

LE COQUELICOT D'AXWAY

L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail : premières propositions de l'Intersyndicale Cgt-Cfdt

Direction et syndicat d'Axway sont entrés dans le vif du sujet dans le cadre de cette négociation obligatoire démarrée en avril dernier. L'Intersyndicale CGT-CFDT a défendu ses premières propositions sur plusieurs thématiques, d'autres viendront compléter nos demandes.

Réduction progressive puis suppression du différentiel global de salaires entre femmes et hommes chez Axway

Nous défendons la constitution d'une enveloppe spécifique affectée à la réduction concrète des écarts constatés en matière de salaire entre femmes et hommes ; nous demandons à la direction un engagement formel d'aboutir sur ce sujet et que celui-ci soit inscrit « en dur » dans un projet d'accord.

L'évolution des salaires et des écarts entre femmes et hommes doivent être suivis dans le cadre d'indicateurs précis, afin de pouvoir agir dans le sens d'une réduction effective.

De même, des indicateurs de suivi des rémunérations des temps partiel par rapport aux temps pleins doivent être mis en place et les éventuels écarts réduits.

Pour l'Intersyndicale CGT-CFDT, l'index égalité n'est qu'un outil (critiquable et critiqué) permettant d'avoir, à un instant donné, une photographie plus ou moins fidèle d'une certaine réalité des écarts de salaires entre les femmes et les hommes ; ce que nous souhaitons, c'est la mise en œuvre d'actions concrètes et l'assurance qu'à travail de valeur égale, le salaire soit égal.

Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail

Nous demandons, afin que cela soit clair et sans ambiguïté, d'inscrire dans le projet d'accord le principe de base suivant : « *Nul ne doit notamment faire l'objet d'agissements sexistes dans l'entreprise, de harcèlement ou de violence en raison de son sexe, ni subir de propos ou comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante.* »

Les auteurs de tels agissements sont sujets à sanction, le cas échéant pénales ».

Nous estimons que la lutte contre les propos et agissements sexistes et la prévention du harcèlement sexuel doivent faire partie des actions prioritaires et essentielles d'Axway. Nous demandons pour cela un engagement réel de l'entreprise dans la mise en place d'actions de prévention, de sensibilisation et de formation prenant différentes formes, telles que la création (ou la reprise - inutile de réinventer ce qui existe déjà ailleurs) et la diffusion de documents de références sur ces thématiques ; la mise en œuvre d'une **formation rendue obligatoire dédiée à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour l'ensemble des salariés** mais aussi d'autres modules intégrant, par exemple, les thématiques suivantes : enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes, déconstruction des stéréotypes et préjugés, identification et analyse des biais discriminants entre les femmes et les hommes dans la gestion des carrières, ... L'ensemble de ces actions de formation et sensibilisation devra figurer au plan de formation de l'entreprise ; l'adoption d'une « charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors des locaux de l'entreprise.

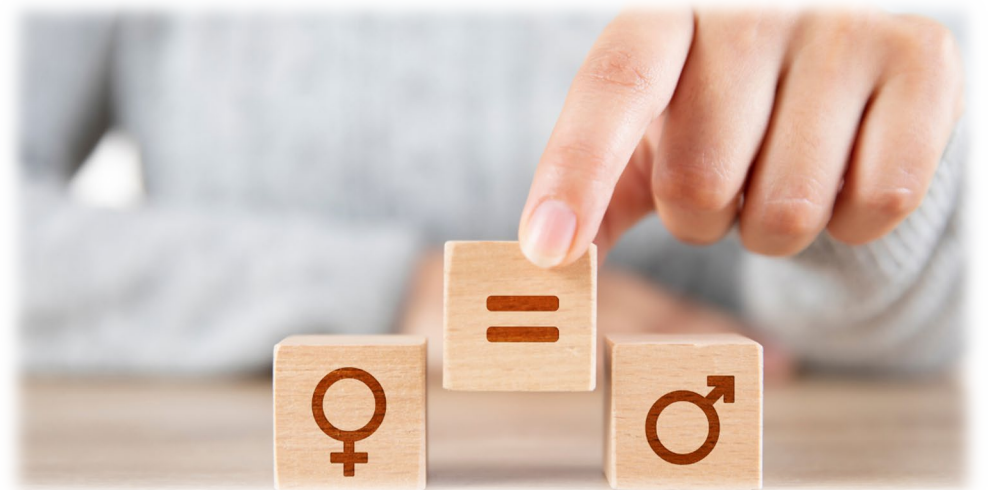
Nous demandons également que les référentes harcèlement présents dans l'entreprise (une référente côté RH et une référente côté CSE) soient formées sur les sujets les concernant et que cette formation soit prise en charge par l'entreprise.

