

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Égalité professionnelle et inégalités salariales : la CGT propose du concret

Nous sommes toujours en négociation pour faire aboutir un nouvel accord sur l'égalité entre les femmes et hommes dans l'entreprise. Alors que les dernières NAO (négociations annuelles obligatoires) avaient permis d'inscrire noir sur blanc **notre revendication d'une enveloppe spécifiquement dédiée à la réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes**, les dernières réunions ont tourné autour de la façon de réduire -et à terme de supprimer- ces inégalités. De cette enveloppe qui pourrait prendre la forme d'un montant fixe, nous avons demandé qu'elle soit dédiée pour 2/3 à la réduction des inégalités dans les 4 familles de métiers (PSO et R&D, Sales, Marketing, G&A) pour lesquelles des écarts statistiques de rémunération ont été observés. 1/3 servirait à la correction des écarts de salaires individuels les plus visibles.

Nous demandons également la tenue de négociations pour faire évoluer la classification et le niveau de rémunération des salariés non-cadres, afin de leur offrir de réelles perspectives d'évolution professionnelles au sein de l'entreprise. Ces salariés sont quasi-exclusivement des femmes et leur salaire stagne indifféremment de la qualité de leur travail. **Nous avons demandé que le mouvement de rattrapage des inégalités soit séparé du cycle d'augmentations pour que ces deux processus n'interfèrent pas.**

Nous avons également fortement retravaillé la proposition d'accord, pour y inclure de nouvelles thématiques, notamment :

- les dispositifs de soutien familial permettant d'accompagner des proches en situation de handicap, en fin de vie ou des enfants hospitalisés ;
- la prévention et la lutte contre toutes les formes de violence au travail dont les violences sexistes et morales. Nous proposons des instruments concrets de prévention et de traitement de tels actes.

A la CGT Axway, nous considérons que l'égalité entre hommes et femmes ne se fait pas qu'autour d'une table de négociation mais avec le dialogue du plus grand nombre d'entre vous. Si vous avez une expérience à partager ou si vous souhaitez contribuer à notre réflexion, **n'hésitez pas à contacter vos élu·e·s CGT.** ■

Résultats économiques du troisième trimestre : un chiffre d'affaires en recul

La publication des résultats financiers d'Axway est loin d'être reluisante. Si le chiffre d'affaires des licences continue son déclin, celui de la souscription, moteur de la croissance de l'entreprise, marque le pas. Le retrait est d'autant plus important si l'on regarde la croissance organique qui tient compte de l'évolution du taux de change. L'appréciation du dollar face à l'euro vient donc amortir en partie le recul du chiffre d'affaires.

Axway Software : Chiffre d'affaires par type d'activité

3 ^{ème} Trimestre 2022 (M€)	T3 2022	T3 2021 Retraité*	T3 2021 Publié	Croissance Totale	Croissance Organique
Licences	2,3	5,3	4,7	-51,7%	-56,7%
Souscription	27,4	30,2	27,8	-1,7%	-9,5%
Maintenance	28,3	31,8	29,5	-4,2%	-11,1%
Services	9,6	8,3	7,7	23,9%	15,8%
Axway Software	67,5	75,6	69,8	-3,3%	-10,7%

* Chiffre d'affaires à périmètre et taux de change 2022

Ce retrait est le plus marqué en France et dans les Amériques. Dans sa communication, la direction indique toujours viser le progrès du bénéfice par action ainsi que de la rentabilité. Si ces résultats ne sont que partiels, il nous semble préjudiciable qu'une entreprise en pleine transformation ambitionne de servir plus le capital au détriment du travail des salarié·e·s qui créent la richesse de l'entreprise, autant pour leur emploi, leur rémunération que leurs conditions de travail. ■



Projet de fermeture du 25^{ème} étage de la Tour W : le sujet dépasse de loin les locaux parisiens

Présenté en réunion CSE de septembre, les élus attendaient de la direction des précisions quant au repositionnement de chaque salarié concerné, avant d'émettre un avis circonstancié sur le projet. En vain. Remis à l'ordre du jour

de la réunion d'octobre, les élus ont fini par voter la motion suivante, approuvée à l'unanimité : « Le CSE est consulté sur un projet de fermeture du 25^{ème} étage et de réorganisation des équipes sur les étages 26, 27, 28 et 29.

