

AU SOMMAIRE

- News 1
- Actualité Sociale 1
- Réforme de l'assurance chômage 2 et 3
- Enquête Cfdt « Mon retour au travail » 4
- Accord Handicap : quoi de neuf ? 4

NEWS

ACCORD INTÉRESSEMENT : UN BARÈME BASÉ QUE SUR LE ROA

Pour rappel, le précédent accord d'intéressement comportait une formule basée sur 2 critères : le ROA (résultat Opérationnel d'Activité) et le Chiffre d'Affaires (CA). Cet accord étant échu, la proposition de la Direction pour le nouvel accord et présentée à la délégation des élus du CSE, comporte uniquement une seule grille pour l'unique critère ROA. Questionnée par les élus sur ce changement, la Direction a répondu que le montant versé cette année pour les résultats 2020 était « **exceptionnel** » et estime par ailleurs que dans les années à venir, la rentabilité de l'entreprise ne sera que meilleur.

Pour cette année, la prévision annoncée aux analystes est un ROA entre 11 et 13%. Dans ce contexte, la Direction a donc revue à la baisse les montants fixés par palier dans sa nouvelle grille que nous vous présentons :

ROA		Montant Intéressement
Si < 6,0%	0,0%	0,00 €
7,00%	25,0%	437,50 €
8,00%	50,0%	875,00 €
9,00%	70,0%	1 225,00 €
10,00%	85,0%	1 487,00 €
11,00%	95,0%	1 662,50 €
12,00%	100,0%	1 750,00 €
13,00%	105,0%	1 837,50 €
14,00%	115,0%	2 012,50 €
15,00%	130,0%	2 275,00 €
16,00%	150,0%	2 625,00 €
si > 17,00%	175,0%	3 062,50 €

COMMUNICATION TRIMESTRIELLE : CLAP DE FIN !

Dès le mois de septembre, vous ne recevrez plus qu'une seule communication syndicale mensuelle pouvant contenir 4 pages.

ACTUALITÉ SOCIALE

COVID-19 : LES AIDES DE L'ÉTAT NE SONT PAS ASSEZ ENCADRÉES

Lorsque les pouvoirs publics n'encadrent pas suffisamment l'utilisation que les entreprises peuvent faire de leurs aides, ces dernières sont très souvent détournées de leur objectif initial.

Ce fut massivement le cas à l'époque du CICE (Crédit impôt compétitivité emploi), qui était censé bénéficier à l'emploi et aux investissements et se retrouvait dans de nombreux cas dans les comptes en banque des actionnaires, car aucune sanction n'existait. C'est aujourd'hui le cas des aides distribuées généreusement par l'État aux entreprises pour les aider à résister à l'impact de leur chute d'activité sur leur situation financière.

En effet, le recours à l'activité partielle n'est aucunement conditionné à une limitation du versement de dividendes.

Quant au PGE (Prêt garanti par l'État), l'interdiction pour les groupes qui en bénéficient de verser des dividendes ne s'impose que pour ceux qui comptent au moins 5000 salariés ou qui génèrent un CA annuel consolidé supérieur à 1,5 milliard € en France. Et elle ne s'appliquait qu'en 2020. Rien n'empêche un groupe, quelle que soit sa taille, de verser cette année en dividendes le prêt garanti par l'État ou toute aide octroyée en 2020.

Comme l'indique l'observatoire des multinationales dans sa dernière note:

« La totalité des groupes du CAC 40 a bénéficié d'aides publiques l'année dernière (chômage partiel, plans d'urgence, plan de relance, soutien de la BCE, etc.) et la plupart vont verser des dividendes cette année au titre de l'exercice 2020 pour un total qui va atteindre plus de 43,7 milliards €, auxquels vont s'ajouter 7,3 milliards de rachats d'actions. Sans la prise en compte des banques pour lesquels les dividendes sont limités cette année par la réglementation, on atteint quasiment le niveau record de l'année 2019. De nombreux groupes versent cette année en dividendes beaucoup plus que leur résultat de 2020, parfois carrément en perte. Les groupes du CAC 40 ont distribué en dividendes cette année l'équivalent de 140% de leurs profits annuels, ce qui démontre qu'ils ont puisé dans leur trésorerie pour les verser, et ont donc utilisé les aides publiques pour le faire. »



LES NOUVELLES RÈGLES D'ASSURANCE CHÔMAGE

Le décret du 30 Mars 2021 rétablit plusieurs dispositions du règlement d'assurance chômage, qui avaient été censurées par le Conseil d'État. Dans l'attente d'une amélioration de la situation de l'emploi, des règles dérogatoires continueront de s'appliquer pour l'ouverture ou le rechargement des droits au chômage comme en matière de dégressivité des allocations.