Charge de travail, temps partiel et temps plein, réunions

Dans le cadre d'un passage d'un temps plein à un temps partiel et inversement, nous demandons une réévaluation des objectifs, des missions et de la charge de travail du salarié ou de la salariée concerné. Cette mesure vise également à prévenir d'éventuels risques psychosociaux et éviter des situations telle que le burnout.

Nous demandons également que les réunions professionnelles soient planifiées de façon à être compatibles avec les contraintes familiales des salariés ; celles-ci pouvant survenir le matin et/ou le soir. ■

📣 Nous vous tiendrons bien évidemment et comme nous l'avons toujours fait, informés des avancées de cette négociation. Restez à l'écoute et suivez nos publications.



BRÈVES

La direction d'Axway propose un « mur d'idées » suite à l'enquête AWS de 2021 : une occasion de s'exprimer et de revendiquer ?

Selon les Ressources humaines, l'objectif de ce mur d'idées est de recueillir les retours d'expérience des salariés sur les thématiques carrière, reconnaissance, et leadership-vision. La reconnaissance, justement, avec l'aspect salarial qui reste l'item le moins performant avec 33% de satisfaction, soit 5 points de moins par rapport à l'enquête précédente. Une occasion offerte d'exprimer en direct et par écrit ses attentes, ses insatisfactions et ses revendications en la matière. Pourquoi s'en priver ? D'autant que la question du pouvoir d'achat reste une vraie préoccupation des Français en général, des salariés en particulier. Même chez Axway. ■



Assemblée Générale des actionnaires le 24 mai 2022 à 14h30 - Etoile Business Center à Paris

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 |



Augmenter les salaires, c'est encourager l'inflation ? Des réponses aux idées reçues en suivant ce [lien](#).

Les effectifs Axway France à fin mars

| Syntec | janvier-22 | | février-22 | | mars-22 | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme |
| DHG | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| I3.3 | 25 | 2 | 24 | 2 | 24 | 3 |
| I3.2 | 47 | 17 | 49 | 17 | 51 | 20 |
| I3.1 | 117 | 26 | 119 | 26 | 121 | 26 |
| I2.3 | 48 | 23 | 50 | 23 | 49 | 28 |
| I2.2 | 34 | 26 | 34 | 27 | 33 | 23 |
| I2.1 | 14 | 15 | 14 | 14 | 10 | 13 |
| I1.2 | 18 | 8 | 18 | 8 | 16 | 6 |
| I1.1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| TP3 | | 4 | | 4 | | 3 |
| TP2 | 2 | 8 | 2 | 8 | 2 | 14 |
| TP1 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 7 |
| T3 | | 1 | | 1 | | 1 |
| T2 | | 1 | | 1 | | |
| T1 | | 4 | | 4 | | 1 |
| AT31 | | 1 | | 1 | | 1 |
| Grand Total | 322 | 149 | 326 | 149 | 323 | 151 |

Etablissement Tour W

| Syntec | janvier-22 | | février-22 | | mars-22 | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme |
| CDD | 13 | 8 | 13 | 8 | 13 | 8 |
| CDI | 294 | 138 | 297 | 138 | 295 | 140 |
| Grand Total | 307 | 146 | 310 | 146 | 308 | 148 |

Etablissement Lyon

| Syntec | janvier-22 | | février-22 | | mars-22 | |
|--------------------|------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme |
| CDD | | 1 | | 1 | | 1 |
| CDI | 8 | 1 | 8 | 1 | 8 | 1 |
| Grand Total | 8 | 2 | 8 | 2 | 8 | 2 |

Etablissement Grenoble

| Syntec | janvier-22 | | ##### | | ##### | |
|--------------------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme |
| CDI | 7 | 1 | 8 | 1 | 7 | 1 |
| Grand Total | 7 | 1 | 8 | 1 | 7 | 1 |

Données fournies au CSE par la direction.