Le CSE souhaite que le projet soit approfondi par la Commission SSCT sur la base des éléments présentés ce jour et notamment sur les critères concernant :

1. Les arguments économiques affichés pour la fermeture qui ne sont pas démontrés à ce jour.
2. La prise en compte des modifications des conditions de travail notamment les isolations phoniques

Le CSE souhaite pouvoir disposer, pour étude préalable et comme cela a toujours été le cas, des éléments nécessaires permettant la remise d'un avis argumenté ».

Depuis, il semble que le sujet fasse tache d'huile et dépasse la seule Tour W ; pour preuve le [billet de blog](#) du big boss publié sur Jive le 26 octobre dernier, lui-même suivi d'un échange (très participatif) avec les salariés présents lors du *CEO Office Hours – Friday* du 28 octobre. Un sujet, nous le constatons, qui mérite assurément d'être traité non pas étage par étage mais dans sa globalité. ■

Face à l'inflation, des rattrapages pour tous, des rattrapages tout de suite !

Alors que l'indice des prix à la consommation affichait une [hausse de 6,2% en octobre](#), la question du maintien du pouvoir d'achat est devenue un sujet de premier plan [tant au niveau national](#) que dans les entreprises. Fidèle à ses engagements la CGT Axway portera le sujet d'une revalorisation globale dès l'ouverture des négociations annuelles obligatoires de cette année. Cette revalorisation devra être indépendante de la politique d'augmentations des salaires.

C'est avec votre soutien qu'une telle revendication pourra trouver une issue concrète. ■



BRÈVES

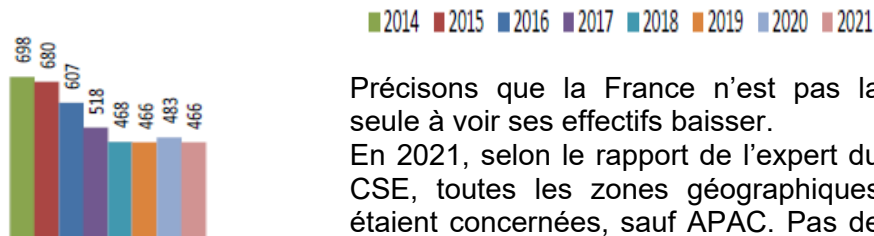
Enquête Axway Voice Survey 2021 : les salariés attendent toujours des actions concrètes

Neuf mois après la présentation des résultats de l'enquête AVS pour l'année 2021, et malgré un post Jive daté de début avril 2022 assurant que nous en saurions plus « *dans les semaines à venir* », les salariés restent sur leur faim ! Aucune information, aucune proposition concrète sur le thème de la reconnaissance dont les rémunérations font partie. Cet item avait déjà été pointé du doigt par une majorité de salariés en 2020. À l'heure d'une inflation galopante qui s'établit, pour le mois d'octobre, à 6,2% après +5,6% le mois précédent, la question des rémunérations est cruciale. Pourtant, la direction d'Axway ne semble pas pressée de s'y intéresser. ■

Les effectifs France au troisième trimestre : érosion constante

Ce n'est pas une bonne nouvelle pour l'emploi, les effectifs Axway France suivent une courbe descendante depuis le début de l'année, les embauches ne compensant plus les départs, certains postes vacants ne sont plus systématiquement pourvus. Cette situation engendre déjà, dans certaines équipes, des problèmes en termes d'organisation et de charge de travail. Rappelons que la France représente 27% des effectifs globaux (tableau ci-contre fourni au CSE par la direction).

