



AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS DE JUIN 2023

NEWS

TRINITY OR NOT TRINITY ? That is the question...

C'est le grand sujet du moment ! Le déménagement fait beaucoup parler.



Aux dernières nouvelles deux options seraient encore en lice pour notre déménagement. La direction n'a pas souhaité donner plus d'information pour le moment tant qu'une décision n'est pas arrêtée définitivement.

Les bruits de couloir font souvent référence à la **tour Trinity**, située à côté du CNIT et logeant nos cousins de **Sopra Steria**. Elle est considérée actuellement comme la tour la plus moderne d'Europe avec ses 140 mètres, 13 étages, elle a une surface de 40000 m².

La famille va-t-elle à nouveau être réunie ? Et si c'est le cas, en regroupant les deux entités faudrait-il y voir un message caché pour l'avenir ?



Quel que soit la tour retenue, **Trinity, Latitude ou EDF** nous pouvons vous assurer que nous représentants du personnel seront attentifs à tous les points concernant vos conditions de travail : bruit, salle de réunion, flexoffice, équipements...

BAISSE DES EFFECTIFS ! Impacts et vigilance accrue

Nous restons vigilants sur la baisse de nos effectifs. Au CSE de mai, nous avons attiré l'attention de la direction sur le fait que de nombreux salariés ont vu leur charge de travail augmenté (sans contrepartie évidemment!). Nous continuerons à suivre, régulièrement ce point qui est essentiel et révélateur de la santé de l'entreprise.



En effet, la baisse des effectifs a des incidences majeures sur les conditions de travail, la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles et sur vos représentants au CSE.

Impact sur la subvention au CSE

La subvention au CSE par l'employeur est proportionnelle au nombre de salariés, son montant est donc en baisse. Il devient difficile de maintenir le niveau et la qualité des prestations proposées par la Commission loisirs.

Impact sur les salariés

Instabilité, démotivation, charge de travail importante, risques de burn-out qui ont une conséquence à terme sur la productivité et l'**engagement des salariés** (cf. les résultats AVS 2022).

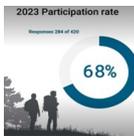
Impact sur les représentants du personnel

Lors des prochaines élections, il faudra compter deux sièges en moins au CSE en raison de la baisse des effectifs.

ACTU SOCIALE

RESULTATS AVS 2023 Engagement des salariés

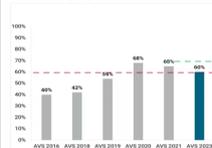
Le 26 mai dernier Axway a présenté les résultats de la 6ème édition Axway Survey. L'enquête est menée par un prestataire externe Culture Amp, qui garantit l'anonymat de l'enquête. Cette année, l'enquête comportait 40 questions + 3 ouvertes. En France, le taux de participation était de 68%.



Que retenir de cette enquête ?

Les questions ayant eu les meilleurs scores sont la **flexibilité et l'autonomie** des salariés dans la gestion de leur travail. Sans surprise, l'indice de **confiance** en Axway perd près de 20 points. Près de **72% des salariés pensent que l'entreprise n'oriente pas efficacement ses ressources** (argent, salariés...) vers les objectifs de l'entreprise.

2023 engagement rate: 60%



Seulement **36%** pensent que ce sont les **salariés les plus méritants** qui sont récompensés pour leur travail et seul **41%** estiment qu'il y a des **opportunités de carrière** pour eux chez Axway. Pourtant ils sont toujours nombreux à aimer travailler chez

Axway et à recommander l'entreprise, même si le **taux d'engagement** (un des 3 piliers de la bonne santé de l'entreprise selon Axway) passe à 60% en France soit un recul de 5 points par rapport à 2021.

Le problème ne vient pas des salariés mais de la stratégie d'entreprise, la manière de diriger et les perspectives d'évolution offertes. Les salariés ont une **confiance limitée dans les décisions** prises actuellement pour qu'Axway sécurise sa place dans un secteur informatique plus concurrentiel que jamais !

Une question qui dérange : le salaire !

Un salarié d'Axway a jeté un pavé dans la mare lors de cette réunion en abordant la thématique des salaires. Cet aspect n'est pas abordé dans les résultats. Il est pourtant légitime de se demander **pourquoi à « résultats excellents » en 2022, il n'y a pas eu des augmentations de salaires adéquates ?**

On note d'ailleurs que les augmentations ont été sensiblement similaires à l'année dernière alors que l'inflation a explosé dans le même temps. On peut se demander **quels résultats devrait atteindre Axway pour que ses salariés soient enfin récompensés à la hauteur de leur investissement**. Eux qui participent à la croissance et à la richesse d'Axway.

Prime de vacances

438,25€



Vous avez reçu un mail de Axway HR vous informant du versement de la prime vacances. Ce montant s'élève à **438,25 € brut** (1 enfant = 1 part supplémentaire. Elle sera versée avec votre salaire de juin.

Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE Ordinaire

Le 27 juin 2023

Négociations

Le 9, 12, 15, 22, 26, 29 juin



ELECTIONS CSE 2023 : pourquoi pas toi ?



Appel à candidature !

Les élections de représentants du personnel sont pour cet automne ! Il faut des volontaires pour représenter et défendre les intérêts des salariés. Chez Axway nous ne sommes pas le syndicat majoritaire mais un contre pouvoir est nécessaire tout comme en politique.

Vous voulez être formés et intégrés dans une équipe réellement démocratique, pour apporter un vrai plus à vos collègues ?

