

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY



Hommage à notre camarade et ami Pascal Bon

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès de notre ami, camarade et ancien collègue, Pascal Bon. En plus de son travail, Pascal aura été un élu fidèle et combatif. En tant que secrétaire du CHSCT, il aura participé à la mise en œuvre de la première enquête sur les conditions de travail chez Axway. C'est aussi la mémoire d'un homme sensible et touche à tout que nous tenons à honorer.

À sa famille et ses proches, la CGT Axway adresse ses sincères condoléances. ■

Vos élu.es 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

Vous avez loupé nos derniers billets de blog ?

[CLIQUEZ !](#)

LUTTER pour GAGNER

Politique environnementale d'Axway : les engagements doivent aussi passer par le dialogue social

Parmi les informations distillées dans le dernier Kick Off figurait une volonté pour Axway de promouvoir sa politique environnementale. Si ces discours sont -heureusement- dans l'air du temps, c'est à une vraie révolution copernicienne à laquelle les entreprises du numérique doivent s'engager, tant leur [empreinte carbone est non négligeable](#). En France, si les entreprises ont déjà l'habitude de communiquer via des rapport RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises, comprenant sa politique sociale et environnementale) ceux-ci prennent trop souvent la forme d'un toilettage vert. Si le rôle du CSE s'est vu renforcé de pouvoirs consultatifs sur les conséquences environnementales, les organisations syndicales sont également des partenaires non négligeables dans ce domaine. Nous demandons des efforts concrets de la direction sur deux sujets importants déjà présents dans l'agenda social. En premier lieu, le forfait mobilités durables, dont les négociations, engagées en fin d'année dernière patinent. Nous attendons aussi de pouvoir négocier sur la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes, la direction s'étant engagée lors des dernières NAO à y dédier un budget. Sur ces deux sujets, la CGT Axway a montré qu'elle était prête à négocier ; il appartient à la direction de mettre les moyens techniques humains et financiers pour faire avancer ces sujets. L'annonce de possibles résultats économiques en demi-teinte ne doit pas servir de prétexte pour reculer ! ■



Actions gratuites : une information nécessaire à l'heure des choix

On peut se demander quelle mouche a bien pu piquer les dirigeants ayant eu l'idée d'un programme global d'actions gratuites ? Si sur le papier la mesure tient surtout de la symbolique d'inspiration économique libérale (la quantité d'actions distribuées n'aura pas de conséquence sur les équilibres capitalistiques de l'entreprise), elle se montre surtout très compliquée à mettre en œuvre ; chaque pays possède ses propres règles fiscales ou sociales concernant la possession d'actions d'une société française. Une mesure salariale (augmentation, prime) ou de rétribution en temps libre (congés, réduction de temps de travail) aurait été sans doute plus simple à gérer.

En France, nous avons alerté la direction sur la possibilité offerte à chaque salarié d'affecter une partie de ses actions sur un PEE. Nous avons aussi demandé qu'une information soit faite sur la fiscalité afférente à chaque support. Si, à l'heure où nous écrivons ces lignes, aucune communication n'a été faite, un engagement en ce sens a été pris lors de la réunion du CSE de janvier. Pour plus de détails, n'hésitez pas à vous replonger dans notre [Coquelicot de janvier](#). ■

BRÈVES

Complémentaire santé : mise au point sur l'optique

Depuis quelques années, la fréquence de renouvellement des lunettes est limitée par l'assurance maladie mais aussi par les complémentaires santé (1 an jusqu'à l'âge de 16 ans, 2 ans au-delà). Il existe des cas où le délai de renouvellement peut être réduit, voire annulé. Face aux difficultés de certains pour obtenir un renouvellement anticipé, nous avons demandé à la direction de préciser ces conditions sur la page Jive « [Mutuelle et Santé au travail](#) » (à l'heure où nous écrivons ces lignes, le contenu n'y est pas encore inséré). ■

