

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

LES ÉCHOS DE MARS 2023

RÉSULTATS ANNUELS 2022

Excellents résultats annuels 2022 soutenus par un 4^{ème} trimestre record

Patrick Donovan, Directeur Général, a déclaré :

«Axway a réalisé une performance remarquable au 4^{ème} trimestre 2022. Ce succès est notamment attribuable à l'efficacité des évolutions opérationnelles déployées au cours de l'année et à l'exécution exemplaire de nos équipes sur le terrain, qui ont su transformer l'essai.

La valeur que nous créons pour les entreprises à travers la gestion de leurs flux de données critiques continue de croître et se traduit naturellement par un niveau de satisfaction de notre base de clients au plus haut.

Alors que nous envisagions initialement une croissance organique comprise entre 1 et 3% en 2022, nous avons largement dépassé notre objectif. L'augmentation de la valeur totale et de la durée moyenne des contrats de souscription a joué un rôle clé dans ce succès et est de bon augure pour l'avenir.

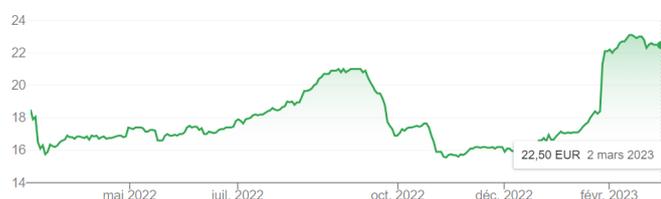
Nous entrons désormais dans l'exercice 2023, confiants quant à la poursuite de ces tendances porteuses. Nos décisions stratégiques, parfois difficiles, ont toujours pour ambition de renforcer les fondations de notre projet, et à cet égard, je suis extrêmement fier de l'engagement et des efforts des collaborateurs d'Axway que viennent récompenser ces bons résultats.»

L'intégralité de la publication est [ici](#).

LE COURS DE L'ACTION AXWAY

AUGMENTE : 22€50

A la suite de la publication des bons résultats d'Axway 2022, l'action reprend de la valeur. Lors de l'attribution des 200 actions gratuites en 2019, le cours de l'action était à 16€ contre 22€50 ces derniers jours. Difficile de prédire si cette évolution vers la hausse va continuer. A suivre !



ACTU SOCIALE

Augmentations salariales **Une honte !**

Au vu des résultats présentés et des campagnes de remerciements pour les objectifs dépassés, les salariés étaient optimistes ! De surcroît, ils pensaient que la direction serait attentive à un taux d'inflation particulièrement haut (6%), que nenni ! Les augmentations ne sont à la hauteur des espérances.

DECEPTION !

Alors oui, les augmentations sont au dessus de celles de l'année dernière. Mais rappelons que le Chiffre d'affaires en 2021 était en baisse de 3,9% avec un R.O.A en croissance de 1,1%. Or en 2022, ce sont d'excellents résultats, avec un Chiffre d'affaires record au T4 (110,1 M€) et croissance totale de 10,0 %.

- 84% de salariés augmentées contre 78% l'an dernier.
- 4,7% de moyenne d'augmentation contre 3,7% l'année passée.

Retrouvez sur Jive les détails sur le [Cycle de révision salariale 2023](#).

La CFDT a demandé si une 2^{ème} session d'augmentation aurait lieu en juin comme c'était le cas auparavant : ce fut un NON ferme de la direction. Elle estime avoir fait un effort par rapport à l'inflation et que les augmentations sont en accord avec les résultats obtenus en 2022.

Seule bonne nouvelle, l'augmentation a été intégrée à la paie de février et non mars.

Et vous, êtes-vous satisfait de la politique d'augmentation d'Axway ? [Ecrivez-nous](#) !

N.A.O sur les salaires

La déception est totale !

Maintenir le pouvoir d'achat des salariés d'Axway malgré une inflation galopante c'est notre combat. La CFDT a formulé plusieurs propositions d'augmentations collectives qui n'ont pas trouvé écho auprès de la direction d'Axway.

Pour la CFDT, la direction n'avait aucunement l'intention de négocier des augmentations collectives de salaire. Elle a décidé d'une augmentation de salaires de **130€** pour les 30 plus bas salaires et applique sa politique salariale arbitraire et opaque comme d'habitude.

