

**AXWAY**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS DE NOVEMBRE 2022

NEWS

EFFECTIF D'AXWAY FRANCE : UNE BAISSSE CONSTANTE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES !

La baisse de l'effectif se poursuit en France qui, pour rappel, a perdu 1/3 de son effectif depuis 2015 ! Par contre, on constate depuis peu la même tendance sur tous les autres sites excepté la zone Asia. On déplore de nombreux départs et/ou licenciements au commerce France et aux USA mais aussi sur la R&D en Bulgarie.

En effet, sur les 62 derniers départs, 35 sont liés à des démissions, 11 concernent des licenciements, 5 pour des départs à la retraite et 8 ruptures conventionnelles. Désormais, l'effectif en France est de 443 salariés avec 137 femmes et 306 hommes.

Qu'en est-il de la politique d'embauche d'Axway ?

Selon la direction, 11 postes à pourvoir en France. Néanmoins, l'entreprise rentre dans une phase de rationalisation pour avoir des équipes plus "agiles" et surveille de près l'utilisation du budget afin de déterminer si il y a un retour sur l'investissement réalisé.

D'ailleurs, on peut se demander si cette tendance n'est pas en lien direct avec l'annonce faite par Axway dans son communiqué de presse du 24 octobre 2022 (à lire en page 3 de cette communication de novembre) ...

En définitif, les embauches ne sont pas au rendez-vous.

Faut-il s'inquiéter ?

A la lecture des communiqués de presse d'octobre publiés par notre Direction, la dynamique commerciale est positive. Les commandes ont augmenté de 16 % au total sur les 3 premiers trimestres de l'année et l'activité « Souscription » a une croissance de 29 % sur cette même période. Dixit la Direction, ce n'est qu'une question de temps avant que cela ne se reflète dans le Chiffre d'Affaires.

Pour vos élus de la CFDT, la vigilance continue et nous considérons que derrière le succès commercial il faut associer des hommes et des femmes afin de transformer les contrats en livrables. Néanmoins, sans remplacer les départs ou sans nouvelles embauches, il sera difficile d'assurer le bon fonctionnement de nos services et de fait, d'améliorer les résultats économiques.

CONGES 2022 :

A POSER AVANT LE 31 DÉCEMBRE !

Tous les salariés doivent prendre leurs jours de congé (RTT, CP, Pont, etc ..) avant la fin du mois de décembre 2022, sous peine de les perdre sauf exception pour des cas bien spécifiques après demande expresse et validation du report par la DRH.

ACTU SOCIALE

CSE D'OCTOBRE 2022 : LA STRATEGIE D'AXWAY EST-ELLE LA BONNE ?

La croissance économique pour la Q3 est en recul par rapport à la même période en 2021.

Certaines affaires devaient être signées au cours du 4ème trimestre. Le portefeuille est bon et la Direction reste optimiste pour la clôture de fin d'année.

On en saura un peu plus sur les réponses du Conseil d'Administration (CA) par rapport à l'avis qu'avait émis le CSE concernant la stratégie d'Axway. Pour rappel le CA s'était réuni le 19/10 dernier. A suivre !

TOUR W

RÉPARTITION DANS LES ETAGES !

Le transfert dans les étages supérieurs (du 26 au 29) se précise. En effet, la fermeture du 25ème est confirmée et le repositionnement des salariés occupant ce niveau s'articulera ainsi :

- l'équipe R&D occupera le 26ème ;
- l'équipe ADI sera au 27ème ;
- l'équipe Marketing ira au 28ème ;
- les équipes PSO seront regroupées au 29ème.

A la suite de ce mouvement, il restera 55 places non attribuées sur les 6 étages.

Au regard des informations connues du CSE, ce dernier n'a pas été en mesure de se prononcer favorablement sur ce projet pour le moment.