L'entrée en vigueur du règlement d'assurance chômage est modifiée

Le décret prévoit l'entrée en vigueur au 1er juillet 2021 des règles relatives aux nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence (SJR), à la durée d'indemnisation et aux différés d'indemnisation. Pour les demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient jusqu'au 30 juin 2021, la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 continuera de s'appliquer. En revanche, certaines des nouvelles dispositions, comme celles sur la durée minimale d'affiliation et sur la dégressivité des allocations n'entreront pleinement en vigueur qu'en cas d'amélioration significative de la situation de l'emploi.

Les nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence

Le décret rétablit et aménage les dispositions du décret du 26 juillet 2019 permettant le calcul du salaire journalier de référence (SJR), supprimées suite à la décision du Conseil d'État. Comme le prévoyait le texte initial, le montant du SJR restera basé sur la division

du salaire de référence par la durée d'indemnisation. De même, la détermination du salaire de référence sera bien basée sur les rémunérations perçues pendant la période de référence d'affiliation, laquelle est de 24 mois, ou 36 mois pour les salariés de 53 ans et plus.

La durée d'indemnisation sera égale au nombre de jours calendaires compris entre le premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence d'affiliation et le terme de cette période. En seront déduites les périodes de suspension d'un contrat de travail, telles que les arrêts maladie, congé maternité, période de formation et CPF de transition.

Conformément à l'esprit initial de la mesure, les périodes d'inactivité couvertes par la période de référence d'affiliation seront bien prises en compte. Mais afin d'éviter une minoration excessive du SJR, le nombre de jours d'inactivité retenu ne pourra pas être supérieur à 75 % du nombre de jours calendaires correspondant aux périodes d'emploi prises en compte. Plus précisément, le texte prévoit que ce plafond sera « égal à 75 % du nombre de jours travaillés, converti sur une base calendaire par l'application du coefficient de 1,4 correspondant au quotient de 7 jours sur 5. »

Une disposition transitoire a également été prévue : dans le cadre des nouvelles modalités de calcul du SJR, les périodes d'inactivité intervenues au cours de la seconde période de crise sanitaire (période comprise entre le 30 octobre 2020 et une date qui sera fixée par arrêté) ne seront pas prises en considération.

Les autres dispositions rétablies

Les dispositions relatives au délai d'attente de 7 jours, ainsi qu'au différé d'indemnisation spécifique et au différé d'indemnisation « congés payés », qui reportent le versement des allocations, sont rétablies. Idem pour la disposition relative à l'allongement de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi de 53 ans et plus en formation. Le décret rétablit également plusieurs dispositions relatives aux rémunérations à prendre en compte pour le calcul du salaire de référence. Il apporte, à cette occasion, des précisions sur la liste des périodes neutralisées.

Ces précisions visent à préserver, notamment, la situation des salariés ayant été placés en activité partielle (neutralisation automatique de la période) ou ayant bénéficié d'un congé de proche aidant d'un congé de mobilité ou d'un congé de reclassement (neutralisation sur demande de la période).

Une durée minimale d'affiliation temporairement maintenue à 4 mois

L'application d'une règle temporaire et dérogatoire issue du décret no2020-425 du 14 avril 2020 continuera de s'appliquer jusqu'à l'amélioration de la situation de l'emploi : la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture et le rechargement des droits à indemnisation restera de 4 mois, au lieu des 6 mois prévus par le règlement d'assurance chômage.

L'amélioration de la situation de l'emploi est caractérisée par la réunion de deux conditions cumulatives :

- ⇒ le nombre cumulé de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois hors intérim, accomplies par les employeurs sur une période de 4 mois consécutifs, doit être supérieur à 2700000;
- ⇒ la somme des variations mensuelles du nombre total mesuré en fin de mois, de demandeurs d'emploi en catégorie A, fait apparaître, au cours des 6 derniers mois, une baisse d'au moins 130000. Une mesure est prévue pour neutraliser les effets sur l'emploi d'un reconfinement généralisé. La réalisation de ces deux conditions sera, le cas échéant, constatée par un arrêté, qui fixera la date à laquelle cette disposition dérogatoire cessera d'être applicable, comprise dans un délai de 3 mois suivant la réalisation des deux conditions. En tout état de cause, la disposition dérogatoire restera applicable au moins jusqu'au 30 septembre 2021.