Mesure du CO2 : la direction privilégie la santé

Face à la propagation du Covid, il n'existe pas de solution miracle mais un éventail de mesures préventives participe à notre protection. C'est le cas, par exemple, de certaines mesures individuelles comme le port du masque. Cela peut être le cas de mesures collectives comme la mesure du taux de CO2 dans les locaux. Si cette mesure n'est pas obligatoire, elle fait partie des recommandations du [protocole national Covid en entreprise](#). Une trop grande concentration de CO2 montre un air trop peu renouvelé et potentiellement trop chargé en aérosols nocifs. Nous avons maintes fois amené le sujet lors des points Covid et en CSE. Devant notre insistance et face au peu de détails fournis par le gestionnaire de la tour sur d'éventuelles mesures, la direction a



annoncé lors du CSE de janvier acheter des capteurs de CO2. Des mesures mobiles devraient être faites pour s'assurer de la qualité de l'air sur des points de passages de nos sites. Quels que soient les résultats, nous nous félicitons d'une telle démarche qui vise à privilégier la santé des salariés. ■

L'actu juridique

Rémunération variable, primes d'objectifs et preuve.

Aux termes de l'article 1315, devenu 1353, du code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Une cour d'appel, qui constate que l'employeur ne produit aucun élément de nature à établir que les objectifs qu'il a fixés au salarié à titre de condition de versement d'une rémunération variable étaient réalisables, décide à bon droit, sans inverser la charge de la preuve, que cette rémunération est due.

Commentaire : la chambre sociale réaffirme une solution déjà énoncée dans un arrêt diffusé ([Soc., 24 octobre 2012, pourvoi n° 11-23.843](#)) : la charge de la preuve du caractère réalisable des objectifs fixés au salarié pour l'obtention de la part variable de sa rémunération incombe à l'employeur qui, par ailleurs, est celui qui doit pouvoir disposer de tous les éléments permettant de les déterminer. Dans la mesure où il détermine les objectifs assignés au salarié, **l'employeur doit être en mesure, en cas de litige, de justifier que ceux-ci étaient effectivement réalisables.** ■

[Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 19-20.978, FS-B sur le premier moyen.](#)

L'employeur peut-il exiger du salarié qu'il réponde aux e-mails ou au téléphone hors temps de travail ?

En aucun cas. Les horaires de travail du salarié sont strictement encadrés et l'employeur ne peut pas exiger que le salarié accomplisse des tâches professionnelles en dehors de ce temps de travail.

Lorsque l'employeur impose malgré tout au salarié de répondre aux courriels professionnels ou aux appels téléphoniques hors temps de travail, le salarié est en droit d'exiger le paiement de ces temps qui sont alors qualifiés d'**heures supplémentaires**.

Ainsi, le salarié, s'il dispose des preuves (comme des copies d'écran) peut obtenir un rappel de salaire au titre de ces heures supplémentaires et cela engendre également l'infraction de travail dissimulé. S'agissant des appels téléphoniques, la jurisprudence considère parfois qu'il s'agit de véritables permanences ou de temps d'astreintes. Mais parfois, la situation est moins évidente car c'est le salarié qui prend lui-même l'initiative de solliciter son employeur en dehors des heures de travail.

Les sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail liées au NTIC se sont en effet multipliées et les contentieux sont nombreux à la fois sur le terrain des heures supplémentaires mais également sur celui du stress et de l'intrusion dans la **vie privée**.

L'encadrement passe nécessairement par la mise en place de périodes de « trêve » des messageries professionnelles (courriels mais également messagerie vocale, SMS, messagerie instantanée, etc.) qui correspondent au minimum au temps de repos du salarié.

Cette question est désormais intégrée à la négociation en principe annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés).



À défaut d'accord sur ce point, l'employeur élabore une charte, après avis du CSE. Cette charte définit les modalités de l'exercice

du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Ces mesures visent à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Ces mesures visent à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Quelle intervention des représentants du personnel ?

Les représentants du personnel, en cas de violation du droit au respect de la vie privée du salarié et de dépassement des horaires de travail, peuvent exercer leur droit d'alerte.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le représentant du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié (ou le représentant du personnel si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé (en urgence).

