

LE COQUELICOT D'AXWAY

L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY / 74 SOFTWARE

SEPTEMBRE 2026

Handicap, aidants, retraite : quelles nouvelles aides pour les salariés ?

Les négociations menées entre 2024 et 2025 ont permis plusieurs avancées, notamment à travers l'alignement de certaines politiques sociales entre Axway/74 Software et SBS. Parmi celles-ci figurent des mesures dites d'accompagnement social qui peuvent être utiles dans la vie de tout salarié.

La branche « **action sociale** » de **Klésia**, notre gestionnaire de contrat d'entreprise pour la santé propose les dispositifs suivants :

Parcours Vivre ma vie d'Aidant : est destiné aux salariés aidant une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap. Il propose des mesures d'accompagnement financières (CESU, financement de séjours de répit) ou d'accompagnement (soutien psychologique, activité physique, ...), des guides et outils numériques.

Parcours Vivre ensemble le Handicap : s'adresse aux salariés en situation de handicap. Il propose également des mesures de soutien financier (adaptation du logement, CESU, ...) et psychologique.

Parcours Vivre un quotidien plus serein : regroupe des mesures d'aides aux salariés fragilisés financièrement ou du fait d'une maladie grave. Là encore, il peut s'agir de mesures financières, psychologiques ou d'accompagnement (déménagement, retour à l'emploi).

Parcours Vivre sa carrière : a pour objectif d'aider les salariés à préparer leur retraite. Ce dispositif ambitionne d'aider et d'informer les salariés dans leurs démarches. Il propose aussi des stages pour mieux aborder sa vie de futur retraité.

Enfin, le **parcours Vivre un Deuil** propose des mesures d'accompagnement, de soutien et d'aide aux salariés endeuillés.

Un numéro unique (le 09 69 39 00 54) permet de guider les salariés dans leurs démarches. Notons que plusieurs de ces dispositifs s'adressent également aux entreprises afin de mieux prendre en compte ces thématiques dans leur politique sociale. Nous souhaitons qu'Axway/74 Software s'empare pleinement de ces dispositifs.

En parallèle, Axway/74 Software va souscrire au dispositif « **Ma Bonne Fée** » également présent chez SBS.

Cette plateforme met à disposition des professionnels pour accompagner les salariés tant dans les domaines familiaux (conflits, naissance, décès, ...), de fragilité financière (gestion de budget, endettement, démarches, ...) du logement, de la santé (handicap, addictions, maladie) ou de vie professionnelle.

Si ces dispositifs méritent d'être connus et utilisés, la CGT Axway avait obtenu que l'accord QVCT qui évoque ces deux acteurs, mentionne que ces outils ne se substituent en aucun cas à la responsabilité de l'entreprise en matière de santé physique et psychologique des salariés.

**Vous avez loupé nos derniers
billets de blog ? Pas de soucis,
[CLIQUEZ ICI !](#)**



**SOLIDAIRE
EFFICACE
DÉTERMINÉE...**

La CGT Axway pour vous, par vous, avec vous,
[j'adhère à la CGT Axway !](#)

L'actu juridique

Risques professionnels : mieux prévenir pour protéger la santé des femmes

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail propose une évaluation différenciée des risques pour cesser d'invisibiliser ceux subis par les employées. Un enjeu crucial car les secteurs les plus féminisés sont très touchés par les accidents et maladies.

Entre 2001 et 2019, selon une étude de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) ⁽¹⁾, les accidents du travail des femmes ont augmenté de 42%. Ce rapport met en évidence une vraisemblable sous-évaluation des risques professionnels des postes de travail et des métiers occupés par les femmes dans les secteurs de la santé et du social, du nettoyage et de l'intérim, du commerce et des industries de l'alimentation, et l'insuffisance des politiques de prévention. L'Anact invite à se saisir du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) pour sortir de cette invisibilité des risques subis par les femmes. Un appel à projets destiné aux entreprises pour améliorer la santé au travail des femmes est ouvert jusqu'au 18 juillet ⁽²⁾.

