

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Avis du CSE sur la situation économique et financière d'Axway pour l'année 2021 : défavorable à l'unanimité

Suite au bilan économique d'Axway pour l'année 2021 présenté par le cabinet ACEE lors du CSE de mai et dans la continuité de ce que nous écrivions dans le [Coquelicot](#) de juin, nous publions le contenu de l'avis unanime émis par les élus lors de la réunion CSE du 28 juin.

« Le CSE note que le groupe Axway a réalisé un chiffre d'affaires consolidé de 285,5 M€ en 2021, en baisse de 3,9% sur l'année (-2,7% en organique), alors qu'il oscillait autour de 300 M€ depuis 5 ans, avec un écart substantiel aux objectifs annoncés pour l'année.

Entre 2016 et 2021, le CSE note 3 années avec des baisses organiques comprises entre 3 et 4%, une évolution d'autant plus décevante au regard des domaines sur lesquels le groupe est présent, le marché étant en croissance sur ces secteurs.

Baisse organique des revenus sur la période 2016-2021

L'évolution du modèle d'affaires, avec une contractualisation en Souscription plutôt qu'en Licences, a entraîné une profonde modification de l'origine des revenus du groupe constitués :

en 2021 de 42% de Maintenance, 40% de Souscription, 12% de Services et 7% de Licences,

contre 47% de Maintenance, 27% de Licences, 19% de Services et 6% de Souscription en 2016,

Cependant, cette mutation, avec des effets de « vases communicant » (des Licences vers la Souscription et d'une partie des prestations de Maintenance vers la Souscription) masque en réalité la **difficulté du groupe à croître de manière organique sur son cœur de métier**, à conquérir de nouveaux clients et prendre des parts de marchés.

Par zone géographique, on constate depuis 2016 une baisse organique de 7% aux Amériques et une diminution organique quasiment du double en France (-13,5% entre 2016 et 2021), pour une variation totale organique de -6,3% entre 2016 et 2021.

Si les contrats en Souscription fournissent une visibilité sur l'activité, compte tenu de leur caractère récurrent et pluriannuel, les modes de reconnaissance de ces revenus (avec une anticipation sur une année N de prestations à réaliser sur les années suivantes) sont susceptibles de biaiser l'analyse.

Le CSE rappelle en plus, concernant la **croissance externe**, que les 2 dernières acquisitions significatives du groupe sur le marché américain, Appcelerator et Syncplicity, pour un total de plus de 85 M€, n'ont pas eu d'effet sur le chiffre d'affaires d'Axway aux Etats-Unis, une région où les ventes n'ont évolué que marginalement depuis 6 ans (113 M€ de chiffre d'affaires d'Axway Inc. en 2016 et 115M€ en 2021). Alors même, qu'Axway Inc. aurait dû voir, entre autres, augmenter le montant des royalties encaissées sur ces produits.

Une amélioration du taux de ROA en trompe l'œil

Dans ce contexte de baisse d'activité en 2021, le CSE note que si l'amélioration du taux de ROA (+1,1 points, de 10,4% en 2020 à 11,5% en 2021) est en soi un élément positif, elle se fait en réalité via une **compression des coûts commerciaux** (en baisse de 4% du fait de moindres commissions et bonus) et surtout de **Recherche & Développement**, qui passent de 60,4M€ en 2020 à 55,3M€ en 2021, une diminution 2 fois plus importante que celle du chiffre d'affaires (cf. détails dans l'avis sur la politique de R&D).

Le CSE relève par ailleurs que pour la seconde année consécutive, les **frais de déplacements et de missions** sont d'un niveau inférieur de 80% à celui de 2019, année pré-Covid, soit plus de 7 M€ de moins (1,8M€ en 2020 et 1,9M€ en 2021 contre 9,2M€ en 2019). Ce qui était un effet d'aubaine (réduction drastique des déplacements et événements physiques) et a participé à l'amélioration du taux de ROA en 2020 **semble désormais un prérequis pour le maintien de la profitabilité du groupe**. Ces dépenses seront-elles maintenant limitées à ce niveau exceptionnellement bas ? Peuvent-elles revenir au niveau de 2019, sans que cela ne grève les résultats du groupe ? A titre de comparaison, les résultats nets 2020 et 2021 sont de 8,5 M€ et 9,6 M€ et l'ambition « à moyen terme » du groupe (un horizon de temps qui n'est pas défini), est d'atteindre un taux de marge opérationnelle supérieur à 15% (soit +4,5% points par rapport au taux de ROA 2021).