En mars de cette année, nous étions en France 474 salariés, 461 en juillet puis 443 en septembre. Par comparaison, il y avait 467 salariés en septembre 2021. Le graphique ci-dessous montre bien la lente érosion des effectifs français depuis 2014 (source : expert du CSE) :



Précisons que la France n'est pas la seule à voir ses effectifs baisser. En 2021, selon le rapport de l'expert du CSE, toutes les zones géographiques étaient concernées, sauf APAC. Pas de quoi se réjouir non plus. ■

Security Conference : full English et décalage horaire

La conférence sur la sécurité organisée le 9 novembre pour l'ensemble des salariés Axway s'est faite en anglais avec un horaire unique. Or, justement parce qu'il s'agit de sécurité, l'information doit être comprise par toutes et tous afin d'éviter les incompréhensions, voire des erreurs. En outre et une fois de plus, la tranche horaire empiète sur les horaires de travail en vigueur chez Axway France. Rappelons que nous sommes aux 36h50 et que l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle doit être préservé. Serait-il impossible d'organiser cette même réunion aussi en français ? Pourtant, en France, la langue officielle reste le français. ■



De nouvelles aides pour les parents solos

Une partie des parents seuls avec enfants pourront bientôt un peu sortir la tête de l'eau. En effet, **l'allocation de soutien familial va être revalorisée de 50 % à partir de novembre**. Son montant passera de 122,92 euros à 184,38 euros par enfant. Il faudra toutefois un peu patienter, le premier versement de l'ASF revalorisée

n'aura lieu que le 5 décembre. L'ASF est versée par la caisse d'allocations familiales (CAF) – ou pour les agriculteurs par la Mutualité sociale agricole (MSA) – aux parents qui élèvent seuls au moins un enfant âgé de moins de 20 ans. Pour en bénéficier, il faut que l'autre parent soit décédé ou n'ait pas reconnu l'enfant, qu'il ne verse aucune pension, qu'il ait cessé d'en verser une depuis deux mois ou qu'il s'acquitte d'une pension inférieure au montant de l'ASF. Dans ce dernier cas, le parent isolé reçoit une ASF différenciée, soit un complément permettant d'atteindre 122,92 euros (184,38 euros à partir de décembre). Si la différence est inférieure à 15 euros, le parent ne touche pas l'ASF. Si une pension alimentaire a été fixée et n'est pas versée, la CAF peut au bout de deux mois se substituer au parent mauvais payeur : elle verse l'ASF et engage une procédure pour récupérer l'argent.

Parmi les conditions d'attribution de cette allocation, l'une a de quoi faire grincer les dents : le parent qui la touche la perd s'il vit à nouveau en couple, même si ce n'est pas avec l'autre parent !

Le complément de libre choix de mode de garde étendu pour les enfants jusqu'au collège

Autre coup de pouce pour les familles monoparentales, l'allongement du versement du complément de libre choix de mode de garde jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Cette mesure annoncée le 20 septembre par Jean-Christophe Combe, le ministre des Solidarités, figure dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) de 2023, elle devrait donc normalement entrer en vigueur en début d'année prochaine. Actuellement versée jusqu'aux 6 ans de l'enfant, cette allocation a pour but d'aider les parents à financer une partie des dépenses liées à la garde de leur enfant. Son montant varie selon le nombre d'enfants, leur âge, les ressources de la famille... Elle peut être versée quel que soit le mode de garde, qu'il s'agisse d'une microcrèche, d'une assistante maternelle agréée, d'une garde à domicile, d'une association ou d'une entreprise habilitée... Étendue jusqu'aux 11 ans révolus des enfants dans les familles monoparentales, elle devrait permettre de financer des baby-sitters à condition bien évidemment qu'ils soient déclarés. Une aide bienvenue pour les mamans solos, souvent confrontées à des horaires atypiques. ■

L'actualité de la santé au travail et des conditions de travail est un espace créé par La CGT d'Axway et le Groupe ENSEMBLE au CSE, accessible sur JIVE.

