



**AXWAY**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# LES ÉCHOS DE AOÛT 2021

## NEWS

### RÉSULTATS SEMESTRIEL : SOLIDE CROISSANCE DU CA

- Chiffre d'affaires semestriel de 138,4 M€, en croissance organique de 5,2 % ;
- Résultat Opérationnel d'Activité à 10,5 M€, soit 7,6 % du CA, contre 2,5 M€ (1,9 %) au 1er semestre 2020 ;
- Indicateur de suivi des signatures en hausse de 28,7 %
- Croissance organique de 3,2% au 2ème trimestre, avec une accélération continue de la Souscription (+34,6 %)

Vous pouvez consulter le rapport officiel [ici](#).

### EFFECTIF FRANCE : TENDANCE À LA BAISSÉ

Fin juin 2021 Axway comptabilisait en France un effectif total de **480 Salariés dont 152 femmes et 328 hommes**. Sur ce 2ème trimestre, nous constatons le départ de 10 salariés hommes entre avril et juin.

### L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Axway par le biais de la Mission Handicap de Sopra Steria, a mis en ligne des postes à pourvoir. Ces événements virtuels participent à l'embauche des personnes en situation de handicap.

Selon le bilan de la Commission de Pilotage Paritaire de l'Accord (CPP), on enregistre zéro emploi du côté d'Axway. Pour rappel entre 2021 et 2023 l'objectif est de 3 embauches.

La CFTD, restera vigilante sur cet engagement et veillera notamment au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans notre entreprise.

L'Accord prévoit des compensations pour accompagner ces salariés et faciliter leur maintien en poste. La prochaine CPP est fixée au 6 octobre 2021. N'hésitez pas à nous contacter et poser des questions.

### RAPPEL SUR LES CONGÉS PAYÉS

La pose des congés émane du salarié. Les rappels que vous recevez sont des recommandations. Toutefois, sauf en cas de maladie ou autorisation expresse du manager ou de la RH au 31 décembre 2021, les congés non pris sont perdus. Depuis 2015, l'accord d'entreprise relatif aux congés payés du 28 mai 2014, impose la prise des congés sur l'année civile. Quant aux RTT, même en cas de maladie, si elles ne sont pas prises, elles sont perdues sans possibilité de report.



## NÉGOCIATIONS EN COURS

### ACCORD TÉLÉTRAVAIL : POINT DE SITUATION



À la première réunion, la Direction annonçait aux Organisation Syndicales **40% de télétravail et 60% de présentiel**.

Après 5 réunions, la dernière proposition est de **60/40**. 60% de télétravail représentant 33 jours par trimestre alors que l'InterSyndicale demandait 38 jours et une gestion sur l'année.

Quant aux frais inhérents au télétravail, la Direction n'envisage pas de prendre exemple sur Sopra-Steria qui participe à 50% des frais d'aménagement mais plafonnés à 150€ tous les 5 ans et verse une indemnité mensuelle de 20€.

Axway a choisi une solution externe (Fleex) qui permettra aux salariés de sélectionner des produits de qualité (bureau, chaise, lampe, etc ..).

Elle écarte aussi la proposition de l'InterSyndicale sur une possibilité de choix pour le salarié entre la solution Fleex et une offre de type Sopra-Stéria.

Pour la CFTD, les propositions de la direction ne répondent pas totalement à nos attentes : donner de meilleures conditions et participer aux frais engendrés par le télétravail ne sont pas antinomiques.

#### Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE	31 Septembre 2021
Télétravail	2 Septembre 2021
NAO	En attente d'une date
Egalité professionnelle	En attente d'une date

REJOIGNEZ-NOUS SUR **jive**

Ecrivez-nous à cette adresse : [cfdt.axway@gmail.com](mailto:cfdt.axway@gmail.com)  
Informations de la CFTD : <http://www.cfdt.fr> et <http://www.betor-pub.org/>

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL : QUELQUES RAPPELS UTILES

Votre travail ne doit pas présenter de risque pour votre santé. L'employeur a donc l'obligation d'assurer des conditions de travail qui garantissent la santé physique et mentale ainsi que l'hygiène et la sécurité de tous les salariés.