En lien avec le délégué syndical qui participe aux négociations obligatoires, les représentants du personnel peuvent discuter avec l'employeur de la question de la régulation des outils numériques puisqu'ils sont consultés dans le cadre de l'élaboration de la charte sur le droit à la déconnexion. ■

Feuille de route Axway 2022 : enfin la bonne ?

Depuis l'AKO de janvier, nous savons qu'Axway est décidé à maintenir le cap défini l'année dernière et qui repose sur la méthode des quatre zones.

Dans son introduction, le CEO a réitéré le fait que la vision qu'il portait et la stratégie adoptée sont les bonnes. Ce qui a pêché, en revanche, est le manque de rigueur dans l'application. Il y aurait eu un relâchement au cours du second trimestre et particulièrement au Q4, qui a empêché d'atteindre les objectifs que nous nous étions fixés.

Les objectifs, quels sont-ils ? En premier lieu il y a ceux, financiers, au niveau de l'entreprise et qui sont les plus importants. L'objectif de rentabilité ROA devrait être atteint mais le chiffre d'affaires serait de 4% en dessous du budget et de 2,7% en retrait par rapport à 2021. Ce qui a amené Axway à publier un « *Profit warning à destination du marché financier* ». Le document [Ajustement des prévisions annuelles 2021](#) avance certes quelques

explications ; mais si l'on regarde plus en détails, nous savons que le CA d'Axway comporte une part récurrente de 70% du fait de la maintenance et de la souscription qui ont un taux de renouvellement supérieur à 98%. La marge d'erreur porte essentiellement sur les 30% restant, représentant principalement les ventes de licences et services. Considérant cela, l'erreur d'estimation est plutôt de l'ordre de 13,4% en dessous des prévisions pour cette catégorie.

Au cours d'un CSE extraordinaire, la direction a avancé quelques raisons pour expliquer cette contre-performance : ici un client qui tombe malade au moment de signer, là un client qui fait face à une démission de son responsable de projet, etc. Soit. Ce type d'aléa peut arriver, nous en convenons mais justement, cela arrive chaque année. De façon aléatoire, par définition. Or la décroissance est observée dans toutes les régions, autant en Europe qu'en Amérique et en Asie.

La suite



Par ailleurs, la ligne de produit AIS qui est une P&L a vu dans le même temps vu son CA progresser de 150 %. Rappelons que ce dernier stagnait jusqu'à présent aux environs de 20 M€.

C'est à la fois une bonne nouvelle en même temps qu'une inquiétude, car sans cette excellente performance, la chute aurait été encore plus dure.

En second lieu, comme cela a été évoqué, la perte du CA est essentiellement circonscrite dans le quatrième trimestre. Au dernier trimestre 2020, le chiffre d'affaires avait été exceptionnel même si le budget était trop ambitieux, Axway ayant atteint un taux de décroissance inédit avec un CA presque identique à celui de 2015.

Alors quelles sont les solutions ?

Selon la direction, il faut persévérer, creuser son sillon et rester focus sur le client.

L'AKO a permis de rappeler les objectifs qui permettront notre succès. Elle mêle les plus emblématiques : un NPS à 35, un meilleur engagement des employés (Axway Voice) fixé à 70%, continuer à casser les silos qui étaient réapparus ici ou là.

Une nouvelle ligne de management baptisée « [General Manager](#) » est créée, afin de mieux y parvenir et rester concentré sur la *règle d'or* qui peut se définir en trois mots : le client, le client et ...le client !

Et enfin (mais c'est juste du bon sens) apprendre de nos erreurs et apporter les corrections nécessaires.

Sur ce dernier point, le commerce a semble-t-il tiré quelques leçons. Nous avons eu une rapide présentation de la nouvelle organisation des équipes Sales, lesquelles vont se réorganiser comme ... AVANT. Oublié le focus Amplify et API Manager avec ses équipes commerciales dédiées ; oubliées les équipes colorées. Axway revient à la méthode traditionnelle : répartition des secteurs par activités et zones géographiques ; le commercial aura l'entière responsabilité des ventes réalisées indépendamment de la ligne de produits. Notons aussi de plus grosses commissions s'ils signent de nouveaux logos.