Suite de l'article en page 3

LES NOUVELLES RÈGLES D'ASSURANCE CHÔMAGE

Suite de la page 2



La suspension puis l'aménagement des règles de dégressivité

L'application du délai à l'issue duquel l'allocation devient dégressive pour certains allocataires était jusqu'à présent suspendue jusqu'au 31 mars 2021. Le décret prolonge cette suspension jusqu'au 30 juin 2021.

À compter du 1er juillet, le mécanisme de dégressivité s'appliquera, mais au terme du 8e mois d'indemnisation, et non du 6e mois comme le prévoyait le règlement d'assurance chômage, y compris pour les demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation. Ce délai transitoire de 8 mois cessera de s'appliquer dans les mêmes conditions d'amélioration de la situation de l'emploi que pour la durée minimale d'affiliation.

Rappelons que cette dégressivité correspond à une baisse d'un maximum

de 30 % du montant de l'ARE pour les chômeurs de moins de 57 ans dont la rémunération brute était supérieure à 4500 € brut par mois.

L'intégration du congé de proche aidant

Le décret adapte le règlement d'assurance chômage aux récentes évolutions réglementaires relatives au congé de proche aidant et à la création de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).

Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est interrompu pendant les périodes de perception de l'AJPA. La durée du congé est retenue pour prolonger le délai de forclusion des allocations d'assurance chômage, qui est normalement de 12 mois.

Les périodes de congé de proche aidant ou de versement de l'AJPA sont en outre prises en compte dans le cadre du dispositif de maintien des droits à indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, pour les demandeurs d'emploi de 62 ans et plus.

Le rétablissement du bonus-malus sur la contribution patronale

Le dispositif de bonus-malus est rétabli, en conservant le mécanisme initialement défini par le décret du 26 juillet 2019. Il sera applicable aux employeurs de 11 salariés et plus des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation moyen est supérieur à un seuil de 150 %.

Pour mémoire, le taux de séparation correspond au rapport entre le nombre de fins de contrats de travail au sein de l'entreprise qui donnent lieu à inscription à Pôle emploi et l'effectif de cette entreprise.

La liste des 38 secteurs concernés est intégrée au décret. Les secteurs les plus touchés par la crise sanitaire liée à la Covid19 seront exonérés du bonus-malus au titre de sa première période de mise en œuvre. Cette exclusion permet de ne pas prendre en compte les taux anormalement bas enregistrés pendant la crise dans ces secteurs, qui sont également listés par le texte.

Notons que cette mesure a vocation à être reconduite tant que dureront les restrictions sanitaires. Le calcul de la modulation du taux de contribution résultant du bonus-malus est donc conforme à la formule initialement fixée : $\text{taux de contribution} = \text{ratio de l'entreprise} \times 1,46 + 2,59$, sachant que ce ratio est égal au quotient entre le taux de séparation constaté dans l'entreprise par le taux de séparation médian du secteur.

Différé de mise en œuvre du bonus malus au 1er septembre 2022

Afin de tenir compte des effets de la crise sanitaire sur l'ensemble des entreprises, le décret prévoit de différer la mise en œuvre du bonus-malus. À titre transitoire, les premiers taux modulés ne s'appliqueront qu'à compter du 1er septembre 2022 et seront calculés sur la base du taux de séparation des entreprises constaté entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. Le taux de contribution modulé ainsi obtenu sera applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1er septembre au 31 octobre 2022.

Le décret de 2019 doit en effet arriver à terme au 1er novembre 2022. Les dispositions de ce décret pourront cependant être reconduites.

Si c'est le cas, les dispositions de droit commun prévues par le décret pourront trouver à s'appliquer : les taux de séparation moyens des entreprises comme le taux de séparation médian des secteurs seront alors calculés sur les 3 années civiles précédentes.



Source CFDT

ENQUÊTE CFDT : MON RETOUR AU TRAVAIL, J'EN PARLE !