HANDI'TECH :

LE 15 NOVEMBRE 2022 (TOUR W)

A l'occasion de la SEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées) qui se tiendra du 14 au 20 novembre, la Mission Handicap d'AXWAY vous invite le 15 novembre 2022 dans nos locaux à une journée « vis ma vie ».

Venez nombreux pour relever des défis autour du handicap en 15 minutes.

Votre présence fera de cet événement un moment riche de partage et d'expérience.

Pour en lire plus, rendez-vous sur votre espace [Jive dédié au handicap](#).

Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE

Le 29 novembre 2022

Négociations

En cours





TEMPS PARTIEL : LES COMPLÉMENTS D'HEURES NE PEUVENT ALLER JUSQU'AU TEMPS PLEIN

Les salariés à temps partiel peuvent signer avec leur employeur un avenant dit de complément d'heures, par lequel ils s'engagent, sur un temps donné, à travailler au-delà de la durée du travail initialement contractualisée.

Cet avenant est-il pour autant autorisé à porter la durée du travail de ces salariés au niveau - voire au-delà - de la durée légale ou conventionnelle de travail ?

C'est à cette délicate question que la Cour de cassation est venue répondre, dans un arrêt rendu au mois de septembre. Cass. soc. 21.09.22, n° 20-10.701, publié au Bulletin.

COMPLÉMENTS D'HEURES ET HEURES COMPLÉMENTAIRES : QUELLE DIFFÉRENCE ?

Depuis presque 10 ans maintenant, la loi autorise employeurs et salariés à temps partiel à signer des avenants permettant, pour un temps donné, de revoir à la hausse la durée du travail initialement contractualisée. Ce dispositif dit des compléments d'heures se distingue très clairement de celui, bien plus ancien, des heures complémentaires qui ne relève pas du contractuel, mais bel et bien du pouvoir de direction de l'employeur, à l'instar des heures supplémentaires des salariés à temps plein.

Nous l'aurons donc compris :

- le recours aux compléments d'heures nécessite que le salarié ait accepté la proposition de l'employeur, *via* la signature d'un avenant à son contrat de travail ;
- tandis que le recours aux heures complémentaires peut être unilatéralement décidé par l'employeur, dans la limite d'un certain volume.

Autre différence notoire entre les deux dispositifs : les heures effectuées dans le cadre d'un complément d'heures ne sont pas nécessairement majorées, tandis que les heures complémentaires le sont légalement dès la première heure réalisée.

Les employeurs ne sont pas tous habilités à recourir aux compléments d'heures. Pour qu'ils le soient, une convention ou un accord de branche étendu doit le permettre. Et c'est précisément à cette convention ou cet accord qu'il revient de « prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans la cadre d'un avenant »(3).

UN COMPLÉMENT D'HEURES PARTICULIÈREMENT CONSÉQUENT

Dans l'affaire ici commentée, une salariée de la société *Master Net* évolue dans le secteur du nettoyage sous couvert d'un contrat de travail à temps partiel à 86,67 heures mensuelles.

Fin 2014, elle se voit proposer la signature d'un avenant complément d'heures portant sa durée mensuelle de travail à 152 heures pour une période de 11 mois, courant du 1^{er} janvier 2015 au 6 novembre 2015.

152 heures mensuelles, c'est à dire très légèrement au-dessus du niveau de la durée du travail d'un salarié à temps plein qui, comme nous le savons, s'établit à 151,67 heures mensuelles.

Une fois cet avenant signé, il a trouvé à s'appliquer jusqu'à son terme et la salariée a effectivement été amenée à travailler 152 heures par mois... avant que le 7 novembre 2015 ne vienne sonner l'heure du retour aux 86,67 heures mensuelles initialement contractualisées.

UNE ACTION DE LA SALARIÉE POUR FAIRE REQUALIFIER SON CONTRAT DE TRAVAIL EN CONTRAT TEMPS PLEIN

Devant la Haute juridiction elle affirme que les juges du fond avaient violé l'article L. 3123-25 du Code du travail qui, selon elle, devait être lu comme interdisant, dans le cadre d'un avenant complément d'heures « de porter la durée du travail à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail ».