En conclusion, le premier trimestre 2022 sera très important. Il nous donnera une première indication sur la tendance à venir. Va-t-elle se poursuivre sur la ligne du Q4 2021 ou, au contraire, se redresser ? Et nous nous reposerons à nouveau LA question : s'agit-il d'un problème de stratégie d'Axway ou de son application ? ■

Télétravail : et après ?

Le développement du télétravail généré par la crise sanitaire est-il une fin en soi ? La reprise économique et l'atténuation envisagée (et espérée) du Covid vont-elles signifier un retour massif des salariés en présentiel ? Ou à contrario, les entreprises vont-elles devoir aller plus loin en envisageant un fonctionnement en flex office ?

Pendant de la généralisation du télétravail et de la recherche d'optimisation des mètres carrés de bureau par les directions d'entreprises, l'organisation en postes de travail partagés - où peuvent se succéder différents salariés au cours de la semaine - est en passe de devenir le modèle d'organisation dominant en France, selon plusieurs études récentes bâties sur des constats. Nous serions, en effet, en train de passer du monde des open space au monde du flex office, selon le Syntec numérique (syndicat professionnel auquel Axway est adhérente).



Au lieu d'un poste de travail par personne, observé le plus souvent jusqu'à présent, la norme deviendrait 0,67 poste par personne en moyenne, mesure syndicat patronal.

Toujours selon le Syntec, avoir des bureaux individuels qui seraient occupés à moins de 50 % n'aurait pas de sens. C'est pour cela qu'avec la montée en puissance du télétravail, le flex office s'imposerait. Il ne s'agit pas tant de faire des économies que de bien gérer ses espaces de travail, même si l'immobilier représente le second poste de dépense des sociétés, derrière la masse salariale.

Certaines entreprises saisissent aussi cette occasion pour s'installer dans des bâtiments plus vertueux d'un point de vue environnemental, la tendance n'est pas tant de « consommer moins » mais mieux. Mais sur le flex office, les entreprises sont encore pour l'instant en phase d'apprentissage.

Et Axway dans tout cela ? A-t-elle entamé une réflexion sur le sujet ? ■



**C'EST AUSSI BIEN
DANS VOTRE POCHE !
que dans celles des
actionnaires**

AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !
Rejoignez-nous sur : www.cgt.fr



En janvier 2022, les prix à la consommation augmentent de 2,9 % sur un an !

Sur un an, selon l'estimation provisoire réalisée par l'INSEE en fin de mois, les prix à la consommation augmenteraient de 2,9 % en janvier 2022, après +2,8 % le mois précédent. Cette hausse de l'inflation résulterait d'une accélération des prix de l'énergie, des services et – dans une moindre mesure – de l'alimentation. Les prix des produits manufacturés ralentiraient et ceux du tabac se replieraient légèrement.

Sur un mois, les prix à la consommation augmenteraient de 0,3 %, après +0,2 % en décembre. Les prix de l'énergie rebondiraient dans le sillage de ceux des produits pétroliers. Les prix de l'alimentation progresseraient, sur un mois, au même rythme que le mois précédent. Les prix des services ralentiraient et ceux des produits manufacturés se replieraient en lien avec les soldes d'hiver.

Sur un an, l'indice des prix à la consommation harmonisé augmenterait de 3,3 % en janvier, après +3,4 % en décembre. Sur un mois, il croîtrait de 0,1 %, après +0,2 % le mois précédent.

Pour répondre au pouvoir d'achat, la solution, c'est d'abord de permettre aux salariés de faire face aux hausses de prix et de mieux consommer, en revalorisant les salaires au-dessus des prix. Favoriser le pouvoir d'achat des ménages stimulerait la consommation et offrirait des débouchés aux entreprises. Par la même occasion, cela remplirait les caisses de l'Etat et réduirait les déficits publics. L'économie du pays ne pâtirait donc pas d'une inflation salariale modérée autour des 5%. Aussi, le «risque» de voir progresser l'inflation ne saurait être un argument valable pour refuser les augmentations des salaires et les prestations sociales ! ■

32^H! Travailler moins,
travailler mieux,
travailler toutes et tous.