L'actu juridique

L'employeur a-t-il le droit de licencier un salarié qui intente une action en justice contre l'entreprise ?

L'employeur a le pouvoir de licencier mais attention le licenciement doit être prononcé pour une cause réelle et sérieuse. L'employeur doit respecter la procédure fixée par le Code du travail, voire la convention collective. À défaut, le salarié pourra remettre en question son licenciement.

Licencier un salarié parce qu'il a introduit une action en justice à l'encontre de l'entreprise est une très mauvaise réponse à cette action. Elle conduira vers une nouvelle action en justice.

Non, l'employeur ne peut pas licencier un salarié au motif qu'il a engagé une action en justice à l'encontre de l'entreprise.

Pour les juges, le licenciement prononcé en réponse à une action en justice porte atteinte au droit d'agir en justice, droit qui est une liberté fondamentale. Ainsi, dans une telle situation, le licenciement sera annulé. Et ce, même si le motif du licenciement inscrit sur la lettre de licenciement ne fait pas référence à l'action en justice engagée par le salarié.

Le salarié aura également le droit de demander sa réintégration et bénéficiera d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçu entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration. Notez qu'il n'est pas déduit de ce montant les éventuels revenus de remplacement dont il aurait pu bénéficier pendant cette période, par exemple l'allocation chômage.

Toutefois, cela ne veut pas dire que l'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié qui a engagé une action devant les tribunaux. Mais ce licenciement ne doit pas être une réponse à cette action en justice. Il doit avoir une cause réelle et sérieuse. Et en cas de litige, l'employeur devra prouver que la rupture du contrat n'a pas été motivée par l'action en justice. ■

[Consultez notre espace juridique sur Jive](#)

Une banalisation des violences faites aux femmes peut justifier un licenciement

Dans un arrêt rendu le 20 avril 2022, la Cour de cassation confirme le licenciement pour faute grave de l'animateur des Z'amours. Dans un contexte de libération de la parole des femmes victimes de violences, avec notamment le mouvement #metoo et l'affaire Weinstein, Tex s'était fait remarquer pour avoir prononcé une blague particulièrement douteuse lors d'une émission sur une chaîne concurrente. La Haute juridiction estime que la rupture du contrat de travail n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié.

Embauché par la société de production de l'émission, le requérant s'est en effet placé sur le terrain de la liberté d'expression pour contester son licenciement, avec deux arguments. D'abord, pour lui, le salarié jouit de cette liberté dans et hors l'entreprise "sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs". Il estime que sa blague était "un trait d'humour provocant" et que, prononcée en sa qualité d'humoriste, cela ne constituait pas un abus à sa liberté d'expression.

Deuxième argument : un abus ne peut être constitué par un salarié "qui s'exprime, même de façon sarcastique, dans un cercle restreint". Rappelons en effet que le licenciement a été confirmé en appel non seulement en raison de la "blague" prononcée à la télévision, mais également du fait du comportement de l'animateur dans les jours qui suivirent. Fier de sa blague et de la polémique, il a continué à tenir des propos misogynes et injurieux à l'égard des candidates à son émission.

En réponse, la Cour de cassation s'est notamment appuyée sur les clauses présentes dans le contrat de travail du salarié, lequel est parfaitement clair : le respect des droits de la personne constitue "une des caractéristiques majeures de l'esprit devant animer les programmes des chaînes publiques de télévision". Il mentionne également que toute atteinte à ce principe constitue une faute grave. Plus encore, la Charte des antennes France télévision, signée par le salarié, prévoyait notamment "le refus de toute valorisation de la violence et plus particulièrement des formes perverses qu'elle peut prendre telles que le sexisme et l'atteinte à la dignité humaine".

