



Le Mini Coquelicot

Mensuel d'information de la section syndicale CGT



Mars 2017

Enquête « Axwagian's Voice » : des groupes de travail sur les attentes des salariés ... sans les salariés !

Point mis à l'ordre du jour du CE de février par l'Intersyndicale, la direction nous informe de la mise en place de plusieurs groupes de travail sur les thèmes suivants : *communication, évolution de carrière, reconnaissance*. Trois items pour lesquels les salariés ont exprimé un large mécontentement dans l'enquête en même temps qu'une forte attente. Ces groupes de travail, présents dans chaque pays où Axway possède une filiale, sont animés par des représentants de toutes les entités de travail. Ces entités feront des recommandations auprès du comité exécutif qui validera ... ou pas, et qui décidera des actions d'amélioration à engager. Sur le principe des groupes de travail, pourquoi pas. Sur les membres qui les composent, nous sommes beaucoup plus dubitatifs. En effet, **pas un seul salarié hors management n'a été coopté**. Sauf à Annecy où un appel a été lancé auprès des salariés de la R&D pour intégrer ces groupes de travail. Une fois de plus, ce sont uniquement les managers qui vont plancher sur les possibles solutions à apporter face au mécontentement des salariés par rapport aux thèmes retenus. Si l'enquête voulue par la direction a pu passer pour une volonté d'écouter les salariés d'Axway, nous ne pouvons que constater que ces derniers, finalement, sont considérés inaptes dans l'apport d'idées, voire de solutions pour répondre aux problèmes qu'ils ont soulevés en répondant massivement à cette enquête. « *Donnez-nous votre avis, nous allons vous expliquer pourquoi nous n'en tiendrons pas compte* » !

Bref, nous n'attendons pas grand-chose comme réponse concrète de la direction quant aux avis exprimés sur la politique de rémunération, sur le manque de reconnaissance ou sur les défauts de notre communication interne. Même si nous espérons nous tromper ... ■

Indemnité de congés payés, késako ?

Certains d'entre vous ont pu constater la présence d'un supplément de salaire sous la référence : « *Indemnité de congés* » sur le bulletin de paye du mois de février.

L'indemnité de congés payés est un acquis social vieux comme le monde. Pourtant, la mécanique n'est pas forcément comprise par toutes et tous. C'est pourquoi la CGT, dans son rôle pédagogique tente, dans ces quelques lignes, d'expliquer les arcanes de cette indemnité. Rassurez-vous, il ne s'agit pas d'une erreur du service de paie et vous n'aurez rien à rembourser. Il ne s'agit pas non plus d'une augmentation de votre rémunération et nous en sommes navrés !

Lorsqu'un salarié décide de prendre ses droits aux congés payés afin de partir en vacances, il continue à percevoir sa rémunération. Pour lui, pas de changement notable. Son employeur est tenu de lui payer les congés. Toutefois, dans la comptabilité de l'entreprise, cela ne correspond plus à un salaire mais à une indemnité de congés payés.

Pour chaque jour de congé consommé, il existe une retenue sur salaire qui apparaît en négatif sur la fiche de paie, et qui est compensé par une ligne en positif d'un montant équivalent.

Cette méthode dite **règle du maintien de salaire**, signifie littéralement que le salarié maintient un niveau de rémunération équivalent à ce qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Or, il existe une seconde règle dite **règle du 1/10^e**. Cette méthode est plus globale et tient compte des variations de rémunérations saisonnières de l'intéressé. Elle est en effet calculée sur la période de référence.

C'est la méthode la plus avantageuse qui est **toujours** retenue. Dans la pratique, c'est très souvent cette dernière qui s'applique.

Le logiciel de paie effectue le calcul automatiquement à la fin de la période de référence, et compare le montant calculé à celui obtenu par la **règle du maintien de salaire**. La différence, si elle positive, donne lieu à une régularisation sur le bulletin de salaire.

