

# LE COQUELICOT D'AXWAY



## L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

### Accords d'entreprise : à l'approche des élections, le temps du bilan.

Les élections professionnelles dont le premier tour aura lieu du 26 septembre au 3 octobre seront l'occasion de renouveler votre CSE. Elles déterminent également la représentativité syndicale dans l'entreprise. Ainsi, votre vote pour la liste **Ensemble au CSE !** vous sert non seulement à renforcer la présence de vos collègues au CSE mais en plus ; il donne davantage de poids à vos représentants de l'intersyndicale CGT-CFDT dans les négociations. A ce sujet, quel bilan pouvons-nous dresser des 4 dernières années en matière d'accords d'entreprise ? Quel a été le rôle de l'intersyndicale CGT-CFDT ? Quelques éléments de réponse.

Depuis les dernières élections professionnelles, ce ne sont pas moins de 13 accords d'entreprise, de groupe et de procès-verbaux que nous avons négociés et signés. A cela, nous ajoutons 2 accords d'intéressement auxquels nous avons participé au sein du CSE. C'est un chiffre d'autant plus considérable que les négociations ont été quasi-gelées pendant la période du Covid. Sans en dresser la liste exhaustive, voici quelques accords marquants :

#### Accord sur le télétravail et le travail hybride

La période de confinement liée au Covid a créé un appel d'air pour une nouvelle organisation du travail. Si ce constat était partagé avec la direction, nous avons revendiqué et obtenu des avancées notables. Il était important pour nous que le recours au télétravail soit non-discriminant et que les motifs de présence obligatoire soient motivés par des raisons objectives. Nous avons obtenu que soit également autorisé et encadré le télétravail à l'étranger sur des courtes périodes. Enfin, nous avons intégré un paragraphe sur le droit à la déconnexion et un autre sur la présomption d'accident de travail en télétravail.

Si nos demandes de prise en charge des frais liés au télétravail n'ont pas abouti, nous considérons que ce sujet devra impérativement trouver une réponse dans les prochaines négociations.

#### Egalité professionnelle et qualité de vie au travail

Cet accord, fruit d'une négociation aussi longue que constructive contient de nombreuses avancées. Citons l'enveloppe de réduction des inégalités entre femmes et hommes et l'engagement d'ouverture de négociations sur les perspectives d'emploi des salariés non-cadres. Nous avons également fait inscrire le renforcement de la lutte contre les discriminations sexuelles et le harcèlement moral ainsi que l'amélioration des dispositifs de rentrée scolaire et des congés pour enfants à charge. L'entreprise s'engage également à mieux informer et soutenir les salariés sur les congés de soutien familial. Enfin, l'accord contient un rappel du droit à la déconnexion et de l'équilibre des temps de vie. Par exemple, elle doit veiller à organiser les réunions professionnelles sur le temps de travail

#### Forfait mobilités durables

Nous avons proposé un forfait mensuel simple, ouvert au plus grand nombre de modalités de transport, complété d'une somme dédiée aux frais d'acquisition et d'entretien indifféremment de l'usage du forfait. C'est à partir de notre document de travail qu'a été construit l'accord actuel.

#### Négociations annuelles obligatoires

C'est lors de ce rendez-vous annuel que nous portons vos revendications pour de meilleurs salaires, notamment pour un système combinant augmentations individuelles et collectives. Nous avons entre autres obtenu le relèvement de la classification de l'ensemble des salariés CDI non-cadres. Nous obtenons également le relèvements des barèmes liés aux frais de déplacement et de séjour.

#### Dons de jours de repos

Nous avons obtenu la création d'un fond mutualisé avec abondement de l'entreprise. Tout salarié demandeur éligible pourra anonymement bénéficier de ces jours.

#### Accord mission handicap

Cet ambitieux accord conclu au niveau du groupe Sopra Steria est le fruit d'une forte implication de nos camarades de la CFDT. Il fixe des objectifs et des moyens en termes d'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que de maintien dans leur emploi. Il vient en aide aux salariés aidants et met en place des actions de formation, de communication et de sensibilisation ainsi que des rencontres avec des personnes en situation de handicap. Enfin il met en place une mission globale handicap ainsi que des référents dans chaque entreprise.



Ces quelques exemples ont pour but de vous montrer que les négociations en entreprise sont un domaine vaste et concret. Les mesures résultant des accords ne « tombent pas du ciel » mais résultent d'un travail de négociation parfois long. C'est aussi le fruit d'une méthode que nous faisons nôtre :

- **un dialogue constant avec vous** car nous ne sommes que vos représentants. Ces échanges ont lieu aussi bien via des discussions au quotidien, nos publications syndicales, notre espace Jive, des réunions en ligne ou au format hybride, des enquêtes en ligne ou du tractage.