Et, *in fine*, la Haute-juridiction décide de lui donner raison.

Aussi, dès lors qu'un salarié à temps partiel est conduit à travailler à temps plein, que ce soit par l'entremise d'heures supplémentaires ou par celle de compléments d'heures, il doit être considéré comme étant à temps plein à compter « de la date à laquelle le dépassement a eu lieu ».

[Lire la décision complète.](#)

Source : [Service juridique-CFDT](#)

AXWAY ATTEINT SON OBJECTIF DE RECENTRAGE STRATÉGIQUE

October 24, 2022 01:30 AM Eastern Daylight Time

PARIS--(BUSINESS WIRE)--Regulatory News:

Axway (Paris:AXW) annonce ce jour avoir atteint son objectif 2022 de rationalisation de son portefeuille de produits grâce à différentes opérations menées au cours des derniers mois. Conformément à sa stratégie visant à se concentrer sur ses produits clés et à se désengager des activités qui ne sont plus alignées avec ses ambitions de croissance et de rentabilité, l'entreprise a cédé ou stoppé plusieurs produits spécialisés depuis le début de l'année.

Patrick Donovan, Directeur Général, a déclaré :

« Tout au long de l'exercice 2022, nous avons travaillé au recentrage de notre stratégie produit pour nous permettre de nous concentrer plus efficacement sur les points forts de notre portefeuille que sont nos offres MFT, B2B, Amplify APIM et Axway Financial Accounting Hub. Cependant, avec plus de 20 ans de présence sur nos marchés, nous disposons également d'un certain nombre de produits spécialisés. Plusieurs d'entre eux sont en ligne avec nos objectifs à long terme et continueront d'évoluer dans notre catalogue, mais d'autres, moins performants, ne répondent plus aux exigences de notre stratégie actuelle. Comme nous l'ambitionnions, plusieurs de ces produits non croissants et/ou non rentables ont fait l'objet d'actions stratégiques. En début d'exercice, nous avons arrêté certains produits et organisé la migration de nos clients historiques vers d'autres solutions. Au 2^{ème} trimestre, nous avons fait don d'un produit à la communauté open-source et stoppé son développement et son support. Mi-septembre, nous avons procédé à une première cession et nous venons juste d'en finaliser une seconde. Tous les produits concernés mobilisaient des ressources importantes, sans cohésion suffisante avec nos offres majeures. Nous continuons donc à améliorer notre efficacité opérationnelle pour offrir toujours plus de valeur à nos clients et partenaires à travers le monde. »

Impacts financiers¹

Les différentes opérations décrites ci-dessus auront un effet relatif sur la croissance d'Axway dès 2023. A titre d'information, les produits cédés ou stoppés représentaient environ 5 % du chiffre d'affaires de l'entreprise en 2021.

Certains des produits concernés présentant toujours une valeur d'actif incorporel non amorti ou un *goodwill*, Axway comptabilisera dans ses états financiers 2022 une charge non-cash liée à leur dépréciation estimée entre 75 M€ et 85 M€. L'évaluation de l'impact fiscal des dernières transactions est en cours et donnera lieu à une communication détaillée au moment de l'annonce des résultats annuels 2022.

Axway précise par ailleurs que les opérations de rationalisation de son portefeuille de produits ne sont pas de nature à remettre en cause la capacité de son Conseil d'administration à proposer et le cas échéant, à faire verser par la société, un dividende au titre de l'exercice 2022.