Accroissement de l'endettement au profit des actionnaires

Au niveau de la trésorerie, le CSE constate **l'accroissement de l'endettement du groupe en 2021, afin notamment de financer les dividendes (8,6M€) et rachats d'actions (9,5M€)** que la trésorerie issue de l'activité ne permettait pas de couvrir (12,9M€ générés par l'activité en 2021). A cet effet, on constate que parmi les 3 plans d'attribution d'actions gratuites arrivant à échéance début 2022, un seul concernait l'ensemble des salariés



(363.800 actions distribuables), tandis que les 2 autres étaient dévolus à un nombre restreint de personnes (400.000 actions distribuables au Comité Exécutif « ainsi que d'autres personnes considérées clés pour le groupe », d'après le Document d'Enregistrement Universel).

Compte tenu du tirage actuel de la ligne de crédit dont dispose le groupe (60 M€ au 31/12/21 sur 125 M€), **le groupe aura-t-il les moyens de ses ambitions, d'atteindre les 500 M€ de chiffre d'affaires** (donnée communiquée de manière régulière au marché), **en finançant une opération de croissance externe d'envergure ?**

Les résultats de Axway Software SA plombés par des abandons de créances

Le CSE note enfin, au niveau des comptes de l'entité statutaire Axway Software SA, **un nouvel abandon de créances au profit de plusieurs filiales** (4,2 M€ au total en 2021 après déjà 4,9M€ en 2020), dont celle en Irlande (1,25M€ abandonnés), l'un des centres de R&D du groupe Axway, afin de limiter la baisse de leurs capitaux propres.

La filiale irlandaise voit ses pertes se creuser continuellement entre 2018 et 2021 (taux de ROA successifs : -18%, -36%, -38% et -68%) et son ROA négatif atterrir à -14M€ en 2021, traduisant le double effet de dépenses élevées (facturées notamment par Axway Inc., société-sœur du groupe) tandis que ses revenus intragroupe (royalties sur les ventes des solutions API) sont encore nettement insuffisants pour couvrir ses charges. Cette situation ne saurait perdurer, et fait peser sur Axway Software SA le risque d'un abandon de créances significatif, voire d'une dépréciation des titres de sa filiale (encore valorisés, au 31/12/21, à leur valeur brute soit 42,8M€).

La faiblesse des revenus de la filiale irlandaise traduit, le faible niveau de Chiffre d'Affaires sur le marché de l'API au regard d'investissement important en R&D dont une part importante est sous-traitée à Axway Inc. où les coûts d'ingénieries sont les plus chers. C'est d'autant plus préoccupant que l'API est désormais dans la « Performance Zone » où les produits sont censés contribuer massivement à la marge du groupe.

Au final, le résultat fiscal d'Axway Software SA est toujours négatif à -11,5 M€ en 2021 ramenant la somme des déficits reportables à près de 67 M€ au 31/12/2021.

Le CSE note que cet état de fait et la façon de maintenir artificiellement la structure française en déficit remet en cause et sans doute pour longtemps encore le droit à la participation des salariés français, alors même que les actionnaires de la même société perçoivent régulièrement leurs dividendes. ■

☞ VOIR également page 2 l'avis du CSE sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.



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

Isabelle Ferreira	Farid Ouadah	Dominique Robin	Selem Salhi
047172480	0147172605	0609035367	0147172097
Elue au CSE	Elu au CSE Délégué syndical	Elu au CSE Membre de la CSSCT	Représentant syndical au CSE

BRÈVES

Reconnaissance au travail : la politique salariale toujours absente des réflexions de la direction

Dans un billet de blog rédigé par People&Culture et intitulé « 2022 AVS initiatives: do you remember what they are? » récemment posté sur Jive, nous pouvons lire* à propos de la reconnaissance au travail des employés d'Axway : « Nous avons également décidé d'adopter une approche plus approfondie en matière de reconnaissance. Plusieurs initiatives ont été explorées et développées au fil des ans pour mieux reconnaître nos employés, notre ressource la plus précieuse. Nous avons lancé le programme d'ancienneté en 2018, les Bravos en 2020, la journée de remerciement Axway en 2020, renouvelée en 2021. »

Si les actions indiquées, essentiellement les deux journées de « remerciement », ont été fortement appréciées par les salariés, les mauvais résultats persistants des enquêtes AWS sur le thème de la reconnaissance mettent en lumière un item que la direction persiste à ignorer : la politique salariale et ses critères d'augmentation plus que flous. Tant que la direction n'aura pas la volonté de s'y pencher et d'y travailler avec les partenaires sociaux de l'entreprise, et malgré tout ce qu'elle pourra agiter comme artifices, la déception et le manque de motivation d'un grand nombre de salariés, la « ressource la plus précieuse », perdureront avec toutes les conséquences qui s'y rattachent. ■

* Le texte cité a été traduit en français par nos soins.