- **des élus formés et informés** : considéreriez-vous pouvoir travailler sans les connaissances adéquates ? Nous non plus ! Un élu n'est certes pas omniscient et c'est pour cela que nous croyons au travail d'équipe mais il doit être formé et informé sur les nombreux sujets relatifs au monde du travail. Les élus CGT Axway bénéficient non seulement de formations et de documentation fournies par leur organisation ; ils s'informent auprès de cabinets d'experts ou d'acteurs reconnus.

- **être assidus et transparents**. A la CGT Axway, nous avons répondu présent à l'ensemble des réunions de négociations. Nous travaillons en amont nos sujets et vous communiquons en avance nos revendications ainsi qu'à la direction. Cette méthode nous l'appliquons autant aux sujets les plus en vue qu'aux plus spécifiques (comme l'épargne salariale ou le télétravail sur le site d'Annecy). Ainsi celles et ceux qui nous lisent régulièrement peuvent constater le lien entre nos propositions et les résultats.

**C'est cette méthode que nous voulons mettre à votre service pour les prochains défis qui nous attendent ces 4 prochaines années. C'est votre confiance qui seule nous permettra de continuer à vos côtés ■**

### Vos élu.e.s et représentants syndicaux CGT chez Axway

Isabelle Ferreira	Farid Ouadah	Dominique Robin	Selem Salhi
047172480	0147172605	0609035367	0147172097
Elue au CSE	Elu au CSE Délégué syndical	Elu au CSE Membre de la CSSCT	Représentant syndical au CSE

**Le premier tour des élections au CSE est  
programmé du 26 septembre au 3 octobre :  
profitez-en et rejoignez la liste ENSEMBLE au CSE !**



### Résumé des revalorisations 1er septembre :

- Les tickets restaurants sont revalorisés à 10,25 €. La direction a également approuvé notre idée d'une nouvelle réévaluation dès le 1er janvier l'année prochaine.

- Le forfait mobilités durables passe de 35€ à 40€ mensuel et le complément équipement et réparation passe de 80€ à 120€.

- Pour les déplacements internationaux, les plafonds des repas du midi et du soir passent à 30€ et l'hôtel à 170€.

- Pour les déplacements en France, le plafond du repas du soir passe à 30€ ainsi que l'hôtel à 170€.

### Déménagement, venez participer aux débats.

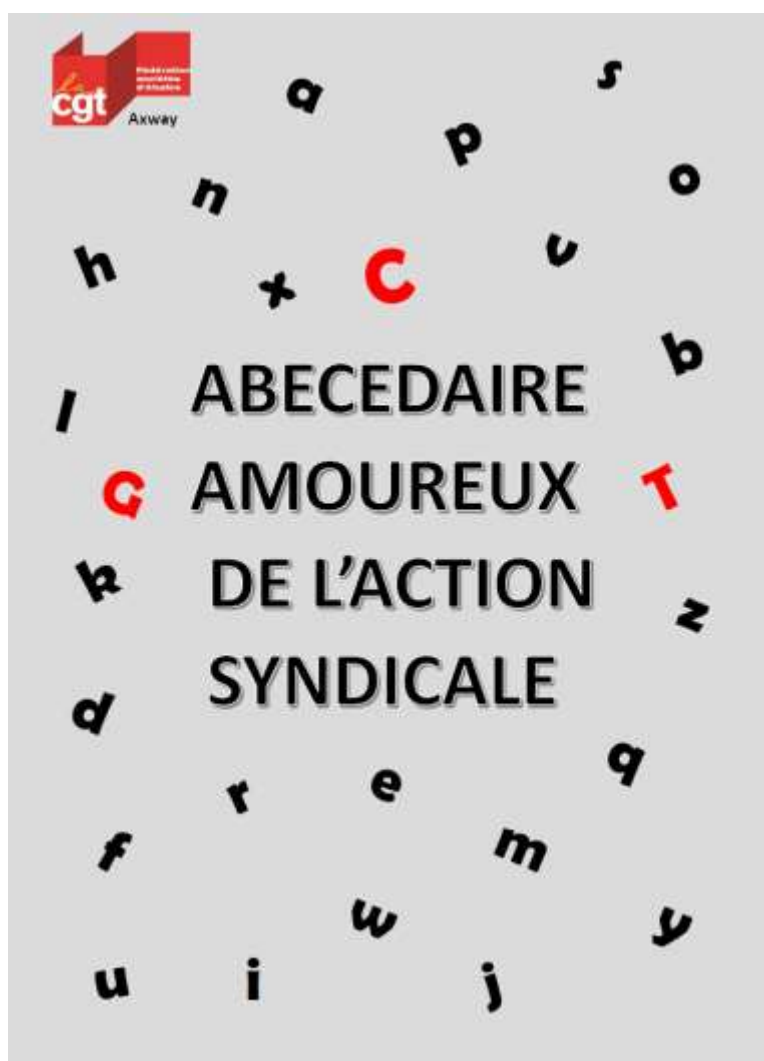
Alors que la prochaine réunion de travail se tiendra le lundi 11 septembre, il est toujours possible de contribuer au débat en vous rendant sur notre page [Jive dédiée](#). N'hésitez non-plus à vous abonner à notre espace [CGT Axway](#) pour suivre toute l'actualité sur ce sujet.