C'est insuffisant et inacceptable ce manque de volonté de négocier sur les salaires, l'intersyndicale CFDT/CGT a adressé une lettre à M. Patrick DONOVAN, le CEO d'Axway, à lire en **page 2**.



N.A.O : Lettre ouverte à Patrick DONOVAN



Puteaux, lundi 13 février 2023

Monsieur le CEO,

Alors que les salariés d'Axway font face à une forte inflation, vous avez fait le choix, dans le cadre de votre politique d'augmentations, de leur en faire porter la majeure partie. Cette décision est d'autant plus injuste que ces derniers subissent l'intensification de leur charge de travail liée à la réduction des effectifs au gré des restructurations successives. En France, de nombreuses entreprises ont choisi de déployer des mesures exceptionnelles pour compenser une partie de l'augmentation du coût de la vie. Les organisations syndicales CGT et CFDT d'Axway, après avoir réalisé une enquête dont elles ont publié les résultats dans Jive, ont fait des propositions chiffrées d'augmentations collectives qui préservent les capacités d'augmentations individuelles. Aucune de ces propositions n'a reçu d'écoute de la part de la direction et nous estimons que la négociation sur ce sujet n'a pas été sincère. Notre enquête confirme également un fort mécontentement des salariés concernant la reconnaissance financière de leurs efforts. Vos décisions en matière d'augmentations font porter un risque réel de démotivation au sein des équipes dont le travail et l'engagement font pourtant le succès de l'entreprise. Pour ces raisons, nous vous demandons d'ouvrir un nouveau cycle de négociations salariales collectives dont l'objet portera sur des mesures de correction de l'inflation. Nous demandons également que ces mêmes mesures associent les salariés aux bonnes perspectives de résultats de l'entreprise. Dans un souci de transparence, nous publions cette lettre.

Confiants de l'attention que vous y porterez, nous publierons également la réponse que vous ne manquerez pas d'y donner.

Recevez, Monsieur nos respectueuses salutations

Pour la CGT Axway

Farid OUADAH

Pour la CFDT Axway

Puteaux, Monday, February 13th 2023

Mr. CEO,

While Axway's employees are facing high inflation, you have chosen, as part of your policy of increases, to make them bear most of the cost. This decision is all the more unfair given that employees are suffering from an increased workload due to the reduction in the number of employees as a result of successive restructurings. In France, many companies have chosen to deploy exceptional measures to compensate for part of the increase in the cost of living. The Axway's CGT and CFDT trade unions, after conducting a survey and publishing the results in Jive, have put forward proposals for collective increases that preserve the capacity for individual increases. None of these proposals were listened to by management, and we believe that the negotiations on this subject were not sincere. Our survey also confirms a strong dissatisfaction among employees regarding the financial recognition of their efforts. Your decisions regarding increases carry a real risk of demotivation within the teams whose work and commitment are the key to the company's success. For these reasons, we are asking you to open a new round of collective salary negotiations, the subject of which will be measures to correct inflation. We also ask that these same measures involve employees in the company's good earnings prospects. In the interests of transparency, we are publishing this letter.

We trust that you will pay attention to it, and we will also publish your response.

Yours respectfully

SYNCLPLICITY VERS OneDrive

Une vraie casse-tête !

Après la vente de Synclplicity les salariés avaient été informés que leurs fichiers devaient être migrés vers OneDrive. Ils pensaient dans un premier temps que la migration des données serait faite automatiquement et ne serait pas à la charge du salarié. Que nenni !



Chacun a dû se débrouiller comme il pouvait et prendre le temps nécessaire pour déplacer ses fichiers.

De nombreux salariés nous ont fait part des problèmes rencontrés : le manque d'espace dans OneDrive, le délai très long pour transfé-

rer les données, la perte de fichiers pour ne citer que cela.

Certains salariés ne savent pas encore quelle sera leur surprise, parce qu'ils ne savent pas s'ils ont un problème ou non avec la migration vers OneDrive.