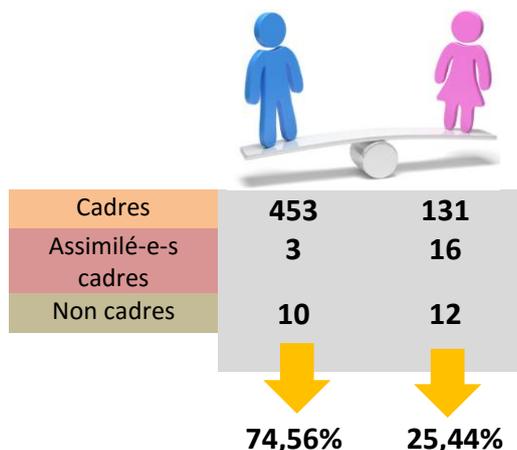
Parfois ce n'est pas grand-chose ; mais ç'est déjà ça.

Référence : [Code du travail : articles L3141-24 à L3141-31](#)



Axway France : combien étions-nous à la fin décembre 2016 ? Dernier comptage officiel.

625 salariés, dont 466 hommes et 159 femmes, toutes catégories confondues.



Assimilé-e-s cadres

| | | |
|-----|---|---|
| TP3 | 0 | 7 |
| TP2 | 3 | 9 |

Non cadres

| | | |
|-------|---|---|
| TP1 | 1 | 9 |
| T3 | 2 | 0 |
| T2 | 2 | 1 |
| T1 | 0 | 1 |
| I1.1 | 4 | 0 |
| AT4.1 | 1 | 1 |

Les tableaux détaillés, fournis par les RH lors du CE du 28 février 2017, sont accessibles sur [JIVE](#) Groupe CGT.

Qui a peur du télétravail ?

L'évolution des technologies facilite les pratiques du télétravail en tout lieu (domicile, lieux publics, transports, clients, espaces partagés,...) et dans des circonstances autant exceptionnelles que régulières. Pourtant, le cadre légal semble en retrait sur ces questions et les accords d'entreprises sont encore peu nombreux, même dans les entreprises technologiques comme Axway. Actrices sur cette question, les organisations syndicales, dont la CGT sont parfois accusées d'être en retrait, voire d'y être opposés. Vraiment ?



Alors que s'est ouverte une [concertation nationale sur le télétravail](#) et qu'un accord venant de Steria est en renégociation dans l'UES⁽¹⁾, il est intéressant de revenir sur les avancées auxquelles a contribué la CGT et aux propositions qu'elle fait sur ce sujet.

L'accord national interprofessionnel de 2005, signé entre syndicats de salariés (dont la CGT) et du patronat a posés le premier cadre légal du télétravail en France. Si ce texte est maintenant obsolète, il a permis de poser des premiers jalons toujours d'actualité. Ainsi, le télétravail doit obéir, au principe du volontariat, de la transparence (consultation du CE), de la contractualisation et de la réversibilité.

A l'image de ce qui se pratique chez Axway, le patronat n'est pas réticent au télétravail mais à des accords permettant son encadrement. Des avancées sont pourtant nécessaires afin de garantir un exercice du télétravail et du nomadisme qui profitent à tous.

Les conditions d'accès au télétravail, qu'il soit ponctuel ou organisationnel, doivent être clairement établies. Le référentiel métier réactualisé permettrait de les définir par métier. Cet accès doit être non-discriminant, et ne doit pas être « à la tête du client ».

Tout travail, en tout lieu et en toutes circonstances doit être comptabilisé. Les temps de repos dont le repos quotidien de 11h continues doivent être respectés pour la santé des salariés. Afin de préserver l'équilibre entre vie familiale et professionnelle, des plages de contact devront être définies et le droit à la déconnexion mis en œuvre.

La CGT revendique également la prise en charge des aménagements de postes de travail, des frais énergétiques et d'insonorisation si besoin.

Enfin, la question du télétravail doit être reliée aux gains de productivité qu'il engendre. Selon le cabinet de conseil *Greenworking*, [ceux-ci seraient de 22%](#). Dans [l'accord sur le numérique](#) signé chez Orange, la CGT a obtenu la création d'une instance permettant de suivre ces derniers.

Au niveau national, de notre branche professionnelle et de l'entreprise, la CGT a des revendications pour faire avancer la question du télétravail afin de « **travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous** ». ■

(1) UES : Unité Economique et Sociale regroupant Sopra Steria, I2S, Beamap, Sopra Banking, Axway et SOPRA HR Software.



« [PAROLES de DP](#) » tous les mois sur le Groupe CGT JIVE. Abonnez-vous !