Vous avez loupé nos derniers billets de blog ? Pas de soucis, CLIQUEZ ↓



Retrouvez l'ensemble des activités proposées par votre CSE, les ordres du jour, les procès-verbaux des réunions sur l'espace **ENSEMBLE !** dans Jive ou en partie sur www.cse-axway.fr

Avis du CSE sur la politique R&D d'Axway pour 2021 : unanimement défavorable

En même temps que l'avis sur la situation économique et financière d'Axway pour 2021 (voir page 1), un autre avis était rendu par le CSE sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche :

« S'agissant de la politique de recherche et de développement y compris l'utilisation du CIR, le CSE émet un avis **DEFAVORABLE**.

Une baisse importante des investissements R&D

Après 3 années où les dépenses de R&D ont représenté 20,4% du chiffre d'affaires en moyenne, elles reculent d'un point à 19,4% soit -8% en 2021 (-5,1 millions), le nombre de jours travaillés et éligibles à la R&D ayant diminué de 26% en France en 2021 (-9.000 jours) et 9% en Bulgarie (-1.000 jours). Sur plus longue période, la baisse est presque de moitié en France (-47% soit -23.000 jours) et de plus de moitié (-53% soit -13.000 jours) entre 2017 et 2021.

En 2021, les jours travaillés en R&D et éligibles au CIR sur le MFT et à l'API Management concentrent désormais les 2/3 du total des jours de éligibles, avec respectivement 16.205 jours et 8.161 jours en 2021.

Le CSE note que cette baisse des dépenses de R&D participe principalement, dans un contexte de diminution du chiffre d'affaires, à l'amélioration du taux de ROA. Ces économies sur la R&D se sont faites, comme l'écrit le groupe dans son Document d'Enregistrement Universel), « à la suite de départs non remplacés de collaborateurs [et] à des décalages de recrutement. »

Le CSE s'inquiète de cette situation et alerte la Direction sur les **risques que le non-remplacement des départs de salariés en R&D** intervenant sur des produits phares ou de niche du groupe fait peser sur la pérennité de certaines activités, et donc la génération de chiffre d'affaires.

Le CSE s'inquiète d'une politique et d'une stratégie financière qui serait **plus axée sur la réduction des coûts que sur le développement de nouveaux produits**, et donc à terme de revenus, et demande à ce que la Direction communique sur son plan relatif à la gestion des départs en R&D, en particulier sur les postes identifiés comme les plus sensibles.

Le CSE déplore aussi l'absence de communication du groupe, a minima en interne ou auprès des IRP, sur le chiffre d'affaires et la rentabilité par produit (ou par gamme de produits), et espère que le projet Workday permettra d'obtenir une lisibilité aujourd'hui manquante. ■

L'actu juridique

Le salarié licencié a-t-il l'obligation de signer son reçu pour solde de tout compte ?

Non, le salarié licencié n'a pas l'obligation de signer son reçu pour solde de tout compte. L'employeur a bien l'obligation légale de réaliser un reçu pour solde de tout compte mais le salarié n'est quant à lui tenu d'aucune obligation légale vis-à-vis de ce document.

Ainsi, l'employeur ne peut pas refuser de verser au salarié licencié les sommes dues à la rupture du contrat au motif du refus par le salarié de signer un reçu pour solde de tout compte.

Si toutefois le salarié signe un reçu pour solde de tout compte, il reste en mesure de dénoncer cette signature dans un délai de 6 mois. Faute d'une telle dénonciation, toutes les sommes figurant dans le reçu ne peuvent plus être contestées en justice par le salarié. Ainsi, le salarié peut toujours contester le motif de son licenciement mais ne peut plus, au terme du délai de 6 mois, contester le montant de l'indemnité de licenciement versée.



