

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

LES ÉCHOS DE FEVRIER 2023

NEWS

AVIS NEGATIF DU CSE

Sur le projet de réorganisation 2023

Lors de la réunion du Comité Social et Economique (CSE) du 2 février 2023, le CSE a émis un avis négatif sur le projet de réorganisation.

Avis publié ici en intégralité.

Les élus ont dénoncé la façon dont cette réorganisation a été initiée sans respecter l'obligation légale d'information préalable due au CSE.

Les élus ont regretté que la direction n'ait pas accepté de fournir de façon officielle et documentée l'ensemble des éléments légitimement demandés par l'instance. Cette rétention d'information a limité les élus du CSE dans leur capacité à émettre un avis éclairé et d'apporter l'assistance qu'ils peuvent aux collègues concernés.

Les élus comprennent le choix de la réorientation stratégique de l'entreprise se concrétisant par l'abandon d'Amplify Gateway et le recentrage « re-focalisation » sur les clients et les produits existants. Ils ne sauraient approuver les possibles départs forcés de l'entreprise pour quelques salariés, et ne peuvent que constater et regretter qu'à ce jour, cette réorganisation se concrétise par la perte probable de 10 Talents / Griffins pour Axway. **Les élus restent vigilants sur les réaffectations annoncées et suivront le devenir des salariés concernés au sein de leurs nouvelles équipes chez Axway.**

Ce sont les salariés qui paient les erreurs de stratégie de la direction. Pourtant, la plupart d'entre eux ont atteint et dépassé les objectifs qui leurs avaient été fixés.

Dans le même temps, les élus s'inquiètent du repli sur les clients existants et de l'absence de moteur de croissance. De même que de la réduction permanente du nombre de salariés qui traduit davantage une stratégie d'optimisation de la marge que de la croissance.

Les élus alertent, une fois encore, sur la faiblesse des investissements R&D sur les produits phares et historiques Axway et de la perte de compétitivité continue de ceux-ci, telle que déjà exprimée dans l'avis du CSE sur la stratégie en 2022.

ACTU SOCIALE

N.A.O

Des propositions décevantes

La direction dans sa proposition d'augmentation collective des salaires, a décidé d'augmenter de 130€ bruts les 31 premiers salaires les plus faibles. Ce qui représente 3% de l'enveloppe globale des augmentations.

Pour la CFDT c'est un premier pas positif. Cependant, cette proposition reste très en deçà des revendications que nous avons formulées.

Par ailleurs, pour la CFDT, les négociations ne sont pas terminées. La CFDT entend les arguments de la direction et lui fait une contre-proposition que nous souhaiterions discuter en séance lors de notre prochaine réunion de NAO.

Contre-proposition :

30% de l'enveloppe à répartir comme suit :

- 200 euros d'augmentation de salaire pour le 1^{er} quartile qui représente 100 salariés.
- 100 euros d'augmentation de salaire pour le 2nd quartile qui représente 125 salariés.

L'effort globale est de 390.000€, dédiée à l'augmentation générale collective.

Au-delà des 225 premiers salariés identifiés, c'est le cycle d'augmentation classique qui s'applique.

Prochaine réunion de négociation annuelle obligatoire (NAO) le jeudi 09 février 2023.

REPRESENTANTE SYNDICALE (RS)

Une nouvelle RS CFDT au CSE !

Depuis janvier 2023, Chantal PIERREVIL est la nouvelle Représentante syndicale (RS) CFDT au Comité Social Economique (CSE) d'Axway.

Le rôle du RS est de représenter son syndicat auprès de l'employeur. Il participe à la défense des intérêts des salariés, et à la communication entre l'employeur et le personnel.

Au sein du CSE, il fait valoir la position de son organisation syndicale sur les points abordés lors des réunions du CSE et donne son avis sur les questions posées. Il participe aux débats, dispose d'une voix consultative et ne participe pas au vote du CSE.

Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE

Le 28 février 2023

Négociations

Le 09 février



ELLES BOUGENT CHEZ AXWAY FRANCE : ESPACE JIVE WOMEN IN TECH (WIT)

Nous sommes ravis du nouvel espace Jive Women in Tech consacré aux femmes dans la Tech. Axway, partenaire de l'association Elles bougent depuis 2018, a participé à de nombreux événements comme le Forum Réseaux et Carrières au féminin de 2019 ; les Sciences de l'Ingénieur au Féminin; la journée Elles bougent pour l'orientation.

