

# LE COQUELICOT D'AXWAY



## L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

### Responsabilité Sociétale et Environnementale d'Axway : un engagement réel mais limité et sans concertation avec les IRP !

la RSE, c'est la **contribution des entreprises aux enjeux du développement durable**. Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable. La norme standard internationale ISO 26000 définit le périmètre de la RSE autour de sept thématiques centrales : la gouvernance de l'organisation ; les droits de l'homme ; les relations et conditions de travail ; l'environnement ; la loyauté des pratiques ; les questions relatives aux consommateurs ; les communautés et le développement local.

Présentés lors de la réunion CSE du 22 février, les choix prioritaires opérés par Axway pour la période 2022-2028 en matière de RSE, s'articulent autour de trois grands thèmes : l'engagement employé, l'engagement sociétal, l'engagement environnemental que nous synthétisons ci-dessous.

#### L'engagement employé

D'ici 2023, faire progresser le score en matière d'engagement des employés au-delà des 70% ; atteindre les 33% de femmes dans les effectifs ; dépasser les 25% de salariés ayant un handicap dans les effectifs.

#### L'engagement sociétal

D'ici 2023, avoir un Net Promoter Score supérieur à 40 ; obtenir le « Gold rankink » EcoVadis\* ; lancer, quatre programmes en matière de formation au digital à l'intention des jeunes filles.

#### L'engagement environnemental

Dès cette année, contribuer à l'atténuation des changements climatiques en réduisant de 10% l'utilisation du papier. Dès 2023, organiser deux « Cyber Clean Up days ». D'autre part, Axway vise la neutralité carbone en 2028 et met en place, pour cela, une taskforce actuellement en construction.

#### Notre vision

Bien sûr, en matière de RSE, l'important est de commencer et Axway s'y attèle depuis 2018 avec une accélération en 2021. Pour autant, un certain nombre de sujets restent pour le moment absents de cet engagement, comme par exemple les conditions de travail, qui ne sont pas explicitement développées, ou les droits de l'homme. C'est la raison pour laquelle le groupe ENSEMBLE ! au CSE a proposé que les institutions représentatives du personnel (élus CSE, organisations syndicales) puissent travailler avec la direction sur le sujet. En effet, nous pensons à la CGT que la RSE n'a de sens que si elle est l'objet d'une appropriation collective et citoyenne, afin d'échapper à la forme qu'elle prend trop souvent ; à savoir celle d'un engagement unilatéral et auto-administré, servant bien trop souvent et principalement les objectifs de communication interne et externe des entreprises, masquant l'incompatibilité des aspirations des actionnaires avec celles des autres acteurs, en particulier celles des salariés. D'où l'importance de passer d'une logique unilatérale à une logique contractuelle avec les parties prenantes. C'est ce que nous souhaitons chez Axway en matière de RSE. ■

\* Lancée à Paris en 2007, EcoVadis a développé la première plateforme collaborative permettant aux grands groupes d'évaluer la performance environnementale et la responsabilité sociétale (RSE) de leurs fournisseurs. Le but : réduire les risques en matière de RSE et encourager une démarche responsable pour l'intégralité de leur chaîne d'approvisionnement.

Sur la norme ISO26000 : <https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html>



### Forfait mobilité durable : reprise des négociations

Suspendues [depuis la fin de l'année 2021](#), les négociations sur le forfait mobilité durable ont repris le 24 février dernier. La CGT Axway a de nouveau avancé son idée de séparer un forfait mensuel alloué aux transports dits « durables », d'un remboursement des achats en fin d'année (vélo, équipement de sécurité, révision technique, ...). Comme indiqué [dans nos communications précédentes](#), nous souhaitons que le plus grand nombre de modalités de transport puissent être prises en compte. Le principal écueil soulevé par la direction est que le système ne doit pas engendrer une gestion trop complexe.

La direction doit maintenant étudier l'idée d'un forfait mensuel de 35€, pour ceux des salariés qui n'auraient pas un abonnement de transport en commun. En fin d'année, 80€ seraient disponibles pour les factures. Si cette solution était retenue, elle ne serait pas idéale (notamment, elle ne prendrait pas en compte les trajets complémentaires à un abonnement comme le vélo du domicile vers la gare) mais elle constituerait, assurément, un premier pas significatif.