Seules les sommes figurant dans le reçu pour solde de tout compte de manière détaillée sont concernées par l'interdiction de contestation au-delà des 6 mois en cas de signature non dénoncée. Mais attention, si une des lignes du reçu mentionne « salaire brut = », cela prive le salarié notamment d'une demande de rappel d'heures supplémentaires ou d'application d'une garantie de rémunération conventionnelle.

Le salarié peut aussi signer le reçu en y apposant de façon manuscrite la mention « sous réserve de mes droits ». Cela conduit les juges à accepter des contestations sur les sommes y figurant sans tenir compte du délai des 6 mois. ■

La retraite progressive étendue aux salariés en forfait jours

La retraite progressive permet de continuer à travailler à temps partiel et de commencer à percevoir une partie de sa pension. Si votre durée de travail est fixée en forfait jours, vous y avez désormais droit, comme les salariés dont la durée est fixée en heures, à condition d'avoir plus de 60 ans, et au moins 150 trimestres cotisés. Ce dispositif est également précisé pour les salariés dont le temps de travail ne peut être défini, et pour les indépendants.

La retraite progressive permet à la fois de travailler à temps partiel en continuant à cotiser pour sa future pension, et de commencer à percevoir une partie de celle-ci. Cet aménagement était auparavant réservé aux salariés dont la durée de travail est comptée en heures.

Si votre temps de travail est fixé par un forfait annuel compté en jours, dont le nombre est réduit par rapport à la durée maximum, vous y avez maintenant également droit à condition de satisfaire aux deux autres conditions : avoir au moins 60 ans et 150 trimestres cotisés.

Cette extension a pris effet au 1^{er} janvier 2022, selon le principe énoncé à l'article 110 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, complété par un décret d'application publié au *Journal officiel* du 27 avril 2022.

Conditions de durée réduite du forfait jour, ou de revenu pour les indépendants

Vous pouvez demander à votre employeur une retraite progressive si votre forfait à temps réduit est compris entre 40 % et 80 % de la durée maximum de 218 jours annuels, soit 87 à 174 jours.

Si vous êtes travailleur indépendant, et que vous répondez aux conditions d'âge et de cotisation, la retraite progressive est possible si votre revenu est réduit d'au moins 20 % et d'au plus 60 % par rapport à la moyenne des revenus des cinq années précédant votre demande, et que ce revenu était supérieur à 40 % du Smic, l'avant-dernière année précédant votre demande.

Ce dispositif est également étendu aux salariés non soumis à une durée de travail ou dont le temps de travail ne peut être déterminé (VRP, travailleurs à domicile, ouvreuses de théâtre, journalistes payés à la pige, mannequins, artistes-auteurs, gérants de sociétés, présidents de conseil d'administration, etc.) dont la liste est précisée à l'[article L311-3 du code de la sécurité sociale](#).

☞ **À noter** : La retraite progressive est différente du [cumul emploi-retraite](#).

☞ **À savoir** : La durée du travail fixée en forfait jours est en général appliquée aux cadres disposant d'autonomie dans l'organisation de leur activité. Ce dispositif s'étend toutefois aux salariés hors de ce statut, au nom de ce principe d'autonomie élargi à de nombreuses tâches. ■

[Décret n° 2022-677 du 26 avril 2022 relatif à l'extension et aux modalités de service de la retraite progressive](#)

[Article 110 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, relatif à l'extension de la retraite progressive aux salariés en forfaits jours et aux travailleurs indépendants](#)





Mieux gérer les transformations ... et les RPS associés*

Les entreprises sont en perpétuelle mutation : changements législatifs, évolutions du marché, modifications numériques et technologiques... elles doivent s'adapter en permanence, et la nature du changement n'est pas toujours prédictive des conséquences : un « petit » changement peut générer de grandes difficultés et inversement.

Ces moments de transition, de rupture dans l'équilibre du quotidien, et l'incertitude par rapport à l'avenir qui y est associée, peuvent engendrer un risque de mal-être au travail. Ainsi, la conduite du changement, l'insécurité socio-économique constituent une famille de facteurs de risques psychosociaux à part entière.

Or, plutôt que d'évoquer les enjeux en termes de santé et de satisfaction au travail, il est fréquent de convoquer le phénomène de « résistance » au changement. Il s'agit alors de diagnostiquer à quoi est liée cette résistance et quels sont les leviers pour y faire face.