### Don de jours de repos. C'est pour bientôt !

Nous vous l'évoquions déjà dans notre [parution de juin](#) et dans nos [dernières réunions d'information](#), l'accord créant un fond de jours de repos va bientôt entrer en vigueur. Une première campagne d'appel aux dons aura lieu durant le mois d'octobre. Pour rappel, cet accord permettra aux salariés accompagnant des enfants gravement malades ou des proches atteints de pathologies graves de prendre des jours nécessaires à ces circonstances particulières. ■

### Rentrée littéraire : demandez l'Abécédaire amoureux de l'action syndicale !

Loin des clichés colportés sur l'action syndicale, nous avons rédigé ce petit ouvrage à feuilleter librement. Il reflète la passion qui nous anime dans l'exercice de nos mandats à votre service et à démystifier l'action syndicale au quotidien. Venez à notre rencontre, nous serons heureux de vous en offrir un exemplaire ! ■



## L'actu juridique

**L'employeur peut-il contacter un-e salarié-e pendant son arrêt maladie ?**

*Pour bénéficier de ses droits et être indemnisé durant son arrêt maladie, un-e salarié-e doit respecter un certain nombre de conditions. De son côté, l'employeur a également des droits et des obligations. Est-il autorisé à vous contacter pendant votre congé maladie ? Qu'a-t-il le droit d'exiger ? Autant de questions auxquelles nous allons tenter de répondre*

En premier lieu, nous rappelons que l'arrêt maladie suspend le contrat de travail. La/le salarié-e est ainsi libéré-e de son obligation de travailler, elle/il ne doit fournir aucune prestation de travail, et ne doit poursuivre aucune collaboration avec son employeur.

De ce fait, un employeur ne peut pas prendre contact avec la/le salarié-e en arrêt maladie pour lui demander de travailler. Il doit aussi s'abstenir de toute demande de précision sur un dossier ou pour le suivi d'un client, par tout moyen (courriel, appel téléphonique, SMS, etc.), qu'il le fasse directement ou par l'intermédiaire d'un-e collègue. Le fait qu'un employeur procède à une telle sollicitation révèle un manquement de sa part à son obligation de sécurité et de protection de la santé des salariés (Art. L.4121-1 du Code du travail). De plus, si l'arrêt de travail est en lien avec ses conditions de travail (burnout, harcèlement, etc.), la seule évocation de l'environnement professionnel peut être mal vécue par le salarié.

L'employeur qui ferait travailler sa/son salarié-e en arrêt maladie, encourt une condamnation pour travail dissimulé, pouvant ainsi ouvrir droit pour la/le salarié-e à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de salaire.



Nous vous rappelons que :

- La CPAM peut demander la restitution des indemnités journalières versées à un-e salarié-e qui aurait effectué une prestation de travail durant son arrêt maladie. La/le salarié-e concerné-e peut alors se retourner contre son employeur et demander des dommages et intérêts correspondant aux sommes restituées à la CPAM.
- L'employeur ne peut demander à un-e salarié-e en arrêt maladie de télétravailler.
- Si l'employeur n'a pas demandé au/à la salarié-e de travailler mais le laisse toutefois travailler pendant un arrêt maladie, il engage sa responsabilité et peut s'exposer à des sanctions comme l'atteste le jugement de la Cour de cassation du 21 novembre 2012 (Cass. Soc., n°11-23.009).

Toutefois, un employeur peut contacter un-e salarié-e pour exiger la restitution des outils de travail (ordinateur, téléphone, véhicule, etc.) mis à sa disposition ou la communication de toute information nécessaire à l'activité de l'entreprise en son absence (documents, codes d'accès, etc.).

Néanmoins, si les circonstances et les relations le permettent, il est possible de le contacter pour prendre des nouvelles et maintenir le lien avec les collègues.

En outre, depuis la loi santé du 2 août 2021, l'employeur doit informer par tout moyen les salariés absents depuis plus de 30 jours de la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison (Art. L. 1226-1-3 du Code du travail).

Si le salarié l'accepte, il revient à l'employeur de l'organiser. Il est rappelé « qu'aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous. » Ce rendez-vous de liaison a pour objectif de maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt de travail et d'informer ce dernier qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail.

Dernier point, l'employeur peut parfaitement convoquer à un entretien préalable à sanction, un-e salarié-e en arrêt maladie, dès lors que les faits fautifs ont été portés à sa connaissance.

Il a deux mois pour engager la procédure de licenciement, et ce délai n'est pas suspendu par l'arrêt maladie du/de la salarié-e. Ainsi, il est impératif pour l'employeur de convoquer sa/son salarié-e dans ce délai même s'il est en arrêt maladie. ■

Source : Le Lien Syndical n°542 – Été 2023

**Vous avez loupé nos derniers billets de blog ? Pas de soucis, [CLIQUEZ !](#)**