La CGT Axway a également demandé que des enquêtes mobilité puissent être conduites, afin de faire vivre un futur accord et sonder les salariés sur l'évolution de leurs besoins en mobilité et leur satisfaction des solutions existantes. ■

## BRÈVES

### Prochain cycle de négociations syndicats/direction, à compter de mars

- ✓ Forfait mobilité durable : suite ;
- ✓ Égalité professionnelle : suite ;
- ✓ NAO 2021/2022 : démarrage ;
- ✓ Reconnaissance de carrière des IRP : démarrage.

### Douches de la Tour : un état déplorable !

Les élus du groupe ENSEMBLE ! au CSE ont évoqué l'état d'insalubrité et de détérioration des douches situées à l'étage moins 4 de la Tour W (nous vous épargnons les photos !). Nous avons demandé une remise en état de ce lieu, dans la mesure où ces équipements seront encore plus utilisés aux beaux jours par certains salariés qui viendront à la tour à vélo, ou par celles et ceux qui pratiquent des activités sportives à l'heure du déjeuner.

## L'actu juridique

### Droit à l'image du salarié.

Si l'employeur utilise l'image d'un salarié sans solliciter son accord ou sans tenir compte de son refus, il est possible pour le salarié d'obtenir une réparation même si l'atteinte portée à son droit à l'image ne lui a occasionné aucun préjudice. C'est en ce sens que s'est récemment prononcée la Cour de cassation (Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-12.420).

Dans l'affaire qui lui était soumise, deux salariés avaient été photographiés dans le cadre de leur activité professionnelle. La photographie avait été postée sur le site Internet de l'entreprise. Les salariés avaient sollicité sa suppression par courrier. La société ne l'a toutefois supprimé que dans le cadre de l'action en justice engagée par les salariés à son encontre.

La cour d'appel avait rejeté la demande de réparation des salariés. Elle considérait qu'ils ne démontraient pas avoir subi un préjudice du fait du délai de suppression de la photographie.

Mais la Cour de cassation en a décidé autrement. Selon elle, « la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation ».

### Protection du salarié lanceur d'alerte

Le salarié qui dénonce de bonne foi des faits dont il a eu connaissance pendant l'exercice de ses fonctions et qui seraient de nature à caractériser des infractions pénales bénéficie d'une protection contre le licenciement. La Cour de cassation étend cette protection lorsque le salarié relate ou témoigne de bonne foi de faits qui seraient de nature à caractériser des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement (Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-10.057).

Dans cette affaire, le salarié était expert-comptable et commissaire aux comptes. Il avait alerté son employeur sur une situation de conflit d'intérêts entre ses missions d'expert-comptable et celles de commissaires aux comptes. Il avait également indiqué à son employeur qu'à défaut de pouvoir discuter avec lui de cette question déontologique, il saisirait la Compagnie régionale des commissaires aux comptes (CRCC).

Quelques jours après avoir saisi la CRCC, le salarié a été licencié pour faute grave. Dans sa lettre de licenciement, son employeur lui reprochait expressément d'avoir menacé de saisir la compagnie régionale des commissaires aux comptes afin de l'informer de l'existence dans la société d'une situation de conflit d'intérêts.

Le licenciement a été annulé pour violation d'une liberté fondamentale. Le salarié relatait des faits, dont il avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser une violation du Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes.

Ainsi, la Cour de cassation étend le périmètre de protection aux manquements aux règles déontologiques sans qu'ils caractérisent nécessairement une infraction pénale. L'employeur ne soutenait également pas que le salarié était de mauvaise foi et qu'il dénonçait des faits qu'il savait erronés. Conclusion, licenciement annulé.

### Consultez notre espace juridique sur Jive

◉ Temps de travail	◉ Rémunération	◉ Congés et absences	◉ Congés spéciaux
◉ Statut du salarié	◉ RTT	◉ Licenciement	◉ Rupture conventionnelle
◉ Autres Sanctions	◉ Contrat de travail	◉ Discriminations	◉ Maladie
◉ Accidents du travail	◉ Harcèlement, violence en entreprise	◉ Accords collectifs Conventions collectives	◉ Réseaux sociaux et entreprises
◉ Médecine du travail	◉ Forfait-jours	◉ IRP	◉ Handicap
◉ Télétravail	◉ Mobilité	◉ Surveillance des salariés	◉ Entretien professionnel
◉ Entretien d'évaluation	◉ Inaptitude Reclassement	◉ Droit à l'image	◉ Lanceur d'alerte

Suivez l'actualité de votre CSE (ordres du jour, PV, activités), abonnez-vous à l'espace Jive du groupe **ENSEMBLE !**



Le calcul des inégalités professionnelles montre que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est de l'ordre de 25 % en faveur de ces premiers. Précarité, bas salaires, temps partiel subi restent encore et toujours l'apanage des femmes.