## Les obligations de l'employeur

### Les obligations en matière de santé et de sécurité

L'employeur doit aménager les établissements et locaux de travail de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs (art.L.4221-1 C.trav). Il doit également respecter, et faire respecter, les dispositions concernant les locaux affectés au travail, les repas et boissons, les installations sanitaires, les substances et machines dangereuses, la prévention des incendies, l'interdiction de fumer ...

L'employeur doit informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures de prévention prises pour y remédier. Cette information doit notamment avoir lieu à l'embauche, ou en cas de changement de poste ou de technique. Une formation pratique peut être prévue (art. L.4141-1 et L.4141-2 C.trav). Si l'entreprise utilise des produits dangereux, elle doit informer les travailleurs sur les risques de santé publique ou pour l'environnement existant.

### Les sanctions

L'employeur qui ne respecte pas les règles de santé et de sécurité est passible d'une amende de 10 000€, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction (art. L.4741-1 C.trav). Si il ne ne respecte pas ses obligations de sécurité est également passible de sanction pénale, notamment pour mise en danger de la personne ou pour atteinte volontaire ou non à l'intégrité de la personne.



### L'interdiction de fumer et vapoter

L'employeur est tenu de faire respecter la législation en la matière, ainsi il est interdit de fumer ou de vapoter sur les lieux de travail. L'employeur peut, s'il le souhaite, et après avis du CSE, créer des emplacements réservés aux fumeurs. Ces zones doivent respecter des normes très strictes et ne peuvent en aucun cas être accessibles aux mineurs. Dans certains établissements, comme les CFA, il est interdit de mettre en place des zones réservées aux fumeurs.

Le salarié qui ne respecte pas l'interdiction de fumer encourt des sanctions pénales (amendes) mais également des sanctions disciplinaires. L'employeur qui favorise sciemment le non-respect de l'interdiction de fumer encourt également des sanctions pénales.

### Le rôle du CSE

Les CSE ont aussi pour mission générale de contribuer à la prévention et à la protection de la santé, physique et mentale, et de la sécurité des travailleurs. Ils visent également l'amélioration des conditions de travail, grâce à l'aménagement et l'adaptation des postes de travail pour en faciliter l'accès aux personnes handicapées.

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé et il doit être consulté avant toute modification importante des conditions de travail.

## Les droits des salariés

### Le droit de retrait

Tout salarié a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave ou immédiat pour sa vie ou sa santé. Il doit immédiatement signaler la situation dangereuse à l'employeur, qui ne peut pas l'obliger à reprendre son activité tant que le danger persiste. Si le retrait est légitime, l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié, ni opérer une retenue sur son salaire.



**Tout membre du CSE ayant connaissance d'un tel danger doit en avertir l'employeur qui doit immédiatement prendre les mesures pour y remédier (art. L.4131-1 C.trav.).**

Selon les articles L.4731-1 et suivants, les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent prendre toutes mesures utiles visant à soustraire un travailleur qui n'a pas exercé son droit de retrait d'une situation dangereuse. Ces agents peuvent également ordonner le retrait d'un mineur affecté à des travaux interdits ou dangereux (art. L.4733-1 C.trav.). Il existe également un droit d'alerte lorsque les produits utilisés font peser un risque grave en matière de santé publique ou d'environnement (art. L4133-1 à 5 C.trav ).

### Le droit d'expression

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'accès de chacun à ce droit peut être assuré par le recours aux outils numériques, sans que ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise (art. L.2281-1 et s. C.trav).

Cette expression permet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production. Les opinions émises par les salariés ne peuvent justifier une sanction.

Ce droit s'exerce sur les lieux et temps de travail, le temps consacré à l'expression est payé comme du temps de travail (art. .2281-5 et s. C.trav).

## INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

Rédaction et impression :  
Tour W, 102 Terrasse Boieldieu - 92085 Paris La Défense CEDEX

### Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

Chantal PIERREVIL	Conseillère du salarié	1.2417
Angélique ROUZE	élu Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	DS et élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288