Quand les salariés « résistent » ...

Si un certain nombre d'études l'attribuent partiellement aux individus et à leurs traits de personnalité, ces facteurs n'expliqueraient que 20 % des comportements de résistance. Pour le reste, la nature du changement (sa valeur / légitimité, sa complexité, etc.), la culture organisationnelle, l'habitude du changement (trop ou trop peu), ou encore la qualité du soutien hiérarchique figurent parmi les éléments les plus déterminants.

S'il n'existe pas de solution magique pour accompagner une transformation, il est possible d'apprendre à mieux gérer la résistance, tout d'abord en sachant mieux la repérer. La littérature nous montre qu'il existe en effet différentes façons de résister. Les salariés peuvent trouver des excuses pour expliquer pourquoi un changement ne fonctionnera pas ou pourquoi ils ne peuvent pas le faire. Ils peuvent mettre en œuvre le changement exactement comme souhaité, sans prendre aucune décision, afin de pouvoir blâmer les personnes porteuses du changement en cas d'échec. Ils peuvent aussi faire preuve d'enthousiasme à propos du changement et le remettre à plus tard ou encore dissimuler le fait qu'ils continuent à faire les choses comme avant.

...accompagner les managers

Lorsqu'ils sont confrontés à ces comportements « résistants », les managers sont souvent démunis, voire isolés dans la gestion quotidienne des difficultés. Ils peuvent alors avoir trois types de réponses : le prendre personnellement et se mettre sur la défensive, reprocher au salarié de ne pas changer ou essayer d'arrêter ces comportements résistants.

Ces réactions sont souvent contre-productives car la relation est centrée sur le fait de cesser cette résistance, et cela ne fait généralement que la renforcer.

La résistance n'est en réalité qu'un symptôme de ce qui se produit pour les salariés. Le changement est en effet à considérer comme un processus à la fois émotionnel et cognitif fait de paliers allant de l'absence de préoccupation à l'intégration de nouveaux comportements. Il est donc important de repérer où en sont les salariés dans leur idée du changement, les questions qu'ils se posent à chaque phase.

Ainsi, comme l'ont souligné les travaux de l'ARAVIS (agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail), dans la déclinaison des projets, le management de proximité doit pouvoir valider régulièrement avec son équipe, de façon individuelle mais aussi collective :

- la compréhension du changement (le sens) ;
- l'intérêt que les salariés y trouvent (ce qu'ils y gagnent) ;
- la capacité à le mettre en œuvre (les compétences requises).

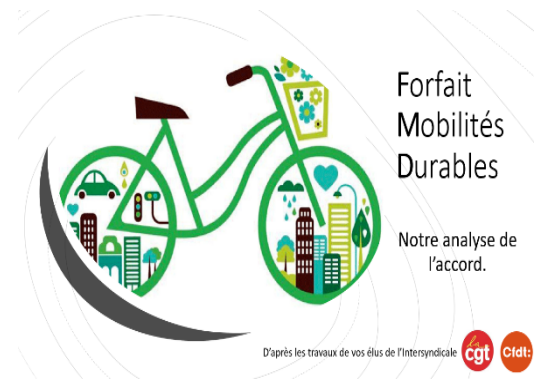
La discussion des enjeux respectifs, l'analyse partagée des processus de travail et des situations qui posent problème vont permettre, petit à petit, de faire émerger des solutions « gagnant-gagnant » et de susciter l'adhésion des salariés.

Outre l'accompagnement des managers, il s'agit pour l'entreprise de porter clairement la prévention des RPS dans un contexte de changement : le plus en amont possible via l'analyse des conditions de réalisation du travail pour anticiper les sources de tension mais aussi tout au long du projet en favorisant un soutien des salariés par les acteurs internes et externes de l'entreprise. ■

* Chloé Remmer, Psychologue du travail, consultante et formatrice.

Forfait Mobilités Durables : l'enregistrement des sessions d'information disponible sur Jive

Si vous n'avez pu assister à l'une des deux sessions organisées par l'Intersyndicale CGT-CFDT le 23 juin dernier suite à l'accord signé par les organisations syndicales d'Axway, nous mettons à votre disposition sur notre espace CGT Jive, un enregistrement de notre [présentation](#). N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et à nous poser vos questions. ■



QUELQUES CHIFFRES sur les départs et les recrutements depuis le début 2022

22 démissions, 3 ruptures de périodes d'essai, 2 licenciements, 7 ruptures conventionnelles, 22 embauches, 17 postes ouverts. D'ici 3 ans, 22 salariés d'Axway seront partis en retraite !