### Le 8 mars à 15h40 en grève pour dire stop aux inégalités salariales

## Chez Axway, un Index de l'Égalité en 2021 de 88/100, en progression de 9 points.

\* « Au titre de l'année 2021, Axway obtient une note de 88 sur 100 et progresse de 9 points comparativement à 2020 – année elle-même en progression de 4 points par rapport à 2019. Une nouvelle fois, notre progression se réalise sur le premier indicateur consacré aux écarts de rémunération entre femmes et hommes et pour lequel nous obtenons en 2021 33/40 contre 29/40 en 2020 et 25 en 2019. Sur les 3 dernières années et sur ce premier indicateur, Axway est parvenu à réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes de 10,1% à 6,6% soit une réduction de 65%.

Autre fait marquant, pour la première fois, deux salariées intègrent le groupe des 10 plus hautes rémunérations de l'Entreprise. Cet élément nous permet d'obtenir 5 points supplémentaires qui nous faisaient jusqu'à lors défaut.

Les mesures respectives des trois indicateurs restants demeurent inchangées – et à leur maximum pour la 4ème publication. » ■

\* Extraits du document *Index de l'Égalité F/H 2021 et comparaison avec les Index 2020 & 2019, People & Culture, Axway.*

Les résultats complets de cet index sont [publiés sur Jive](#).

## Accord PEE : les organisations syndicales au secours de l'épargne salariale

Toutes celles et ceux d'entre nous qui sont éligibles à la réception des actions gratuites ont reçu un courrier intitulé « Important – Worldwide Free Share Plan ». Contrairement à ce que le titre pourrait laisser croire, celui-ci s'adresse uniquement aux salariés d'Axway France. Il les informe de la possibilité de mettre une partie des actions sur un PEE (Plan d'Épargne Entreprise). Si la communication est quelque peu alambiquée c'est que le transfert optionnel vers un PEE va se faire en 2 temps (d'abord via un compte individuel puis sur un support spécifiquement dédié). Les élu.e.s du groupe ENSEMBLE ! avaient pourtant interpellé la direction dès le CSE de [décembre 2019](#). En [novembre 2021](#), nous avons indiqué à la direction qu'un avenant au règlement actuel du PEE devrait être signé. Ce n'est qu'en février de cette année que celui-ci a pu être signé. Une fois n'est pas coutume, c'est vers les organisations syndicales que la direction s'est tournée pour obtenir la signature du document – la direction se tournant habituellement vers le CSE comme la loi le lui permet. Ce mode de négociation ne peut que nous convenir puisque nous n'avons cessé de demander, depuis des années, que les négociations sur l'intéressement, la participation et d'une manière générale sur l'épargne salariale, se fassent avec les organisations syndicales présentes chez Axway (nous ne manquerons pas rappeler ce précédent le moment venu). Sur le fond, l'accord ne réserve aucune surprise si n'est que les dividendes sont automatiquement placés sur le FCPE monétaire aux rendements négatifs. Nous aurions préféré que chacun puisse arbitrer. Heureusement, il est toujours possible contourner cette limitation en transférant ses avoirs vers le FCPE de son choix. ■



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



## La solidarité syndicale contre la guerre en Ukraine

L'entrée des troupes russes en Ukraine à la suite du crescendo dramatique des manœuvres militaires a fait ressurgir la menace d'un embrasement, d'une généralisation du conflit sur notre continent et le spectre d'une troisième guerre mondiale. D'ores et déjà, les premières victimes de cette agression ce sont les populations civiles. On parle de morts et de millions de réfugiés. Les bombardements annoncés comme ciblés sur des objectifs militaires, ont en réalité causé des pertes civiles. Cette agression contre l'Ukraine est « une guerre, en violation de la souveraineté d'un pays, en violation du droit international et des principes fondateurs de la Charte des Nations Unies », se sont indignées les centrales syndicales françaises CGT, CFDT, CGC, FO CFTC dans un communiqué commun où elles expriment leur « soutien aux populations, travailleurs et à leurs syndicats qui sont d'ores et déjà victimes » de cette guerre. Elles appellent à « l'arrêt immédiat de cette agression et au retrait des troupes russes du territoire ukrainien ».