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



Frais de transport : même loin du lieu de travail, l'employeur doit les rembourser

Le fait pour un salarié, même pour convenance personnelle, d'habiter loin de son lieu de travail ne peut servir de prétexte à l'employeur pour s'opposer au remboursement de 50% des frais de transport, soit la part obligatoire sur le coût des abonnements (hebdomadaire, mensuel ou annuel). Suite à l'épidémie de Covid 19, nombre de salariés pour lesquels le télétravail était possible ont déménagé loin de leur lieu de travail.



Afin de limiter le remboursement des frais de transport, certains employeurs ont tenté de mettre en place des restrictions géographiques. Ils refusaient ainsi de défrayer les trajets domicile-travail des salariés ayant choisi de s'établir loin de leur entreprise. Depuis deux

ans, les litiges affluent. Et les décisions convergent pour l'instant dans un sens unique : **peu importe le choix du lieu de résidence habituelle du salarié, l'employeur doit indemniser les frais de transport sans introduire de critère d'éloignement**. A défaut, il crée une différence de traitement injustifiée entre les salariés. ■



L'actu juridique

Recueil des signalements d'alerte : la procédure enfin encadrée par décret

Une procédure interne de recueil et traitement des signalements d'alerte doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Un décret est venu détailler les modalités de cette procédure.

Procédure interne de recueil des signalements : les entreprises concernées

Cette obligation concerne les entreprises dont l'effectif compte au moins 50 salariés. Ce seuil s'apprécie à la clôture de 2 exercices consécutifs et est déterminé selon les modalités prévues au Code de la sécurité sociale.

Il est possible de mettre en place une procédure commune avec d'autres entreprises si l'on emploie moins de 250 salariés. Cette procédure peut également être commune à plusieurs sociétés ou à leur ensemble en cas de groupe, sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chaque entité du groupe.

Lorsqu'il n'y a pas de procédure interne (autrement dit pour les entreprises de moins de 50 salariés), les informations peuvent être communiquées au supérieur hiérarchique direct ou indirect, à l'employeur ou à un référent désigné par celui-ci.

Mise en place

C'est à l'employeur de déterminer comment il souhaite mettre en place la procédure de façon à répondre au mieux à cette obligation. Il peut par exemple s'agir d'une note de service.

Il doit au préalable consulter son CSE.

Contenu

Réception des signalements

La procédure retenue doit instaurer un canal de réception des signalements qui permet à toute personne d'adresser un signalement par écrit ou par oral, selon ce que prévoit la procédure. Si c'est par oral il faut préciser si c'est par téléphone ou tout autre système de messagerie vocale et que sur demande de l'auteur le signalement s'effectue aussi lors d'une visioconférence ou d'une rencontre physique organisée au plus tard 20 jours ouvrés après réception de la demande.

Peut être transmis tout élément de nature à étayer le signalement de faits portant sur un crime, un délit ou encore une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entité concernée. Peu importe sa forme ou son support.

L'employeur doit informer par écrit l'auteur de la réception de son signalement dans les 7 jours ouvrés de sa réception.

Il est possible de prévoir, sauf lorsque l'alerte est anonyme, que l'auteur du signalement transmet en même temps que son signalement tout élément justifiant qu'il fait bien partie des personnes autorisées à lancer une alerte interne (membre du personnel, candidat à l'embauche, etc.).

La procédure peut prévoir que le canal de réception des alertes est géré en externe par un tiers.

Traitement des signalements

L'employeur doit vérifier que le signalement respecte les conditions requises et il doit informer l'auteur du signalement s'il pense que ce n'est pas le cas. La procédure doit préciser quelle suite sera alors donnée ainsi que les suites données aux signalements anonymes.

Il peut demander à l'auteur un complément d'information.

Si les allégations paraissent avérées, l'employeur doit agir pour remédier à l'objet du signalement. Il dispose d'un délai maximum de 3 mois pour communiquer par écrit à l'auteur du signalement des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement.

Le délai de 3 mois court à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, à compter de l'expiration d'une période de 7 jours ouvrés suivant le signalement.