Vous avez soif de connaissances, notamment en matière de droits ou de conditions de travail et l'envie de découvrir une autre facette de votre travail ? **Contactez-nous !** Pour cela un seul mail à cfdt.axway@gmail.com

HANDI'TOUR 2023 : FAITES BOUGER LES LIGNES SUR LE HANDICAP, LE 8 JUIN

Le jeudi 8 juin Axway recevait le Handi'Tour à la Tour W - Salle Innovation (26ème étage) de 9h00 à 16h00. Quelle satisfaction que la Commission ait accepté que cette journée Handi'Tour se déroule chez Axway comme nous l'avions souhaité. Était au programme :



- Découverte de la langue des signes.
- Jeux vidéos, jeux ludiques, défis, Quiz...
- Rencontre des membres de la CPP, Mission handicap Axway et Sopra Steria et des référents handicap.
- Questions sur notre accord handicap de groupe

Plusieurs intervenants étaient présents : [CapGame](#) (accès au numérique par les jeux vidéos), [Latitudes](#) (accès au numérique) et [Diversidees](#) (Café Signes).

Les salariés ont répondu présents lors de cette journée Handi'Tour Axway 2023, merci et bravo à l'équipe organisatrice.

NEGOCIATIONS

On fait le point !

Plusieurs sujets sont en cours de négociation ou vont être négociés en parallèle. D'autres comme la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) sont en attente. L'actualité sociale est dense en cette année et est bousculée par les élections professionnelles du CSE chez Axway.

Accord don de jours :

Le don de jours de repos est un dispositif qui permet à tous salariés, sous conditions, de renoncer volontairement et ano-

nymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris. Les négociations ont avancé. Si l'accord est signé, il devrait être mis en vigueur cet été pour répondre à une forte demande de nos collègues.

Négociation annuelles obligatoires (NAO):

Mobilités douces, Astreintes, Frais de déplacement...

Elections professionnelles CSE 2023:

Vote électronique, Protocole d'accord préélectoral -- PAP (fixe les règles d'organisation du scrutin).

A suivre !

LES ESPACES CFDT SUR JIVE: «Elles bougent», «Le handicap et nous», «La CFDT Axway»



Pour être informé de nos actualités sur la mixité, le handicap, le droit, les négociations... Et pour donner de la visibilité à votre curiosité, vous êtes au bon endroit « [La CFDT Axway](#) »



Espace « Elles bougent »
La mixité est un enjeu économique, social et sociétal majeur. Que fait Axway pour avancer vers plus de mixité ? Suivez nos actualités.

Abonnez-vous, suivez nos publications.

Espace « Le handicap et nous »
Pour tout savoir sur notre accord handicap, les actions, les mesures, les événements, un seul clic.



DÉNONCIATION DE HARCÈLEMENT MORAL : LES FAITS EN QUESTION ?

LE SALARIÉ N'A PLUS L'OBLIGATION DE QUALIFIER LES FAITS !

Revirement de jurisprudence pour la Cour de cassation dans un arrêt du 19 avril 2023 par lequel elle vient renforcer la protection des salariés dénonçant des faits de harcèlement moral. Ainsi, contrairement à sa position défavorable retenue en 2017, elle considère qu'il n'y a plus besoin de qualifier expressément ces agissements de « harcèlement moral » au moment de la dénonciation. Cass.soc. 19.04.23, n°21-21.053.

UNE SALARIÉE ESTIMANT BÉNÉFICIER DE LA PROTECTION DU CODE DU TRAVAIL

Dans cette affaire, une salariée engagée en tant que psychologue au sein d'une association est licenciée pour faute grave.

Son employeur lui reproche d'avoir adressé au conseil d'administration de l'association une lettre dénonçant le comportement du directeur de son établissement. Lettre illustrée par plusieurs faits qui ont entraîné, selon la salariée, une dégradation de ses conditions de travail.

Elle saisit le conseil de prud'hommes, estimant avoir subi et dénoncé des faits de harcèlement moral. Elle considère en particulier que son licenciement est nul en raison de la violation de l'article L. 1152-2 du Code du travail.

La cour d'appel lui donne raison en reconnaissant la nullité du licenciement. Le litige est alors porté devant la Cour de cassation par l'employeur qui estime que la nullité ne peut être caractérisée.

Selon lui, la protection accordée aux salariés dénonçant des faits de harcèlement moral ne peut jouer en l'espèce car dans sa lettre, la salariée ne qualifiait pas expressément les agissements de « harcèlement moral ». Il se fondait sur la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation qui exigeait du salarié la qualification des faits de harcèlement moral.

La chambre sociale rejette le pourvoi de l'employeur et opère un revirement de jurisprudence bienvenu sur le fondement des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail.

Elle considère qu'il « y a lieu désormais de juger que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation ».

Décision complète [ICI](#)

REFORME DES RETRAITES

La mobilisation était au rendez-vous le 6 juin dernier

Depuis le 10 janvier, ce sont des millions de personnes qui se sont mobilisées. Ce 6 juin, elles étaient présentes aux côtés des syndicats toujours unis pour manifester leur refus de la réforme des retraites. Face à l'entêtement du gouvernement, le projet de loi qui sera débattu le 8 juin à l'Assemblée nationale, est une réelle opportunité de voir les 64 ans retirés.



LE SAVIEZ-VOUS ?

L'article L. 1152-2 du Code du travail dispose qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

L'article L. 1152-3 du même code prévoit que la rupture du contrat de travail intervenue en violation de cet article L. 1152-2 est nulle.

Textes : Art. L.1152-2 à L. 1152-3 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.

INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

Adressez questions et suggestions à vos élus Cfdt

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

Rédaction et impression :

Tour W, 102 Terrasse Boieldieu - 92085 Paris La Défense CEDEX