Obligatoire depuis 2001, le Duerp est dans de trop nombreuses entreprises réalisé comme une simple formalité administrative, alors qu'il vise à élaborer un état des lieux des risques professionnels. L'Anact propose une méthode pour procéder à une évaluation différenciée de ces risques au plus près des unités de travail. Des groupes mixtes, au prorata de la représentation des femmes et des hommes, sont invités à s'exprimer sur leur vécu à partir des risques professionnels identifiés. Le rôle du préventeur, essentiel, est de questionner des impensés – les risques sont souvent invisibilisés par celles et ceux qui les subissent. Si une unité est récemment devenue mixte, il est important d'interroger les difficultés rencontrées au quotidien. Il est aussi important de prendre en compte dans la prévention les questions liées à la fertilité, la maternité. « Longtemps, elles n'ont que très peu été pensées, et principalement sous l'angle de la protection de l'enfant et non de la femme », souligne Nicolas Catel, chargé de mission à l'Anact.

« tout est pensé au masculin »

« Machines, équipement de sécurité, organisation du travail... tout est pensé au masculin ou plus exactement pour un homme moyen et jeune », souligne-t-il. Un constat que partage sur le terrain Louise ⁽³⁾, chargée de prévention dans une communauté d'agglomérations de l'ouest de la France. « Notre service espaces verts comporte un tiers de femmes. L'une des difficultés auxquelles nous sommes confrontés est l'absence d'équipements de sécurité adaptés, particulièrement pour les femmes de petite taille. Il est, par exemple, très difficile de trouver des chaussures de sécurité en 35 », observe-t-elle. Cette inadaptation des outils, des machines à la morphologie des femmes entraîne une pénibilité et des risques d'incident accrus pour elles. « Nous avons été contactés par une grande entreprise industrielle. Confrontée à un besoin de recrutement important, elle avait aussi la volonté d'aller vers plus de mixité. Alors que ses indicateurs sécurité étaient tous au vert, elle a constaté davantage de sinistralité côté femmes et s'est posé la question d'une prévention différenciée », raconte Nicolas Catel. C'est souvent aussi par le prisme de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) que des entreprises commencent à se poser la question d'une prévention qui prenne en compte les spécificités des femmes. La démarche ne saurait toutefois se résumer à cette seule problématique, elle doit être exhaustive.

Mélanie Mermoz - L'Humanité Magazine N°950, 17 Avril 2025

(1) Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019, Anact, juin 2022.

(2) Appel à projets Fact « Améliorer la santé des femmes au travail », sur www.anact.fr

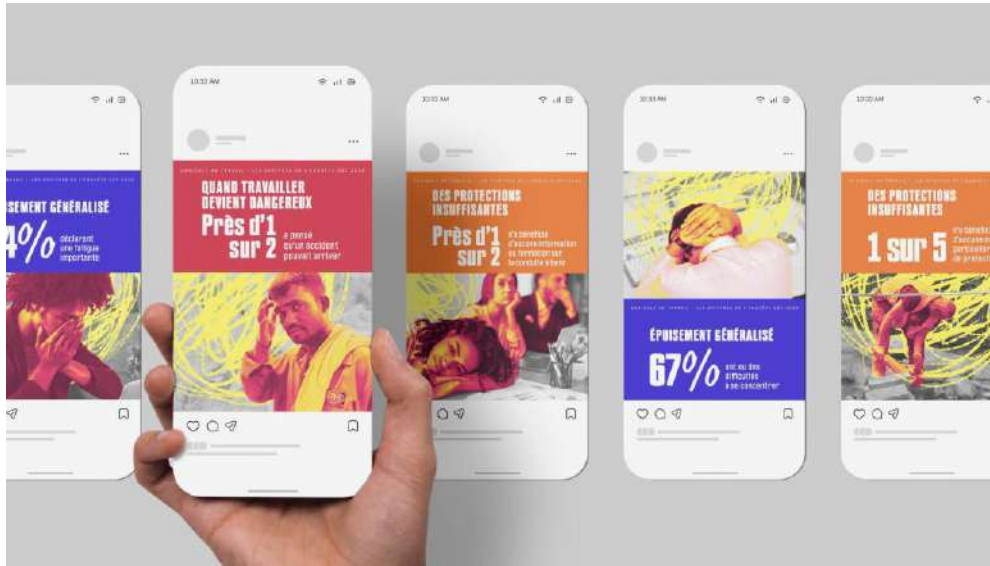
(3) Le prénom a été modifié. ■

Il ne fait pas bon être malade de longue durée chez Axway !

