qu'un socle minimal de garanties aux salariés d'entreprises non couvertes conventionnellement. Pour les négociateurs et les salariés, l'enjeu est de taille. Si le télétravail fait désormais partie intégrante de notre organisation du travail, notre engouement ne doit pas faire oublier les risques qu'il peut engendrer sur la santé et la sécurité des travailleurs et sur l'organisation future du travail sur site lorsqu'il s'accompagne d'une réorganisation des espaces professionnels...

Enfin, une généralisation du télétravail pourrait à terme réinterroger la notion de travail, voire de salariat, ce qui n'est pas anodin...

L'anticipation et la vigilance sont donc de mise !



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