Le licenciement, fondé sur la violation de ces clauses, poursuivait bien, "le but légitime de lutte contre les discriminations en raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur". La Cour de cassation estime en outre que "compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur", le licenciement n'était pas disproportionné. ■

L'employeur peut produire en justice des éléments du profil LinkedIn d'un salarié

La Cour de cassation admet implicitement, dans un arrêt du 30 mars 2022, qu'un employeur puisse se servir d'un extrait du profil LinkedIn d'un ancien salarié comme moyen de preuve dans un contentieux prud'homal portant sur le licenciement de ce dernier.

La Cour de cassation a déjà admis qu'un employeur puisse utiliser, au soutien d'un licenciement disciplinaire, des éléments extraits du profil, même privé, d'un salarié sur un réseau social (en l'occurrence Facebook), dès lors notamment qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour les obtenir (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058 PBRI ; v. l'actualité n° 18153 du 2 oct. 2020). La chambre sociale prolonge ce principe dans un arrêt d'espèce du 30 mars 2022, dans lequel elle accepte implicitement, comme moyen de preuve, l'utilisation par un employeur des informations issues du profil LinkedIn d'une salariée licenciée, afin de limiter l'indemnisation due au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse.

Utilisation du profil pour démontrer qu'une salariée a retrouvé un emploi

Une salariée licenciée le 10 septembre 2014 pour insuffisance professionnelle alors qu'elle justifiait d'une ancienneté d'à peine un an a contesté son licenciement devant les juridictions prud'homales et obtenu gain de cause devant la Cour d'appel de Versailles qui a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les juges ont néanmoins limité l'indemnisation de son préjudice à 10 000 € (le barème Macron n'étant pas applicable) au motif que la salariée avait retrouvé un emploi un mois après son licenciement, ainsi qu'en attestait des éléments publiés sur son profil LinkedIn et versés aux débats par l'employeur.



Ce qu'a contesté la salariée dans la mesure où, selon ces éléments, elle avait réalisé une étude et effectué des démarches en vue de la reprise d'une entreprise, ce qui a consisté en des « négociations commerciales et promesses d'achat avec les cédants, études des bilans comptables, études de marché, réalisation du business plan, dépôt et présentation du projet auprès des organismes bancaires ». Ces éléments ne permettaient en aucun cas d'établir qu'elle aurait effectivement retrouvé un emploi dès le mois d'octobre 2014 comme l'avaient estimé les juges du second degré. Elle produisait d'ailleurs : une attestation, délivrée par Pôle emploi, de son inscription en tant que demandeur d'emploi jusqu'au 18 mars 2018 ; une attestation de l'employeur mentionnant l'exécution du préavis de licenciement jusqu'au 10 novembre 2014. La salariée a formé un pourvoi en cassation et a obtenu gain de cause.

Preuve insuffisante mais recevable sur le principe

L'arrêt du 30 mars n'aborde pas directement la question de la recevabilité d'une telle preuve.

La Cour de cassation précise toutefois que c'est à tort que la cour d'appel a limité le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en retenant que la salariée avait retrouvé un emploi un mois après son licenciement. En effet, en statuant ainsi au visa d'une pièce correspondant au « profil LinkedIn de la salariée », qui « mentionne qu'à compter d'octobre 2014, celle-ci a réalisé une étude et effectué des démarches en vue de la reprise d'une entreprise, et non qu'elle a retrouvé un emploi », la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de l'écrit qui lui était soumis. La chambre sociale a donc renvoyé les parties devant la cour d'appel autrement composée afin qu'il soit définitivement statué sur l'indemnisation à accorder au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce qui retient l'attention n'est pas l'ampleur du préjudice causé à la salariée, mais le moyen utilisé par l'employeur pour tenter d'en limiter l'étendue. **En considérant que la cour d'appel avait dénaturé le contenu de l'extrait du profil LinkedIn fourni à cette fin par l'employeur, la Cour de cassation admet, certes implicitement, que de tels éléments constituent des éléments de preuve recevables. D'autant plus lorsqu'ils sont en libre accès car dans ce cas, ils ont forcément été obtenus loyalement.** ■

Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-21.665 F-D

Nouvelle définition du harcèlement sexuel et protection des lanceurs d'alerte : actualisation du règlement intérieur d'Axway

La loi santé au travail du 2 août 2021 a notamment aligné la définition du harcèlement sexuel du code du travail sur celle du code pénal. Ses dispositions sont entrées en vigueur le 31 mars 2022.

La définition du harcèlement sexuel inscrite dans le code pénal inclut donc depuis 2018 la référence aux propos ou comportements sexistes. En revanche, jusqu'à présent, cette référence est absente de la définition du harcèlement sexuel inscrite dans le code du travail. Les agissements sexistes sont prohibés dans le cadre des règles relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi santé au travail modifie donc le code du travail afin de tenir compte de la loi « Schiappa » du 3 août 2018. Elle précise que les propos ou comportements à connotation sexuelle peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel. La définition du harcèlement sexuel du code du travail est également alignée sur celle du code pénal sur le harcèlement par plusieurs personnes.

Désormais, dans le code du travail, le harcèlement sexuel est également constitué lorsqu'un même salarié subit des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; mais aussi lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Le Code du Travail prévoit que l'employeur doit communiquer par tout moyen au personnel les textes relatifs au harcèlement moral et sexuel, ce qui inclut le texte de l'article L 1153-1 du code du travail. Celui-ci ayant été modifié au 31 mars, l'employeur doit le modifier dans l'affichage obligatoire.

De même, le règlement intérieur de l'entreprise doit notamment rappeler les mesures de prévention des risques liés au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes. Axway doit donc également actualiser la définition du harcèlement sexuel figurant dans le règlement intérieur en préambule de ces mesures de prévention.

C'est ce que les élus du groupe ENSEMBLE ! ont rappelé à la direction lors de la réunion du CSE d'avril. Cette mise à jour, qui devrait être faite dans les semaines à venir, nécessitera un point à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE pour information et consultation des élus.

Protection des lanceurs d'alerte

Sur cet autre thème, le règlement intérieur doit rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte afin d'assurer l'information des salariés sur le sujet (C. trav. art. L 1321-2 modifié). La Direction d'Axway devrait également informer et consulter les élus du CSE lors de la prochaine réunion de l'instance. ■

Sur le dispositif de protection, voir la [loi du 21 mars 2022](#).



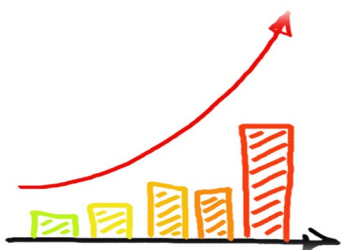
Résultats semestriels 2022 : une croissance toujours en panne

S'il fallait chercher une note positive à la publication des résultats financiers d'Axway au 1^{er} trimestre 2022, ce serait que le chiffre d'affaires est « supérieur aux prévisions ». Si l'analyse des résultats dresse une situation contrastée, force est de constater que le tableau est pourtant globalement négatif. Seul un contexte favorable sur les taux de change permet une timide évolution du chiffre d'affaires qui serait -à taux de change constant- en recul de 2,4%. Les prévisions de fin d'année ne sont guère plus reluisantes puisqu'il n'est prévu qu'une timide évolution du CA (entre 1 et 2%). Cette estimation, si elle semble réaliste avec la capacité de réalisation de l'entreprise, vient pourtant enterrer peu à peu les objectifs de la stratégie d'Axway. Pour mémoire, son organisation devait permettre de nous focaliser sur les secteurs en croissance afin de donner un coup de fouet au CA. Ce n'est qu'une fois les objectifs de croissance remplis que la rentabilité devait venir. Il n'en n'est maintenant plus question et les 500M€ espérés et affichés ne semblent plus être qu'un mantra récité depuis maintenant plus de 10 ans.

