



AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# LES ÉCHOS DE NOVEMBRE 2023

## COMMISSIONS CSE AXWAY :

### Mais où sont les élus du groupe « Ensemble au CSE ??? »

Nous l'avions évoqué dans nos communications électorales, nous espérons que ce nouveau mandat de 4 ans soit marqué par un meilleur équilibre Traid-Union / Groupe Ensemble au sein des commissions. Cela n'a malheureusement pas été le cas, le vote des membres se faisant à la majorité des votants. Retrouvez l'article dans son intégralité : [Commissions](#)

**Pas d'élus Ensemble au CSE au bureau composé de :**  
Secrétaire et adjoint; Trésorier et adjoint. Une équipe 100% Traid-Union et surtout 100% masculin - Vive la parité !!!

#### Nos élus :

- Membres du CSSCT : [Sandrine Guillaume](#) et [Franck Peltier](#)
- La Commission Emploi Formation & Gestion de carrières & Egalité professionnelle : [Franck Peltier](#)
- La Commission Situation Economique Sociale Financière Environnementale & Stratégie : [Luc GEOFFRAY](#), [Lionel DAIGREMONT](#)
- Pas d'élus Ensemble à la commission loisirs et logement / prévoyance !

Comme vous le noterez, nous sommes très peu représentés et nous occupons quelques postes au bon vouloir de l'équipe majoritaire.

Pourtant, vous avez été plus de 34% à nous faire confiance et clairement les Traid-Union montrent qu'ils sont les représentants, non pas de tous les salariés comme ils le clament haut et fort mais seulement de ceux qui ont voté pour eux !

Nous ferons de notre mieux avec le peu que nous avons pour représenter vos intérêts là où nous sommes présents !  
Retrouvez [l'article complet Commissions](#) sur le détail des candidats et des élus.

## FOCUS DEMENAGEMENT ! Trinity !

Les plans définitifs attendus n'ont toujours pas été validés par l'architecte. L'inquiétude commence à s'installer car le bail de la Tour W pourrait arriver à échéance avant la livraison de nos nouveaux locaux. Or, la direction n'envisage pas pour le moment cette éventualité.



Retrouvez le compte rendu complet de cette 5ème réunion dans notre espace : [Trinity](#)

N'hésitez pas à solliciter vos élus et représentants de l'Inter-syndicale qui vous informeront à chaque avancée.

**Restez informé !**

## ACTU SOCIALE

### MUTUELLE

#### Présentation des chiffres

La direction a présenté deux scénarios d'augmentation des cotisations pour les salariés et leurs conjoints :

- 1<sup>er</sup> cas : une augmentation des cotisations de 5% pour tout le monde.
- 2<sup>nd</sup> cas : pas d'augmentation des cotisations pour les salariés touchant moins de 3666€ en 2023.

Le gel de la tranche la plus basse de cotisations pour les salariés va dans le bon sens. Et sur la forte augmentation de 30% (hors augmentation du PMSS) pour les cotisations des conjoints, la direction n'a pas répondu à notre question, à savoir quel était l'équilibre visé pour les conjoints entre les recettes et les dépenses. [En savoir plus...](#)

### MERCER in CGRM out !

Dans le cadre de l'information et consultation concernant un possible changement du gestionnaire de remboursement des frais de santé. Un représentant de l'entreprise américaine Mercer nous a présenté son offre de gestion de santé.

Il exerce le rôle de gestion des clients en lieu et place de Klésia qui héberge notre contrat de santé. Si Mercer semble disposer d'importants outils numériques pour gérer notre compte santé, nous sommes inquiets sur la question de l'indépendance de ce gestionnaire que la direction souhaite choisir. Pour rappel, ce dernier a été préconisé par notre courtier qui appartient lui aussi au groupe Mercer ! [En savoir plus...](#)

### DENONCIATION du contrat FLEEX !

Fleex est le fournisseur auprès duquel nous pouvons emprunter du mobilier ou du matériel pour le télétravail (chaises, bureaux, clavier, écran etc...) depuis 2 ans. Alors que nous avons l'impression depuis quelques temps que l'offre disponible se réduisait, Axway nous apprend que le contrat a été dénoncé. A ce jour, nous ne savons pas si Axway va renégocier un nouveau contrat avec Fleex ou un concurrent.

