



## Brèves d'info des Délégués du Personnel Intersyndicale d'Axway

Lors de la réunion DP/Direction du 25 février ...

### Salaires

#### Quel sera le budget dédié aux augmentations ?

Réponse de la direction : elle ne peut pas communiquer le budget définitif d'augmentation car le processus n'est pas terminé.

▶ **Pourtant les annonces sont déjà allées bon train ! Rappelons que Jean-Marc Lazzari avait déjà annoncé que l'enveloppe serait faible et que la consigne d'austérité est passée dans certains services. Alors que les négociations sur les salaires n'ont pas encore commencé, la direction ne semble plus s'embarrasser des apparences d'une négociation loyale.**

### Bâtiments

**Ventilation à Puteaux 3 : point d'avancement des actions engagées afin de réduire le bruit au 11ème étage.**

Réponse de la direction : le bailleur n'a pas fait de retour pour l'instant. La direction compte le relancer.

▶ **Si des premières actions initiées après la réunion de janvier ont permis de faire baisser le bruit, nous considérons que l'effort reste à poursuivre.**

**Ensemble des bâtiments : point de situation sur la recherche de nouveaux locaux.**

Réponse de la direction : à ce stade, la direction n'a pas d'annonce à faire. La recherche est toujours en cours.

▶ **Les spéculations sur la localisation de nos prochains bureaux vont déjà bon train. Les paris sont ouverts !**

**Puteaux 3 : point d'avancement sur la mise en place de corbeilles de recyclage.**

Réponse de la direction : la société Tricycle était en rendez-vous avec E. Bouaziz sur ce sujet le mercredi 24 février. La direction fera un retour de cet entretien lors de la prochaine réunion.

▶ **Si la direction met trois mois pour traiter ce genre de question, il y a de quoi se poser des questions sur des sujets de fond ...**

### Congés

Les délégués du personnel constatent que la page RH des congés n'a toujours pas été mise à jour des éléments relatifs à l'arrivée d'un enfant adopté ainsi que du congé paternité. Ils demandent à ce que ces informations soient mises à jour conformément à ce qui avait été annoncé lors de la réunion du 27 janvier.

Réponse de la direction : elle s'engage à mettre le portail à jour.

▶ **Au moment où nous écrivons ces lignes, la page a bien été modifiée...partiellement. L'information sur l'arrivée d'un enfant adopté mentionne toujours, « pour le père ».**

### Divers

Lors de la réunion de janvier, les délégués du personnel avaient signalé des problèmes d'aménagement des bureaux des assistantes du service à Puteaux 1. Ils constatent que ces problèmes n'ont pas été résolus et demandent à la direction d'agir.

Réponse de la direction : elle prend note de la demande.

▶ **Il ne s'agit pourtant que d'une armoire ! La demande avait été pourtant faite par les intéressées il y a trois mois sans succès et voilà que la direction demande maintenant le concours des élus DP Intersyndicale. Un premier pas vers la cogestion ?**



@Le KPDP est sur JIVE !

# VOS DROITS

## La justice fait sauter le verrou de la mention « Personnel » des mails privés

Un arrêt de la Cour de cassation confirme qu'un employeur n'a pas le droit de prendre connaissance du contenu d'un mail personnel envoyé sur un compte personnel consulté depuis le lieu de travail de l'employé. Dans ce contexte, la mention « personnel » inscrite en sujet de mail ou dans un dossier le contenant n'est pas nécessaire.

Depuis 2001 et l'Arrêt Nikon, la jurisprudence est constante sur l'impossibilité pour un employeur de consulter et d'utiliser la correspondance électronique privée de ses salariés, a fortiori contre eux, même stockée sur un ordinateur professionnel. Mais surgissent régulièrement des litiges sur ce qui est ou non personnel ou supposé professionnel. C'est encore le cas dans cet arrêt du 26 janvier 2016.

En l'occurrence, un conflit prud'homal avait été jugé et l'employeur avait intégré dans ses éléments de preuves des courriels de la salariée. Ces courriels n'avaient pas été spécifiquement désignés comme personnels (dossier « personnel », mention « personnel » dans l'objet, etc.), ce qui est le critère habituel pour les reconnaître comme personnels. Mais l'adresse de réception était une adresse personnelle. La Cour en a déduit que ce fait suffisait à en faire une correspondance électronique personnelle justifiant que la pièce concernée soit écartée des débats.

En savoir plus

[Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du mardi 26 janvier 2016 - N° de pourvoi: 14-15360](#)

## Discrimination à l'embauche : le rôle de l'apparence physique

Le Défenseur des droits publie, en février 2016, les résultats du 9e baromètre conduit avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les expériences de discrimination liées à l'apparence physique dans l'accès à l'emploi.

L'apparence physique (style vestimentaire ou corpulence) prend une place importante dans les recrutements. Parmi les inconvénients pour être embauché, les cinq critères le plus souvent cités par les personnes interrogées ont trait à une singularité visible. Avoir un style non conforme aux codes de l'entreprise ou être obèse sont considérés comme les situations les plus pénalisantes. A l'inverse, avoir un physique attractif est vu comme un avantage. La minceur apparaît ainsi comme un atout lors d'un recrutement. 79% des répondants pensent que leur apparence physique a une influence sur le recruteur même si, dans la majorité des cas, ces personnes pensent que cette apparence n'est pas importante pour leur métier. Les femmes sont deux fois plus nombreuses à déclarer des discriminations liées à l'apparence physique. Les femmes obèses, par exemple, rapportent huit fois plus que les femmes sans surpoids avoir été discriminées à cause de leur apparence physique (les hommes obèses trois fois plus que les hommes sans surpoids). Pour les femmes, le style vestimentaire a également un effet spécifique. Les femmes ayant un style atypique rapportent huit fois plus que les autres avoir été discriminées à raison de leur apparence. La sanction sociale de l'apparence vestimentaire pèse plus fortement sur les femmes que sur les hommes.

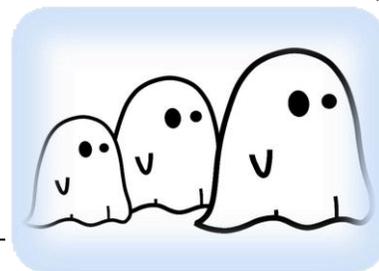
Le critère de l'apparence physique fait partie des motifs de discrimination introduits par la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations en même temps que d'autres tels que l'âge, le patronyme ou l'orientation sexuelle. Ce critère est rarement invoqué dans les réclamations pour discriminations alors que les baromètres du Défenseur des droits et de l'OIT lui attribuent une place grandissante.

**Vos collègues DP Intersyndicale sont mobilisés et présents sur vos sites. Si vous souhaitez réagir à notre publication, voir aborder des questions précises n'hésitez pas à les solliciter directement, par courriel ou par téléphone.**

<b>Patrick ALLOMBERT</b>	Puteaux
<b>Pascal BON</b>	Puteaux
<b>Isabelle FERREIRA</b>	Puteaux
<b>Michel HOLLANDE</b>	Puteaux
<b>Farid OUADAH</b>	Puteaux
<b>Chantal PIERREVIL</b>	Puteaux
<b>Jean-Pierre PHILIPONA</b>	Annecy/Lyon
<b>Dominique ROBIN</b>	Puteaux
<b>Abdelselem SAHLI</b>	Puteaux
<b>Stéphane VEYRET</b>	Annecy/Lyon
<b>Massoud ZOLGHADRI</b>	Puteaux

**Et ils sont où les z'indépendants ».... ?**

Nulle part, comme d'habitude...



**Prochaine réunion le jeudi 31 mars**