Le délaissement de la stratégie de croissance au profit d'une stratégie financière de rentabilité nous amène à nous questionner sur 2 points.

Premièrement, où cela est-il censé nous mener ? Axway est-elle condamnée à n'être qu'un acteur profitable de taille modeste, cela assure-t-il sa pérennité ?

Plus préoccupant, quels sont les effets sur les organisations de travail et donc les êtres humains de cette course à la rentabilité ? Plusieurs témoignages nous font état d'une intensification des charges de travail voire de rapports sociaux qui se tendent. **La santé et la sécurité des travailleurs est un principe supérieur et intangible. Pour la CGT Axway, nous serons extrêmement actifs pour combattre les effets délétères d'une recherche du profit à tout prix.** ■



La direction en dessous du minimum syndical !

L'un des principaux outils stratégiques de gouvernance d'Axway est le V2 (nommé ainsi par héritage de Sopra). Le V2 est établi par la direction financière avec le comité exécutif au début de chaque année, avec l'accord du conseil d'administration. Il permet, en particulier, de planifier les flux de trésorerie c'est-à-dire les revenus des ventes, souscriptions, maintenance face à des coûts attendus ; le tout bénéficiant d'un suivi mensuel des réalisations budgétaires. In fine, il fixe les objectifs de marge opérationnelle d'activité et le chiffre d'affaires. Le suivi mensuel des chiffres réalisés permet de savoir si l'entreprise est sur la « bonne voie ».

Les données peuvent être ventilées notamment par régions et par activités. A partir du moment où les données sont disponibles, il est possible d'avoir une vue à 360° de l'activité.

A l'occasion de l'achat de l'outil Workday, en production en France et aux États-Unis depuis le mois dernier, le V2 a fait l'objet d'une refonte. Le nouveau document qui nous est présenté en CSE est un simple document de synthèse au niveau du groupe Axway, ramassé sur deux pages. Et pour tout vous dire, nous avons été douchés par le nouveau format qui s'est révélé très décevant.

Au contraire d'un chef de région, un GM ou d'un patron de P&L qui ont la possibilité de consulter des rapports à n'importe quel niveau de détail et d'analyser les données sur n'importe quel axe, les élus ne disposent que de cet unique document pour le suivi des résultats.

Pourtant, la direction est censée fournir aux représentants du personnel des informations sur l'activité Axway Software France. Ce n'est plus le cas depuis le mois d'avril, puisque les chiffres sont consolidés sur la région EMEA, sans plus de précisions quant à la France. C'est un véritable recul par rapport à l'ancien document qui n'était déjà pas satisfaisant et nous considérons que ce n'est pas acceptable.

La direction s'est engagée à nous fournir ces informations dans document séparé, potentiellement en mai. Dont acte. Précisons que la CGT n'a pas l'intention de quémander ces informations chaque mois. Nous attendons un niveau de détail de données mensuelles et récurrentes pour la France au moins équivalent à ce que nous avions avec le précédent document ; c'est pour nous la seule façon de pouvoir suivre l'activité en France. ■

Interrogation sur les équipes Commerce en France

Les récents départs -volontaires ou contraints - d'un nombre significatif de salariés du Commerce (6 ruptures conventionnelles ou licenciements et 2 démissions) ont amené les élus du CSE à interroger la direction sur cette situation. Si celle-ci fait état de la suppression d'une équipe avec le repositionnement des salariés et reconnaît une action de « rationalisation », elle invoque principalement des insuffisances professionnelles individuelles. Cette « rationalisation » n'est pas sans soulever des questions notamment sur l'intensification de la charge de travail qui en résulterait. Elle pose aussi la question de la capacité d'action du CSE à être correctement informé et à jouer son rôle alors que celui-ci ne dispose plus, depuis le mois d'avril, d'indicateurs économiques* sur la zone France dans le dernier V2 remis aux élus. ■

* Voir l'article ci-dessus.