Si nous cessons de travailler avec Fleex, quid de l'équipement que nous avons à la maison ? Il faudra soit le restituer, soit disposer d'un budget pour le racheter. L'autre option sera de patienter le temps que le contrat avec le nouveau fournisseur soit mis en place, solution non idéale pour ceux qui ont besoin de ces équipements pour télétravailler ! **Dossier à suivre !**

#### Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE ordinaire	Le 16 novembre 2023
Négociations	Le 7 novembre

## En route pour les NAO !

Comme vous le savez sans doute, les **négociations annuelles obligatoires (NAO)** se déroulent tous les ans. Après une pause dans les négociations pour cause d'élections professionnelles, les négociations reprennent. Bientôt un procès verbal relatif aux NAO 2022 sera soumis à signature. Bien évidemment, les résultats des NAO ont un impact notable pour les salariés dans leur quotidien : augmentation de salaire, des modalités de travail (comme le télétravail) et autres avantages visant à améliorer les conditions de travail.



En parallèle des NAO, d'autres négociations seront également positionnées. A titre d'exemple, le télétravail dont l'accord est arrivé à échéance depuis octobre 2023. Même s'il continue à s'appliquer, il est important de renégocier cet accord d'autant plus que le déménagement vers la tour Trinity se précise et la question du flexoffice se pose.



D'ailleurs, nous avons demandé également une ouverture des négociations sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP)**, anciennement **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GPEC)**. La GEPP est un des thèmes de la NAO, elle constitue une opportunité pour Axway de structurer et de valoriser sa politique de gestion des Ressources Humaines. C'est un moyen d'adapter l'entreprise à son environnement, de former les salariés pour qu'ils soient en phase avec les besoins actuels et futurs d'Axway. C'est un gros chantier ô combien nécessaire !

Un 1<sup>er</sup> rendez-vous visant à fixer le calendrier des négociations a lieu le **mardi 7 novembre 2023**. Nous vous tiendrons informés des négociations !

## FLEX OFFICE ET TELETRAVAIL : Et côté SOPRA ?

### Télétravail : un accord infantilisant et au rabais

Le télétravail, officiellement inexistant jusqu'en 2017, accordé ensuite avec parcimonie (1 seul jour possible), est soudainement devenu massif avec le confinement. Il aura fallu cette crise sanitaire pour que la direction reconnaisse l'extraordinaire capacité des salariés à s'adapter, se réorganiser, être inventifs...

Avec la fin des confinements, un nouvel accord a été négocié que nous trouvons décevant. Opter ou non pour le télétravail, choisir ses modalités (nombre et choix des jours) doivent rester un choix personnel. Les salariés sont bien assez grands pour prendre en compte la cohésion d'équipe et les besoins de présence sur site. Or l'accord actuel laisse le manager décider seul si le télétravail est possible ou pas et d'en imposer les jours. Certains ont trois jours modifiables, d'autres aucun. Il faut des critères objectifs pour éviter l'arbitraire !

Télétravailler expose à des frais, d'équipement comme de fonctionnement, vous ne devriez pas en être de votre poche :

- **Équipement** : c'est à l'employeur de fournir les outils de travail. Or la participation accordée par Sopra Steria est simplement déplorable : limitée à 50% des factures et plafonnée à 150€, de l'ordre de 10 fois moins que le coût d'un poste de travail professionnel ;
- **Fonctionnement** : l'employeur utilise l'espace privé des salariés à des fins professionnelles. En guise de compensation, et alors que les factures de chauffage et d'électricité explosent ces derniers mois (+ 32% sur l'électricité), l'indemnité mensuelle forfaitaire de 20€ (très en-deçà du plafond légal de 57,20€) ne compense clairement pas les frais occasionnés.
- Le télétravail est une bonne affaire pour Sopra Steria : cela lui permet de réduire ses dépenses immobilières d'environ 30%.