Faire taire les armes, laisser la place à la diplomatie et à la négociation est la seule issue à cette crise majeure. Si les postures hostiles et bellicistes de Vladimir Poutine ont allumé la mèche, les responsabilités des dirigeants occidentaux ne sont pas minces. La CGT dénonce ainsi « les menées impérialistes des grandes puissances, l'irresponsabilité des dirigeants qui font le choix des armes plutôt que du dialogue, les cadres d'alliance militaire, dont l'OTAN qui représentent une menace permanente pour la paix ». Ces alliances et traités d'un autre âge ne sont à l'évidence plus garants d'une paix durable. Dans cette guerre, les gouvernements doivent prendre le parti de la désescalade afin de parvenir à faire taire les armes. Plutôt que de multiplier les annonces d'envoi d'armes pour le plus grand bénéfice de l'industrie de l'armement, ce sont les sanctions économiques qu'il faut actionner, malgré la réticence du monde des affaires. Les Nations Unies doivent être « le cadre privilégié d'élaboration des solutions politiques et diplomatiques pour régler la question ukrainienne ». La CGT, aux côtés d'une large coalition d'organisations engagées pour la paix appelle aux mobilisations contre la guerre et pour des négociations destinées à établir une paix immédiate et durable. Malgré la répression violente, il faut saluer les importantes mobilisations contre la guerre qui ont lieu en Russie et sont un point d'appui pour mettre fin aux politiques impérialistes et bellicistes de Poutine.

Tandis que dans d'interminables éditions spéciales de journaux télévisés anxiogènes certains s'interrogent sur les conséquences économiques de cette guerre, s'évertuent à peser le volume des échanges avec la Russie, la part du gaz russe dans notre consommation énergétique, la responsabilité du mouvement syndical est d'être aux côtés des travailleuses et travailleurs d'Ukraine, de ses voisins limitrophes, mais aussi de Russie qui seront rapidement impactés par cette guerre dont personne, à commencer par les peuples eux-mêmes, ne peut sortir gagnant. ■

## Baisse des indemnités prud'homales : des effets négatifs

Les conséquences de la réforme du code du travail en 2017, avec l'instauration d'un barème des indemnités prud'homales, ont été étudiées par deux chercheurs. Leurs conclusions sont sans détours : les indemnités versées en cas de licenciement abusif ont diminué.

La création d'un barème pour les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse conduit à une nette diminution du montant des indemnités.

La publication dans la revue Droit Social de février 2022 d'une étude réalisée sur les conséquences de la réforme du code du travail de 2017 prouve ce que la CGT dénonçait à l'époque de sa mise en place : la création d'un barème pour les indemnités versées par les juges en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse conduit à une nette diminution du montant des indemnités.

Objectif annoncé à l'époque par le gouvernement et le ministre de l'économie Emmanuel Macron : donner de la visibilité aux employeurs sur le coût d'éventuels licenciements conflictuels, afin de leur permettre de sécuriser leurs recrutements.



Effets observés par les deux chercheurs : le montant moyen des dommages et intérêts est passé de 7,9 mois de salaires à 6,6, une diminution qui se retrouve aussi du côté de la somme maximale octroyée par le juge : 20 mois de salaires aujourd'hui contre 37,8 mois avant la réforme...

D'autres effets négatifs sont pointés du doigt :

- les indemnités des salariés employés par une société de moins de 11 personnes diminuent moins que celle des collaborateurs d'une entreprise d'au moins 11 personnes (-0,8 mois versus -2,1 mois) ;
- celles des salariés ayant une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans dans leur entreprise perdent 3,1 mois, en moyenne.

« Le barème complexifie les procédures, notamment parce que bon nombre d'avocats cherchent à le contourner, en allant sur d'autres points.

Heureusement, les conseils ne le suivent pas toujours : **nous avons recensé 40 conseils et 10 cours d'appel, sur tout le territoire, qui ont rendu un jugement écartant le barème** » dit Fred Paré, en charge du suivi des conseillers prud'hommes pour la CGT.

Preuve que la jurisprudence a tendance à devenir constante, reconnaissant que le préjudice subi par certains salariés est légitime et son indemnisation bien plus importante que celle imposée par le barème. « La cour de cassation doit rendre deux décisions de jurisprudence très attendues en mai, après les élections » poursuit-il.

Autre conséquence de cette réforme : la complexification de la procédure avec la requête obligatoire, obligeant les salariés à se faire accompagner, et participant ainsi à la diminution inexorable du nombre d'affaires. ■

### 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

## The Axway CGT stands with the Ukrainian People