Si les allégations sont inexactes ou infondées ou que le signalement devient sans objet l'employeur le clôture. La procédure doit prévoir que l'auteur est informé par écrit de la clôture.

La procédure indique la ou les personnes ou le ou les services désignés par l'entité pour recueillir et traiter les signalements. Les personnes ou services désignés disposent, par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions. La procédure prévoit les garanties permettant l'exercice impartial de ces missions.

La procédure garantit l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers qui y est mentionné.

Elle interdit l'accès à ces informations aux membres du personnel qui ne sont pas autorisés à en connaître.

Publicité

L'employeur doit diffuser la procédure par tout moyen assurant une publicité suffisante, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur le site Internet ou par voie électronique, dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente aux personnes concernées.

Il doit également diffuser des informations claires et facilement accessibles concernant les procédures de signalement externe.

Le décret du 3 octobre fixe également les modalités de la procédure de recueil et de traitement des signalements par les autorités externes. Rappelons que depuis le 1er septembre 2022, le lanceur d'alerte peut choisir entre le signalement interne et externe.

Ces nouvelles règles s'appliquent à partir du 5 octobre.

Notez que l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte doit, depuis le 1er septembre 2022, être rappelée dans le règlement intérieur de l'entreprise (Code du travail, art. L. 1321-2). ■

L'employeur a-t-il le droit de licencier un salarié pour insuffisance professionnelle alors que ses entretiens d'évaluation sont satisfaisants ?

L'entretien d'évaluation permet d'apprécier les compétences du salarié sur l'année écoulée. Il permet d'identifier les points forts du salarié, les difficultés rencontrées et les solutions pour les lever. Cela peut également être le moment où sont fixés les objectifs de l'année à venir.

L'établissement d'un bilan écrit de l'entretien d'évaluation est fortement conseillé.

La Cour de cassation a jugé, il y a quelques années, que le licenciement d'un salarié pour insuffisance professionnelle était sans cause réelle et sérieuse. Parmi les éléments de preuve soumis à l'appréciation des juges, le dernier entretien d'évaluation du salarié, établi 2 mois avant le licenciement. La conclusion de celui-ci était : « un vrai travail et des compétences certaines entachées par certaines libertés rien d'irréversible ». ■



Barème Macron : la Cour d'appel de Douai rouvre les hostilités

Le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse ne permettait pas au vu des circonstances particulières de l'espèce, une indemnisation adéquate et appropriée au regard du préjudice subi, conclut la Cour d'appel de Douai dans un arrêt du 21 octobre. Elle écarte ainsi son application par le jeu d'un contrôle in concreto, en contradiction avec la solution adoptée par la Cour de cassation le 11 mai 2022.

À l'origine de la décision, un litige opposant un agent d'entretien à son employeur dans le cadre de son licenciement. À 55 ans, après 21 ans d'ancienneté, il s'était vu notifier la rupture de son contrat pour avoir refusé plusieurs affectations de postes suite à une réorganisation dans l'entreprise puis à des restrictions posées par le médecin du travail.

Contestant le bien-fondé de la décision prise par la société, le salarié avait obtenu devant le conseil des prud'hommes de Lille, que le licenciement soit reconnu comme sans cause réelle et sérieuse. Il s'était vu octroyer une indemnité de 23 960, 48 euros sur la base d'un salaire moyen de 1 497,53 euros correspondant au plafond du barème Macron au vu de son ancienneté, soit 16 mois de salaire.

À l'occasion de l'appel formé par l'employeur contre ce jugement, le salarié demandait toutefois que lui soit accordée une indemnisation supérieure au plafond et réclamait la somme de 32 000 euros nets, soit 21 mois de salaire.

Une requête à laquelle accède la Cour d'appel de Douai qui accepte, en dépit des arrêts de la Cour de cassation ayant validé le barème, d'en écarter l'application.

Lire l'intégralité l'article [ici](#). ■



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

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