Renégocier cet accord est une priorité, la **CFDT** y est prête.

### Grandeurs et misères du flex office

Un temps pudiquement appelé « environnement de travail dynamique » par la direction, le flex office est imposé. Sur les sites concernés, plus de places attitrées, seulement des positions de travail à réserver. L'équipement y est minimaliste, ni clavier, ni réhausseur pour l'ordinateur, ni de repose-pieds, ni de plateau réglable. Cela représente une terrible régression en termes d'ergonomie du poste de travail. Quant aux affaires personnelles, il y a bien quelques casiers, mais moins que de salariés. Et selon les directions de site, ils ne doivent pas devenir des lieux de stockage et devront être vidés régulièrement. Bref nos effets personnels ne sont plus vraiment les bienvenus.

Les problèmes rencontrés auraient pu être anticipés et évités.

La **CFDT** continuera à demander des négociations sur le sujet !





## Congés payés et arrêt maladie : notre droit enfin conforme au droit de l'UE !

Voilà maintenant plus de 10 ans que notre législation relative aux congés payés contrevient aux dispositions de l'Union européenne. Les multiples alertes émises par la Cour de cassation depuis 2013, invitant le législateur à modifier les dispositions du Code du travail étant restées vaines, la Haute Cour vient de décider de faire cette mise en conformité avec le droit de l'UE ! (Cass.soc.13.09.23, n°22-17340 à 342, n°22-17638, n°22-10529). Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a rendu une série d'importants arrêts dans lesquels elle fait application du droit européen en matière de congés payés et écarte le droit français.

### PEUT-ON D'ORES ET DÉJÀ S'EN EMPARER DANS NOS ENTREPRISES ?

**Oui, dès maintenant !**

La Cour de cassation écarte expressément les dispositions qu'elle juge contraire au droit de l'Union européenne. Ainsi, ces solutions trouvent à s'appliquer immédiatement dans les entreprises et les salariés peuvent dès à présent faire valoir leurs droits :

- l'employeur doit prendre en compte les périodes d'arrêt maladie ou d'accident (professionnel ou non professionnel) pour le calcul des droits à congés payés ;
- l'employeur ne peut limiter à un an l'indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- si le salarié envisage de demander une indemnité de congés payés, cette demande doit se faire dans un certain délai (trois ans). Mais ce délai ne commence à courir qu'à partir du moment où l'employeur a pris les mesures nécessaires permettant au salarié de prendre ses congés payés ;
- Les congés payés acquis à la date du début du congé parental peuvent être pris à la date de retour du salarié au travail.

### QUELS SONT LES CONGÉS CONCERNÉS PAR CETTE DÉCISION ?

**En d'autres termes, concerne-t-elle les 5 semaines de congés payés légaux, ou bien seulement les 4 semaines prévues dans la directive européenne ? Concerne-t-elle aussi les congés conventionnels ?**

**La réponse est sans ambiguïté : tous les congés payés sont concernés !**

Il était possible de douter de l'application de ces solutions aux 5 semaines de congés payés. La directive européenne prévoit en effet un minimum de 4 semaines de congé payé annuel pour les salariés(1). Mais la Chambre sociale va bien plus loin en précisant que ces solutions s'appliquent tant aux congés légaux, c'est-à-dire aussi à la cinquième semaine, qu'aux congés conventionnels.

Les juges considèrent donc qu'un salarié en arrêt maladie (professionnelle ou non) acquièrent les mêmes droits aux congés qu'un salarié travaillant dans l'entreprise. Ils précisent que la solution contraire aurait entraîné une discrimination au regard de l'état de santé.

Attention néanmoins, ces solutions ne s'appliquent pas en ce qui concerne des jours de repos ou des RTT et se limite bien à la notion de congés payés.

### SI L'EMPLOYEUR N'APPLIQUE PAS PAR LUI-MÊME LA DÉCISION, LE SALARIÉ SERA-T-IL CONTRAINT DE SAISIR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

Oui, le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes si l'employeur ne veut pas appliquer la nouvelle jurisprudence. Ce qui ne sera pas favorable à l'employeur dans mesure où il pourrait être condamné à verser des dommages intérêts pour le préjudice subi par le salarié, en plus du paiement des congés payés dus.