Travail du dimanche : toujours encadré, jamais gratuit !

Les récentes informations sur les projets de travail du dimanche nous amènent à rappeler quelques principes salutaires. La norme reste celle du [repos dominical](#), la dérogation à ce principe une exception toujours encadrée. Ce travail doit être déclaré, approuvé **mais aussi compensé**.



Dans la mesure où ni le code du travail, ni notre convention collective (Syntec), ni un accord d'entreprise n'impose les modalités de récupération, c'est au salarié et à lui seul de savoir s'il souhaite récupérer son travail dominical en temps, en argent ou dans un mélange des deux. Rappelons que tout projet de travail du dimanche doit être l'objet d'une information/consultation du CSE. ■





Budget des ASC du CSE : synthèse du réalisé 2021 et du prévisionnel 2022

Nous publions, sous la forme d'un tableau synthétique, les deux budgets comparatifs 2021/2022 concernant les activités sociales et culturelles (ASC) ; ces budgets ont été soumis au vote des élus lors de la réunion CSE du 25 avril dernier et approuvés à l'unanimité par les élus. ■

Budgets pour les activités sociales et culturelles (ASC)*

| Postes activités | 2022 | 2021 |
|---|------------------|------------------|
| Voyages et WE | 52 000 € | 0 € |
| Billetterie | 20 000 € | 17 000 € |
| Mission Handicap | 2 000 € | 2 000 € |
| Chèques Vacances | 100 000 € | 100 000 € |
| Chèques Culture & Rentrée Scolaire | 12 000 € | 10 000 € |
| Chèques Noel | 67 000 € | 110 500 € |
| Evènements fin d'année | 20 000 € | 20 000 € |
| CESU | 1 500 € | 2 000 € |
| Location de Vacances | 6 000 € | 6 000 € |
| Prime Vacances Enfants | 18 000 € | 18 000 € |
| Evènement Familiaux | 3 000 € | 3 000 € |
| Subvention Activité Sportive Culturelle | 8 500 € | 10 000 € |
| Evènement Sportif | 1 000 € | 0 € |
| Sîtes | 3 000 € | 3 000 € |
| Prorata Salaire Assistante | 10 000 € | 10 000 € |
| Total | 324 000 € | 311 500 € |

* Données fournies par le CSE

Subvention versée par Axway pour le budget des ASC : 275000 € pour 2022 contre 290, 761 € en 2021.

Retrouvez l'ensemble des activités proposées par votre CSE, les ordres du jour, les procès-verbaux des réunions sur l'espace ENSEMBLE ! dans Jive ou en partie sur www.cse-axway.fr

Nouveau représentant du CSE au conseil d'administration d'Axway

Sans surprise, Jean-Claude Bellando élu Secrétaire du CSE suite au départ en retraite d'Alain Torjman, lui a également succédé en tant que représentant de l'instance au conseil d'administration de l'entreprise. Le groupe ENSEMBLE ! avait présenté la candidature de Dominique Robin mais celle-ci n'a pas été retenue ; la majorité TDU conserve donc son hégémonie aux côtés des administrateurs. ■

Journée de solidarité : cette année, pas besoin de poser un congé ou un RTT

Consultés sur la journée de solidarité, les élus du CSE ont émis l'avis suivant voté à l'unanimité, suite à la proposition de la direction de faire coïncider celle-ci avec un jour de pont : « Le CSE approuve la décision de la direction d'utiliser le lundi de Pentecôte (6 juin 2022) comme journée de solidarité en 2022, et prend bonne note de sa décision de rajouter le lundi de pentecôte dans la liste des ponts disponibles en 2022. Le CSE enjoint la direction à entamer des négociations sur les modalités de traitement de la journée de solidarité. »

Si cette proposition est accueillie favorablement dans un premier temps, le thème sera néanmoins débattu dans le cadre des négociations annuelles obligatoires à venir pour 2022.