D'autres initiatives viennent enrichir les actions menées par l'entreprise. Ce sont par exemple la journée nationale Numérique et Sciences Informatiques (NSI), ou encore le partenariat avec ADA Tech School.

Cependant, le chemin pour la mixité est long, les préjugés et les stéréotypes qui pèsent lourdement sur les métiers techniques et scientifiques pour les femmes. Puisque seules environ 20% de femmes occupent un poste IT par exemple.

Toutefois, les actions se multiplient afin d'inciter les jeunes filles à embrasser les métiers techniques et scientifiques.

Nous encourageons très chaleureusement les techniciennes, ingénieures d'Axway à rejoindre les WIT d'Axway. De même, les techniciens et ingénieurs sont les bienvenus pour témoigner de leur expérience.

Abonnez-vous à l'espace WIT et suivez les événements portés par Axway et ses Marraines.

Réévaluations et mesures à partir du 1er janvier 2023

Revalorisation des pensions de retraite et de réversion à 0,8% au titre de l'inflation.

Revalorisation du SMIC de 1,8% à 1709,28€ bruts, soit 1353€ nets (Smic horaire brut à 11,27€).

Augmentation du plafond de la sécurité sociale de 6,9%. Le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale est ainsi fixé à 3 666€ (43 992 € pour le plafond annuel).

Revalorisation des plafonds des indemnités journalières maladie et maternité automatiques de part les deux précédentes revalorisations

Versement d'une prime à l'alternance de 6 000€

Cette prime sera versée à toutes les entreprises, pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

Revalorisation du montant maximal de l'aide financière versée par le CSE ou l'employeur au titre des services à la personne est fixé à 2 301€ par an et par bénéficiaire.

Fin des tolérances pour l'application de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels.

Réforme des retraites

Le gouvernement a annoncé le report de l'âge de la retraite à 64 ans avec un allongement accéléré de la durée de cotisation.



L'ensemble des organisations syndicales réaffirme son opposition à la réforme et sa détermination à avoir un système de retraite juste, financé aussi par un autre partage des richesses.

Ainsi, depuis la 1^{ère} journée de mobilisation du 19 janvier qui a mobilisé des millions de personnes dans la rue. La mobilisation ne faiblit pas. L'intersyndicale Cfdt-CGT d'Axway était présente et va continuer à se mobiliser comme pour les 7 et 11 février.



GRÈVES DANS LES TRANSPORTS : QUE RISQUE LE SALARIÉ EN CAS DE RETARD OU D'ABSENCE AU TRAVAIL ?

Les mouvements sociaux, notamment dans les transports, peuvent fortement perturber le quotidien des usagers, a fortiori celui des salariés. Du fait de ces grèves, nombre d'entre eux sont en effet susceptibles d'arriver en retard, voire de rater des journées de travail.

Quelles sont les conséquences de ces retards et/ou absences ? Le salarié peut-il se voir sanctionné ? Quelles sont les solutions envisageables ?

C'est à ces interrogations que nous allons tenter de répondre...

A PRIORI, PAS DE SANCTION DISCIPLINAIRE ...

Le principe veut que la grève des transports n'autorise pas le salarié à ne pas aller travailler. Cela dit, le salarié retardé ou absent du fait d'une grève des transports ne peut pas être considéré comme responsable (1), il ne peut donc pas être sanctionné.



Pour cela, encore faut-il que le salarié :

- prévienne son employeur par tout moyen, afin que ce dernier puisse s'organiser (SMS, courriel, appel téléphonique...)
- justifie de son retard ou de son impossibilité à se rendre au travail, en présentant par exemple un justificatif délivré par la société des transports en grève.

A défaut de produire ce justificatif, son absence pourra être considérée comme injustifiée, et sera susceptible d'être sanctionnée disciplinairement !

Attention ! Il est important de noter que selon la jurisprudence, si un transport en commun de remplacement est mis en place, le salarié qui décide de ne pas le prendre et de ne pas venir travailler peut être considéré comme fautif. Ce fut le cas dans un arrêt du 3 octobre 1972, où la cour d'appel de Paris a qualifié de faute grave le refus du salarié de reprendre son travail alors qu'un transport de remplacement avait été mis en place (2).

... MAIS UNE RETENUE SUR SALAIRE !

Décision complète [ICI](#)

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Le DUERP est conservé par l'employeur pendant une période de 40 ans à compter de son élaboration.

Textes : articles R4121-1 à R4121-4 du Code du travail



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. Les adhérents non imposables bénéficient d'un crédit d'impôt.

Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

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

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