### QUEL SERA LE DÉLAI POUR RÉCLAMER LES CONGÉS PAYÉS ?

En principe, un salarié peut réclamer ses congés dans les 3 ans suivant l'expiration de la période de prise des congés. C'est-à-dire à la fin de l'année au cours de laquelle le salarié aurait pu prendre ses congés.

Mais ce délai ne commence à courir que si l'employeur a effectivement mis le salarié en mesure de les prendre. Si l'employeur n'a pas fait ces diligences, le délai de prescription n'a jamais commencé à courir et commencera seulement le jour où l'employeur mettra le salarié en mesure de prendre ses congés payés.

## Congés payés et arrêt maladie : obligation de retranscrire ?

### LE GOUVERNEMENT A-T-IL L'OBLIGATION DE RETRANSCRIRE CETTE DÉCISION DANS LA LOI ?



Si le Gouvernement a l'obligation de transposer la directive de 2003 dans notre droit national, il n'est en revanche pas tenu de transposer ces décisions de la Cour de cassation dans la loi. En revanche les décisions de la Cour de cassation s'appliquent dès leur publication.

Entre les décisions du juge européen et celles du juge français, la pression se fait tout de même de plus en plus forte en faveur d'une intervention législative. La Chambre sociale ayant écarté certaines dispositions du Code du travail, une loi serait de nature à sécuriser le droit en matière de congés payés.

Quoi qu'il en soit, les salariés concernés ont tout intérêt à réclamer dès à présent leurs jours de congés payés acquis durant un arrêt maladie, et ceci sans attendre une modification législative dont on ignore si le contenu leur serait favorable.

## Agirc-Arrco : La CFDT signe l'accord (09/10/2023)

À l'issue d'une sixième séance de négociation, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un texte. Les pensions de retraites complémentaires devraient être revalorisées au 1er novembre de 4,9%. La CFDT signe l'accord.

L'Agirc-Arrco, c'est la caisse de retraites complémentaires des salarié-es du privé, gérée par les partenaires sociaux et uniquement les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales). Ce sont eux qui, tous les 4 ans, négocient les orientations du régime, afin de garantir sa pérennité financière tout en tentant, lorsque la situation économique du régime le permet, d'améliorer les droits des futurs retraité-es et ceux en cours.

La CFDT a pris toute sa part dans ces négociations, a porté ses revendications et a su obtenir des avancées concrètes pour les salarié-es.

Dans la nuit de mercredi à jeudi, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les règles qui vont régir l'Agirc-Arrco (la complémentaire retraite des salariés du privé) pour quatre ans (2023-2026).

Cet accord vise à soutenir le pouvoir d'achat des retraité-es, assurer la pérennité du régime de retraites complémentaires et à prendre en compte certains effets de la réforme des retraites.

Découvrez le contenu de cet [Accord](#)

La CFDT,  
un syndicat,  
des services

**L'adhésion** à la CFDT, c'est :

- Un soutien juridique :
  - ◊ Le recours gratuit à un avocat (6 mois d'adhésion requis),
  - ◊ Le recours à un défenseur syndical (dès l'adhésion) mandaté par le syndicat en cas de conflit avec l'employeur,
- Le droit à l'information et de l'actualité syndicale,
- L'accès à la caisse de grève,
- L'accès au service de conseils par téléphone "RÉPONSES À LA CARTE",
- La participation aux débats et actions de la CFDT d'AXWAY.

Retrouvez-nous sur nos espaces

<https://axway.jiveon.com/groups/la-cfdt-axway>  
[cfdt.axway@gmail.com](mailto:cfdt.axway@gmail.com)  
<https://axway.jiveon.com/groups/ensemble>

Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

Chantal PIERREVIL	DS, RS CFDT au CSE Conseiller du salarié
Angélique ROUZÉ	Élue titulaire au CSE
Luc GEOFFRAY	Élu titulaire au CSE
Christelle VIERA	Élue suppléante au CSE