Forfait mobilités durables : au rapport !

C'est pour le rapport d'activité de juillet que la nouvelle interface du forfait mobilités durables devrait être déployée. Des retards de conception ont empêché une mise en service en juin. La direction nous a cependant assuré qu'il sera possible aux salariés le souhaitant de bénéficier rétroactivement du forfait en juin à condition de ne pas avoir déclaré de forfait de transport en commun.

Cancer et travail : la qualité relationnelle en question*

Dans le cadre de son activité professionnelle, il n'est pas toujours aisé d'évoquer sa maladie. Chacun, du médecin du travail aux collègues en passant par la DRH, a pourtant un rôle à jouer auprès d'un collaborateur touché par un cancer.

Une étude conduite par l'association Entreprise et Cancer dévoile le vécu de salariés et identifie des pistes d'amélioration.

D'après cette étude menée auprès de 38 collaborateurs d'entreprises de moins de 250 salariés, deux tiers ont été en contact avec leur manager direct pendant leur **arrêt maladie**. Un maintien de la relation largement supérieur à celle qui relie le salarié au **service RH** : ils sont quasiment aussi nombreux à n'avoir eu aucun échange avec la fonction ressources humaines durant leur absence. Au moment d'envisager la reprise du travail, il est important de ne pas sous-estimer sa fatigue, ni surestimer ses capacités. En amont, il est donc intéressant de rencontrer le service RH, le **médecin du travail** et le supérieur hiérarchique pour préparer au mieux son retour. Or 54 % des salariés interrogés n'ont pas eu de visite de pré-reprise avant leur retour au poste.

Méconnaissance des dispositifs du côté des entreprises

Une très grande majorité des entreprises interrogées (60 %) ne connaît pas l'ensemble des **dispositifs** permettant de les aider dans l'accompagnement de leurs salariés. L'information des entreprises et des salariés est donc primordiale pour permettre à chacun d'appréhender au mieux le retour au travail. Cette étude complète celle sur le retour au travail après un cancer du sein dans les organisations de moins de 250 salariés, menée en 2021. Plusieurs points communs sont relevés par Entreprise et Cancer : la méconnaissance des dispositifs et des acteurs du maintien en emploi ; celle des impacts du cancer et des traitements en milieu professionnel, sur les relations interpersonnelles et dans l'activité elle-même ; le faible niveau de **coopération interprofessionnelle** ; et le manque de valorisation de l'expérience de la maladie entre pairs.

80% des salariés reprennent le travail dans les 2 ans

Pour améliorer cette prise en compte, il est indispensable d'associer étroitement les entreprises. Si la **sensibilisation interne** est indispensable, elle doit être accompagnée d'autres regards, d'autres méthodes et approches, pour transformer l'organisation de travail. Par ailleurs les savoirs experts, dont ceux des personnes touchées par un cancer, représentent un champ émergent, qui mérite de s'imposer comme une ressource à mobiliser.

Pour Nathalie Vallet-Renart, co-fondatrice du cabinet de conseil RH Aldhafera, qui a supervisé l'étude, « *la loi évolue, les entreprises progressent sur un sujet qu'on ne pouvait pas aborder il y a encore 15 ans. Ce mouvement d'ouverture s'explique par le fait que 80% des salariés concernés par un cancer reprennent le travail dans les deux ans après la survenue de la maladie. L'enjeu est clair : comment faire pour un retour pérenne et satisfaisant, pour eux et pour l'organisation ? Quelles modalités de travail et de relations professionnelles doivent être inventées ?* ». ■

* in Newsletter FocusRH, 14 juin 2022.

Visioconférences : comment préserver la santé des salariés ?

Au travail et particulièrement dans le cadre du télétravail, les visioconférences font désormais partie du quotidien. Nous le savons bien chez Axway, pas une journée sans « visioconf ». D'une utilité indiscutable, elles ne sont néanmoins pas sans risque pour la santé des salariés : fatigue, sentiment de surcharge, maux de tête, troubles visuels ou auditifs, troubles musculosquelettiques (TMS), isolement... Cette brochure vous propose des repères pour prévenir ces risques professionnels. Elle est [disponible](#) sur l'espace CGT Jive. ■