En effet, plutôt que positionner cette journée « à la place de », nous aimerions à la CGT que celle-ci soit tout simplement offerte ; par exemple sous la forme du « Axway Thank You Day » offert par deux fois aux salariés dans le cadre de la récente période de pandémie. ■



Intéressé par l'actualité CGT de Sopra Steria Group ? Contactez-nous !

Quand l'engagement au travail va trop loin*

L'engagement au travail est un vecteur d'épanouissement et de performance que toutes les entreprises cherchent à développer. Mais lorsqu'il devient excessif, il peut aussi représenter un danger pour la santé des collaborateurs et mener à l'épuisement professionnel.

Engagement et sur-engagement, quelle différence ?

Ce qui caractérise un travailleur engagé au travail est avant tout son enthousiasme, mais aussi sa persévérance, face aux tâches qu'il doit effectuer ou à certaines contraintes de son travail. Contrairement au salarié sur-engagé, il parvient généralement à maintenir un équilibre satisfaisant entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Le sur-engagement se traduit, quant à lui, par un rapport excessif au travail, qui devient pour le sujet sa principale préoccupation, au détriment de sa vie privée qu'il néglige de plus en plus. Ne comptant plus ses heures, le salarié fonctionne en « surrégime », et si son investissement total dans son travail peut générer dans un premier temps de très bons résultats, cela ne peut pas tenir dans la durée.

Se fatiguant de plus en plus, il devient de moins en moins performant, ce qui le pousse souvent à en faire davantage et l'enferme dans un cercle vicieux pouvant mener à l'épuisement.

Outre les risques liés à l'intensité de travail, Stéphanie Chasserio, chercheur et enseignante en management, pointe le risque de surinvestissement affectif : « l'individu se construit uniquement dans une seule dimension, ce qui le rend d'autant plus vulnérable lorsque cette relation, sur laquelle il a tout misé, se brise ».



Facteurs de risques et rôle de l'entreprise

Le sur-engagement peut être lié à des facteurs individuels tels que l'âge (jeunes diplômés qui veulent « faire leurs preuves »), la situation sociale (crainte de perdre son emploi) ou la personnalité des salariés (perfectionnisme par exemple). Il touche aussi particulièrement les professions à forte dimension émotionnelle (métiers passion, secteur de la santé et du social, créateurs d'entreprises, etc.).

Mais il relève également de facteurs organisationnels. On peut notamment citer : une identification forte aux valeurs prônées par l'entreprise et à sa mission ; un discours managérial mettant l'accent sur la dimension affective et le sentiment d'appartenance (à l'échelle de l'entreprise mais aussi du service et de l'équipe) ; un prestige social à travailler pour une entreprise de renommée, présent par exemple dans de grands groupes internationaux (réputés pour leurs niveaux de rémunération attractifs mais aussi de performance attendue) ; un travail à l'international avec des fuseaux horaires décalés, ou encore la flexibilité dans l'organisation du travail (favorisant l'hyper connexion).

Si ces éléments peuvent être positifs, il s'agit d'avoir conscience qu'ils risquent, dans certains cas, de favoriser une sur-implication des salariés avec ses conséquences sur la santé mais aussi sur l'entreprise (absentéisme, turnover, etc.). Si le salarié est un acteur à part entière de ce processus et qu'il s'agit de le sensibiliser à ces mécanismes pour qu'il réussisse à s'en soustraire et se repositionner professionnellement le cas échéant, il est aussi de la responsabilité de l'entreprise de maîtriser le niveau d'engagement des collaborateurs et de mettre en place des garde-fous.

L'objectif étant de trouver un juste équilibre et d'actionner des leviers d'engagement pour susciter l'adhésion et la motivation des salariés, sans tomber dans les travers d'un investissement sans limite. Car si le manque d'engagement des salariés peut coûter cher à l'entreprise, leur sur-engagement pourrait bien, à terme, lui en coûter tout autant. ■

*Par Chloé Remmer, Psychologue du travail – Consultante / formatrice.



Vous avez loupé nos derniers billets de blog ? Pas de soucis, CLIQUEZ ↓