De même, **quid des fichiers partagés** dont les propriétaires sont partis avant cette migration vers OneDrive ??? Fallait-il faire une demande spécifique pour changer de propriétaire ??? Certains fichiers ont-ils été perdus à tout jamais ? Mystère ! Seul le temps le dira.

La direction nous a indiqué que le service IT était présent pour accompagner les salariés qui rencontreraient des difficultés. Encore faut-il savoir si on a un problème !!!

La CFDT regrette que ce changement n'a pas été amorcé bien plus tôt avec une procédure et un délai plus important pour faciliter la migration. Le changement d'application même s'il est nécessaire impacte le travail des salariés. Axway ne peut pas faire l'économie d'un meilleur encadrement. La CFDT attire l'attention de la direction sur le risque de perte de données importantes pour l'entreprise.

EFFECTIF FRANCE : LA BAISSÉ CONTINUE EN 2023

Fin décembre 2022, Axway comptabilisait un effectif total en France de 441 salariés dont 135 femmes et 306 hommes. A la même période l'effectif était de 470 salariés en 2021. Avec la réorganisation des services, c'est une baisse encore plus importante qui se profile. Cette tendance inquiète la CFDT.

Réforme des retraites : la mobilisation continue



Ce mardi 7 mars marque la 6e journée de mobilisation contre le projet de réforme des retraites du gouvernement. Les manifestants se comptent par millions sur tout le territoire.

Selon **Laurent Berger, le secrétaire général de la CFDT, qui salue une « mobilisation historique », il y avait « 20% »** de manifestants en plus que lors de la journée du 31 janvier dernier qui avait réuni 2,5 millions de participants.



L'intersyndicale annonce d'ores et déjà deux nouvelles journées de mobilisation, dont une le samedi 11 mars et ensuite la semaine prochaine.

Cette deuxième date n'est pas encore connue et pour cause, elle doit correspondre à la date de l'examen du projet de loi en commission mixte paritaire (CMP) au Parlement. Ce pourrait probablement être le **14, le 15 ou le 16 mars**.

A suivre !



SALARIÉ INAPTE : INTERDICTION DE LE LICENCIER POUR UN AUTRE MOTIF !

Une fois le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur est tenu d'appliquer le régime du licenciement pour inaptitude. Il ne peut plus prononcer le licenciement pour un autre motif, même s'il a antérieurement engagé une procédure de licenciement pour une cause différente. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt récent, publié au Bulletin. Explications sur ce revirement de jurisprudence... Cass.soc. 08.02.2023, n° 21-16.258.

UNE DÉCLARATION D'INAPTITUDE ET UN LICENCIEMENT POUR FAUTE LOURDE

Un salarié, placé en arrêt de travail depuis le 21 octobre 2016, a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 24 janvier 2017. L'entretien était fixé au 7 février 2017.

Or, à l'issue de la visite de reprise du salarié, le 6 février 2017, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste, précisant que son reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe n'était pas envisageable.

Poursuivant la procédure engagée le mois précédent, la société a licencié le salarié pour faute lourde, par lettre du 16 février 2017. Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

Selon lui, **un licenciement pour faute ne pouvait pas être prononcé postérieurement à l'avis d'inaptitude définitive délivré par le médecin.**

Les juges du fond l'ont débouté de ses demandes, considérant que la rupture de son contrat de travail était bien fondée sur une faute lourde.

C'est ainsi que le salarié s'est pourvu en cassation.

L'INAPTITUDE FAIT OBSTACLE AU LICENCIEMENT POUR TOUT AUTRE MOTIF

La chambre sociale casse l'arrêt d'appel. Elle affirme que **les articles L. 1226-2 et L.1226-2-1 du Code du travail, qui prévoient la procédure de reclassement et de licenciement pour inaptitude sont d'ordre public** ⁽²⁾.

À ce titre, elles « font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause ». En d'autres termes, dès lors que le salarié avait été déclaré inapte, il ne pouvait plus être licencié pour un motif autre que l'inaptitude, et ce, même si la procédure disciplinaire avait été initiée avant !

Décision complète [ICI](#)

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le délai pour réclamer des salaires est de trois ans. En effet, une action en rappel de salaire peut effectivement être exercée dans les 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. C'est ce que prévoit l'article L.3245-1 du Code du travail.

Texte : article L.3245-1 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