La période de confinement est désormais terminée et le retour au travail s'organise. Pour certains le télétravail perdure, pour d'autres, un retour physique est envisagé. Enfin d'autres n'auront jamais arrêté leur activité. La diversité de ces situations nous appelle à nouveau à nous interroger sur leur vécu par les travailleurs.

Les questions que se posent les personnes qui préparent le retour au travail sur site, qu'il s'agisse de salariés ou de responsables d'entreprises, sont diverses. On peut les résumer en quatre grandes familles :

- S'adapter aux contraintes sanitaires et faire appliquer les mesures barrières de manière partagée.
- (Re)construire le collectif en tenant compte des différentes situations de retour au travail et de vécu.
- (Re)activer un écosystème responsable avec l'externe. Etablir du dialogue et des relations avec ses parties prenantes et son territoire pour s'adapter, partager les mesures de distanciation et pour s'entraider. (Ré)activer la relation client en sécurité et travailler à distance avec ses partenaires pour relancer l'activité.
- Tirer les enseignements du travail à distance pour renforcer le management et développer le télétravail.

Dans la continuité du projet « Mon travail à distance, j'en parle ! », la CFDT poursuit son partenariat porté par

Res publica avec le soutien de Terra Nova, Metis Europe, Liaisons sociales magazine, Entreprise et carrières et Management & RSE, au travers de l'enquête #Monretourautravail, Jenparle ([à retrouver ici](#))!

Elle a pour ambition d'observer, au fur et à mesure qu'il se déroule, le retour sur leur lieu de travail habituel de tous les travailleurs qui ont été éloignés de celui-ci au cours des dernières semaines, quelle qu'en soit la raison : travail à distance / télétravail, activité partielle, maladie, garde d'enfants, etc.

Comme pour l'enquête précédente, #Monretourautravail, Jenparle ! est constitué d'un questionnaire approfondi et d'un recueil de témoignages. Cette enquête sera conduite au long cours, au moins jusqu'à l'été, de manière à mesurer les évolutions qui se dessineront au fur et à mesure que la sortie du déconfinement s'élargira et que les postes de travail seront de plus en plus occupés. Alors que plusieurs discussions paritaires reprennent dans la période, l'une sur la santé au travail et la QVT, et l'autre sur le télétravail, les enseignements tirés de cette nouvelle enquête permettront de nourrir les réflexions de la CFDT sur le travail, sa place dans la vie des travailleurs et l'évolution du regard qu'ils portent sur lui. Autant d'éléments qui viendront enrichir nos propositions pour travailler mieux.

ACCORD HANDICAP GROUPE : QUOI DE NEUF ?

Quatre acteurs se mobilisent pour faire vivre l'Accord Handicap de 2021 : la Mission Handicap (MH), la Commission Paritaire de Pilotage (CPP), la DIRECCTE et le CSE. Depuis cette année la CPP s'est réunie 4 fois pour proposer des orientations, examiner les résultats et les actions menées par la MH, valider les bilans, voter le budget de la Mission Handicap, nommer des référents handicap et accorder des bourses.

Malgré le contexte pandémique, les acteurs se mobilisent pour porter les actions de la MH. D'ailleurs, le 1er juin dernier a marqué le lancement du Handitech Trophy 2021. Il s'agit d'un concours national qui récompense les porteurs de projets tech' innovant en faveur du handicap. La Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées a participé au lancement de cette 5ème édition, en affirmant son soutien à cette initiative. Depuis la création de cet événement, les entreprises partenaires et startups

sont de plus en plus nombreux à s'engager afin d'améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap. L'appel est désormais lancé et les projets peuvent être déposés jusqu'au 18 août 2021. Sopra Steria group participe à cet événement depuis le début et décernera un prix dans la catégorie « Accessibilité digitale » lors de la remise de trophées prévue le 15 novembre 2021. La CFDT Axway par le biais de Chantal PIERREVIL, ses référents et membres de la Commission Paritaire de Pilotage s'engagent au côté de tous les acteurs pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap.

Changeons notre regard sur le handicap !

Quelques liens utiles :

Handitech Trophy 2021 : https://www.youtube.com/watch?v=nfZO_b5_jv8

Pour déposer un projet : <https://bit.ly/htt21AAP>

Plus d'infos sur le #HTT21 : <https://www.handitech-trophy.fr/>

Sous-titres du live : <https://bit.ly/34fwii7>



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