Calendrier financier

Mercredi 22 février 2023, après bourse : Publication des résultats annuels 2022

Mercredi 22 février 2023, 18h30 (UTC+1) : Conférence virtuelle de présentation des résultats annuels 2022

Avertissement

Le présent communiqué contient des informations financières prospectives auxquelles sont associés des risques et des incertitudes concernant la croissance et la rentabilité d'Axway. L'activité au cours de l'année et/ou les résultats réels peuvent être différents de ceux décrits dans le présent communiqué, notamment en raison d'un certain nombre de risques et d'incertitudes qui sont décrits dans le Document d'Enregistrement Universel 2021 déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers le 24 mars 2022, sous le numéro D.22-0145. La distribution du présent communiqué dans certains pays peut être soumise aux lois et règlements en vigueur. Les personnes physiquement présentes dans ces pays, dans lesquels ce communiqué de presse est diffusé, publié ou distribué devraient s'informer de telles restrictions et s'y conformer.

À Propos d'Axway

Axway permet aux entreprises d'ouvrir toutes leurs ressources de manière sécurisée en intégrant et en transférant leurs données au sein d'un écosystème complexe de technologies nouvelles et anciennes. Les logiciels d'intégration B2B et MFT d'Axway reposant sur les API, améliorés en continu depuis 20 ans, complètent Axway Amplify, une plateforme ouverte de gestion des API qui facilite leur découverte et leur réutilisation à l'échelle des équipes, des fournisseurs et des environnements Cloud. Axway a déjà aidé plus de 11 000 entreprises à libérer toute la valeur de leurs écosystèmes digitaux pour créer des expériences d'exception, développer des services innovants et atteindre de nouveaux marchés. Découvrez-en plus sur axway.com/fr

¹ Chiffres non-audités, les procédures d'audit des Commissaires aux Comptes sont en cours.

NÉGOCIATIONS : ÉGALITE PROFESSIONNELLE, NAO, SALAIRES

Une enveloppe salariale dédiée à la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

Dans la continuité des négociations sur l'Égalité F/H, la CGT et la CFDT formulent les propositions suivantes pour supprimer les écarts de salaires entre H/F :

- Une enveloppe spécifiquement dédiée à la suppression des inégalités de salaires sur une durée de trois ans. Cette enveloppe sera déterminée en pourcentage de la masse salariale. L'accord attendu comportera une clause de réexamen afin d'adapter l'enveloppe en fonction des résultats économiques d'Axway à partir de la 2e année. Le cycle de réduction des écarts de salaires se fera après celui dédié aux augmentations individuelles, afin de ne pas interférer avec celui-ci.
- Répartition de l'enveloppe :
 - 1/3 pour les écarts individuels les plus visibles.
 - 2/3 de l'enveloppe à répartir sur les 4 familles de métiers (PSO et R&D, Sales, Marketing, G&A) pour lesquelles des écarts statistiques de rémunération ont été observés.
- L'ouverture de négociations pour faire évoluer la classification et le niveau de rémunération des salariés non-cadres afin de leur offrir des réelles perspectives d'évolution professionnelles au sein de l'entreprise.

Sur la tenue des NAO et la négociation de hausses de salaire

L'Intersyndicale CFDT et CGT demande dès maintenant et au plus tard la 1ère semaine de novembre, à négocier sur des augmentations de salaires généralisées.

Elle demande aussi l'ouverture, sans tarder, des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).



LE SAVIEZ-VOUS ?

L'ouverture d'une NAO n'aboutit pas systématiquement à une hausse des salaires. La seule obligation existante est celle de négocier pas d'aboutir. Cependant, l'employeur ne peut pas se soustraire à cette négociation annuelle.

De plus, il faut noter que durant la négociation et dès lors que celle-ci n'est pas achevée, l'employeur ne peut pas prendre unilatéralement une décision concernant l'un des thèmes objet des NAO, sauf si « la situation d'urgence le justifie » (C. trav., L. 2242-4).



ADHÉRER À LA CFDT

Plus nombreux, plus forts !

Cotisation syndicale = Déduction fiscale*

* 66% du montant de la cotisation syndicale sont déductibles de l'impôt sur le revenu.

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