La maladie de longue durée est un épisode particulièrement éprouvant. De l'aveu même de certaines personnes interrogées, continuer à mener une vie normale tout en faisant face aux effets de la maladie, des examens et traitements qui vont avec n'est pas une chose facile. Ces personnes doivent malheureusement gérer un autre écueil ; alors que le régime de prévoyance devrait permettre de conserver un niveau de revenu proche de celui qui précédait la maladie cela n'est pas le cas. Les salariés pâtissent de revenus irréguliers, parfois absents sans aucune justification ni transparence. **Au stress de la maladie s'ajoute celui de devoir gérer une perte de revenus ce qui n'est pas tolérable !** Si une récente réunion de la commission santé du CSE avec des représentants de la direction et de Mercer a permis de pointer les lacunes de ce dernier, la direction n'est pour autant pas exempte de reproches. Entre la difficulté d'avoir un interlocuteur qui sache vous apporter des réponses, des erreurs de calcul et le chemin de croix pour obtenir une avance, certains salariés ont le sentiment d'être abandonnés de leur employeur. La direction semble avoir réagi en nommant un interlocuteur unique. Souhaitons que cela mette fin à ces situations inacceptables. ■

Canicule : les résultats de l'enquête CGT

Épuisement, risques d'accident, manque de mesures de prévention... Plus de 11 000 travailleur·ses ont répondu, cet été, à l'enquête lancée par la CGT sur leurs conditions de travail pendant les fortes chaleurs. Ce premier bilan est sans appel : les mesures prises pour protéger les salarié·es face à la canicule ont été largement insuffisantes.



Avec plus de 11 000 réponses, cette enquête ([lire les résultats publics de l'enquête](#)) donne un aperçu très concret de ce qu'ont vécu les salarié·es au travail pendant les fortes chaleurs. Et le premier enseignement est sans appel : la chaleur dégrade fortement les conditions de travail. L'enquête CGT contribue à rendre visible ce que vivent les travailleuses et les travailleurs pendant les canicules. Ses premiers résultats ont été relayés dans la presse ([Le Parisien](#), [Ouest-France](#).)



Fatigue, concentration, santé : des conséquences très concrètes

85,6 % des répondant·es jugent les dernières canicules « pénibles », « très pénibles » ou « insupportables ». 90 % estiment que travailler pendant les fortes chaleurs est devenu plus difficile que les années précédentes. Derrière ces chiffres, ce sont des réalités quotidiennes : 84 % déclarent une fatigue importante, 79 % ont dû ralentir leur travail et 67 % ont rencontré des difficultés à se concentrer.

La question est aussi celle de la sécurité : près d'une personne sur deux a pensé qu'un accident pouvait arriver, une sur quatre a eu peur pour sa santé et plus de 1 100 répondant·es déclarent avoir été victimes ou témoins d'un accident ou d'un malaise lié à la chaleur.

La fatigue ne disparaît d'ailleurs pas avec la baisse du thermomètre : près de la moitié des répondant·es disent avoir été épuisé·es au point de ne pas pouvoir récupérer d'un jour sur l'autre.

[Télécharger ici les visuels réseaux sociaux des résultats de l'enquête](#)

Trop souvent, travailler « comme si de rien n'était »

Face à ces risques, les mesures prises dans les entreprises et les administrations restent très insuffisantes. 80 % des répondant·es ont eu le sentiment qu'on leur demandait, au moins en partie, de travailler « comme si de rien n'était ».

« Nous avons atteint les 45 degrés sans aménagement du travail, la seule consigne a été "hydratez-vous et prenez des pauses". Sauf que le travail est à faire quand même... »

Une personne sur cinq n'a bénéficié d'aucune mesure particulière de protection et quatre sur dix déclarent qu'aucune mesure d'organisation du travail n'a été prise. [...]

Retrouvez la suite de cet article et répondez à cette enquête [sur le site de la CGT](#).

Vos élu.e.s et représentants syndicaux CGT chez Axway

Isabelle Ferreira Elue CSE	Farid Ouadah Elu CSE Délégué syndical	Selem Salhi Représentant syndical au CSE	Franck Peltier Elu CSE