Cfdt: AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS DE NOVEMBRE 2021

REJOIGNEZ-NOUS SUR jive

NEWS

ACCORD TÉLÉTRAVAIL 2021 : SIGNATURE DE L'INTERSYNDICALE

Un nouvel accord d'entreprise concernant le télétravail sera mise en œuvre début novembre. Cet accord que la CFDT et la CGT ont signé est une avancée majeure pour les salariés qui avaient exprimé, dans l'enquête « Future of work », une attente forte sur ce sujet.

Au regard de l'investissement de vos représentants CFDT et CGT lors des négociations avec la Direction, nous espérons que cet accord répond totalement à cette attente.

RÉSULTATS D'AXWAY : UN 4ème TRIMESTRE DÉTERMINANT

Extrait du communiqué de presse (lien ici) :

Chiffre d'affaires sur 9 mois en croissance organique1 de 2,0 % à 208,2 M€, chiffre d'affaires T3 de 69,8 M€ (-3,8%), une activité souscription en croissance organique de 27,2 % au 3ème trimestre 2021, une valeur annuelle (ACV) des nouveaux contrats de souscription en progression de 5,2 % à 8,5 M€ sur le trimestre, un indicateur de suivi des signatures en hausse de 13,1 % sur 9 mois et une nouvelle reconnaissance du leadership mondial d'Axway sur le marché de la gestion des API.

Extrait de la déclaration de Patrick Donovan : « *Comme souvent dans l'univers de l'édition logicielle, notre performance du 4ème trimestre sera importante dans l'atteinte de nos objectifs annuels. Nous avançons avec confiance vers cette échéance, forts d'un carnet d'affaires renforcé et d'une organisation commerciale alignée sur notre nouvelle stratégie. Sur 9 mois, le nombre de nouveaux clients convaincus par l'offre Amplify est déjà en hausse de 37 % par rapport à l'exercice 2020 tandis que les signatures sont en progression de 49 %. Ces tendances et la nouvelle reconnaissance des analystes de marché confirment la pertinence de nos efforts pour consolider notre leadership dans le domaine des API et confortent notre vision consistant à maximiser l'ouverture des systèmes d'informations de nos clients pour faire de leurs données un véritable avantage concurrentiel.* »

EFFECTIF FRANCE : ENCORE UNE BAISSE DES EFFECTIFS FRANCE

Fin septembre 2021, Axway comptabilisait un effectif total en France de **467 salariés dont 148 femmes et 319 hommes**. Entre fin mars et fin septembre, nous avons perdu 20 salariés soit 4% de l'effectif !

ACTUALITÉ SOCIALE

ASSURANCE CHÔMAGE : LA CFDT DÉPOSE UN NOUVEAU RECOURS

Elles l'avaient annoncé à la fin septembre. « *Nous ne lâcherons rien* », s'était même emporté Laurent Berger. C'est désormais chose faite. Comme en mai dernier, les organisations syndicales ont décidé de faire front commun en déposant simultanément le 8 octobre 5 recours en référé devant le Conseil d'État contre ce qu'elles considèrent être une énième provocation de la part du gouvernement à l'égard des demandeurs d'emploi.

Bien qu'ayant suspendu l'entrée en vigueur des nouvelles règles relevant du calcul du salaire journalier de référence (SJR) prévues au 1er juillet, le Conseil d'État se réservait plusieurs mois de réflexion pour se prononcer sur le fond de la réforme. Le gouvernement, lui, a décidé de ne pas attendre en actant par un nouveau décret l'entrée en vigueur de la réforme au 1er octobre. « *Avec la réforme, le SJR prend en compte les jours travaillés mais aussi les jours non travaillés entre les contrats de travail. Ce qui fait mécaniquement baisser le montant de l'allocation, car on divise le même salaire par plus de jours*, développe le service Emploi et sécurisation des parcours professionnels. *Dans les faits, cette mesure risque d'impacter fortement les salariés en contrat court qui connaissent des périodes de chômage entre deux contrats de travail.* »

Injuste baisse de l'indemnisation des demandeurs d'emploi

Sans fournir d'étude d'impacts détaillée, le gouvernement justifie la mise en place de ce nouveau mode de calcul par une meilleure situation du marché du travail. « *Une qualification pour le moins incertaine et fragile,* réagit Marylise Léon, secrétaire générale adjointe. *Il y a une certaine incohérence à venir expliquer que l'amélioration du marché du travail justifie une baisse de l'indemnisation quand, dans le même temps, ce gouvernement renvoie d'autres mesures de sa réforme à des indicateurs de retour à meilleure fortune de ce même marché du travail.* »

Convaincue de l'inutilité et de l'injustice d'une telle réforme, la CFDT continuera, en relayant des exemples concrets qui lui seront remontés, de faire la démonstration que, loin de faire baisser le chômage et la précarité, cette réforme constitue avant tout « *une machine à faire des économies sur le dos des travailleurs et chômeurs précaires* ».

Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE	Le 23 novembre 2021
Forfait mobilité durable	Le 18 novembre 2021
NAO	Le 9 novembre 2021
Egalité professionnelle	

CONGÉS: PEUT-ON M'IMPOSER MES DATES DE VACANCES ?

Vous avez bien acquis vos 2,5 jours de congés par mois, mais avez-vous droit de les prendre quand cela vous chante ? Non, en général, en matière de congés payés, le salarié propose, l'employeur dispose…

Ce que l'employeur peut vous imposer

- ***Prendre vos congés***

Aussi étonnant que cela puisse paraître, la première obligation que peut vous imposer votre employeur est celle de prendre vos congés. Par exemple, même si vous êtes à découvert ces temps-ci, vous ne pouvez pas troquer l'intégralité de vos congés payés contre une indemnité équivalente. Vous devez vous reposer, et votre employeur doit y veiller, cela fait partie de son obligation de santé et de sécurité. À défaut, cela peut lui coûter cher puisqu'il risque une amende.

De même, vous ne pourrez pas exiger le report de vos congés sur l'année suivante. En cas d'absence de longue durée (pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle) qui vous aurait empêché de prendre vos congés, vous pouvez les reporter après la date de reprise du travail

- ***Une certaine période de congés***

Vous voulez passer votre mois de février au chaud, à l'autre bout de l'hémisphère ? Vous risquez de vous heurter à la période de congé qui a cours au sein de votre entreprise. Cette période de congé, peut être fixée soit par accord d'entreprise, ou unilatéralement par l'employeur, ou en fonction de l'usage dans votre boîte (après consultation des représentants du personnel s'ils existent). Sur la base de 4 semaines (le congé principal), elle comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Ce qui veut dire que votre accord d'entreprise peut prévoir une période plus longue, voire s'étaler sur toute l'année.

- ***Un ordre de départ en congés***

Si vous êtes plusieurs dans un établissement ou un service à vouloir partir durant la même période (ce qui arrive souvent notamment en été ou à Noël) c'est en priorité l'accord d'entreprise, ou les usages internes qui détermineront l'ordre des départs. À défaut d'accord ou d'usage, c'est votre employeur à qui il reviendra d'établir le planning de départ en vacances. En général ce qui est pris en compte c'est la situation personnelle et familiale des salariés, et la durée de leur service chez l'employeur. Si malgré ce planning imposé, vous partez en congé, sans autorisation, vous serez fautif et sanctionnable de ce fait. L'ordre des départs est communiqué un mois avant son départ et affiché dans les locaux. L'employeur ne peut pas, en principe, changer les dates de congés moins de 30 jours avant le départ en vacances du salarié, sauf en cas de circonstances exceptionnelles : par exemple, l'arrivée d'une commande inattendue capable de sauver l'entreprise si celle-ci est en difficulté.

- ***Une certaine durée de congé***

Vous ne pouvez pas, en principe, prendre vos 5 semaines de congés payés (ou plus) d'un coup, le Code du travail prévoit en effet que la durée de congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (soit 4 semaines de congés payés). Par conséquent, la 5e semaine (et les autres jours si vous bénéficiez de congés supplémentaires) doit être prise à un autre moment, afin de ne pas perturber la marche de l'entreprise.

À noter : il est toutefois possible de s'absenter pour une plus longue durée, si vous justifiez des contraintes géographiques particulières (famille à l'étranger, en outre mer, etc.)

- ***La fermeture de l'entreprise***

Il est possible que votre entreprise ferme durant l'été, dans ce cas, votre employeur peut vous imposer de prendre votre congé principal durant cette période de fermeture, sous réserve de respecter la consultation des représentants du personnel et après vous en avoir informé suffisamment longtemps à l'avance.

À noter : Au cas où vous n'auriez pas acquis assez de congés pour couvrir toute la durée de fermeture annuelle de votre entreprise vous pourrez bénéficier du chômage partiel sous certaines conditions.

Ce que vous pouvez demander à votre employeur

- ***De prendre des congés avant la période habituelle***

Vous êtes arrivé au mois de septembre… Et vous voulez prendre 1 semaine de congés à Noël ? Vous pouvez demander à votre employeur de poser les congés que vous aurez acquis avant l'ouverture de la période normale de prise de congés (en général du 31 mai – 1er octobre). Il faudra toutefois qu'il vous donne son accord.

- ***Deux semaines de congé l'été***

Le Code du travail prévoit que quand le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables (soit deux semaines) il doit pouvoir être pris en continu. En somme, votre employeur ne peut pas s'opposer à ce que vous partiez au moins deux semaines durant l'été.

- ***un départ en congé « couplé »***

Si votre conjoint travaille avec vous, vous avez le droit de partir en vacances ensemble (Art L.3141-15 du 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	DS et conseillère du salarié	1.2417
Angélique ROUZE	élue Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288