

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

74 Software : SBS rachetée, salariés dispersés !

La [communication financière du 24 octobre 2024](#) sur les résultats d'Axway au 3^e trimestre mérite qu'on s'y attarde pour les très bons chiffres qu'elle présente ; elle y distille également quelques informations intéressantes sur le devenir des salariés d'Axway et SBS. Celles et ceux qui s'imaginaient faire partie d'un grand ensemble y seront pour leurs frais puisque la tendance sera plutôt à l'éclatement façon tranches de Reblochon. Selon le document, l'entité 74software doit « *centraliser les fonctions et services corporate des marques Axway et SBS* » et « *servir de structure centrale pour les différentes activités du Groupe* ». La direction d'Axway, qui doit déjà plancher sur le transfert d'une partie de nos collègues vers 74software se montre étonnamment taiseuse lorsqu'elle est interrogée sur ce point en CSE. C'est extrêmement fâcheux d'autant que les salariés concernés doivent pouvoir être informés sur ce qui les attend à l'issue de cette réorganisation : conditions de transfert, organisation, niveaux de rémunération, politique sociale,... Cette nouvelle entité, qui sera cotée en bourse sera, comme les autres, soumise à une mise sous pression des couts et donc de la masse salariale, ce qui aura des répercussions sur les emplois, les rémunérations et la charge de travail. **Pour les directions d'Axway et de SBS, il est temps de cesser d'avancer masquée et de faire preuve de transparence !** ■

NAO : et maintenant les salaires

Alors que s'ouvre le nouveau cycle de négociations annuelles obligatoires, la CGT Axway a bien l'intention de rappeler qu'une entreprise qui se donne les moyens d'en racheter une autre doit aussi continuer à investir dans sa première source de richesse : les salariés. Les augmentations de salaires seront cette année encore au cœur de nos revendications et nous proposerons des mesures chiffrées d'augmentations collectives et individuelles. Comme nous l'avions démontré dans une communication précédente, l'idée d'un salaire individualisé, reflet d'une performance personnelle est un mythe qui sert à étouffer toute revendication collective et faire des salaires la variable d'ajustement des objectifs budgétaires. Nous construisons également des revendications sur les autres volets des NAO (conditions de travail, égalité, télétravail, santé, ...) que nous ne manquerons pas de vous présenter dans nos colonnes ou sur notre espace Jive. ■



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



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

Emplois des seniors, retraites, [les cadres portent leurs exigences !](#)



Don de jours de congés : vous avez du cœur !

Solidarité : c'est un joli mot, mis en application avec l'accord sur le don de jours de congés signé en 2023. Avec un total de 44 jours collectés qui s'additionnent aux 20 jours initiaux crédités sur le compte, c'est autant de temps qui permet aux salariés aidants de s'occuper d'un membre de leur famille quand le besoin s'en fait sentir. Les plus de 26 jours accordés prouvent qu'il existe un vrai besoin en la matière. Ces chiffres viennent aussi balayer deux réserves qui avaient été exprimées lors des négociations de cet accord. Oui, la solidarité anonyme, de tous pour tous, fonctionne et permet de donner selon ses possibilités et recevoir selon ses besoins. Oui, un mécanisme de solidarité, même abondé de 20 jours par l'entreprise ne freine pas les élans de générosité ! ■

Mobilités douces : vous avez du souffle !

L'accord mettant en place le forfait mobilité durable arrivant à son terme à la fin de l'année, il était temps de retourner à la table des négociations et de faire un bilan. En 2023, ce sont en moyenne 35 salariés par mois qui ont utilisé le forfait. Cette tendance semble s'accélérer en 2024 puisqu'au 1^{er} semestre, c'est en moyenne 41 salariés qui ont déclaré avoir utilisé un mode de transport éligible. Vous êtes également 16 à avoir obtenu le remboursement de frais d'achat ou d'entretien d'un mode de transport durable ainsi que de frais d'achat d'équipements de sécurité. Là encore, vous êtes déjà 10 à l'avoir sollicité au 1^{er} trimestre 2024, signe que le dispositif gagne doucement en popularité. C'est le même constat que semble partager la direction puisque elle a annoncé, avant toute négociation vouloir élever les montants du dispositif. Elle a ainsi proposé de remonter le forfait mensuel à 45€ et le montant d'achats et d'entretien à 160 ou 200€ selon les possibilités offertes par la loi. Nous ne pouvons qu'abonder dans ce sens d'autant que la CGT Axway avait été force de proposition pour la mise en place d'un forfait clair, souple et facile à gérer. De plus, pour les salariés franciliens, l'extension de la carte Navigo Liberté + à toute l'Île de France devrait faciliter l'adoption du forfait mobilités durables tel que défini chez Axway.

Rappelons d'ailleurs quelques principes :

- Il est tout à fait possible d'activer le forfait mobilité durable un mois, puis un abonnement mensuel de transport le mois suivant. Il est également possible de suspendre son forfait annuel pour utiliser un mode de déplacement durable certains mois.

- Les modes de déplacements éligibles comprennent non seulement le vélo personnel mais aussi ceux utilisables via des plateformes, les engins de déplacements personnels motorisés, le covoiturage, l'autopartage ainsi que les transports en commun hors forfait (comme le Navigo Liberté+ en Île de France).

- L'utilisation de l'enveloppe sur facture n'est pas liée à la déclaration du forfait mensuel. Ainsi, vous pouvez ne venir qu'épisodiquement avec un moyen de transport durable sans pour autant activer le forfait mais faire quand-même réviser votre vélo par un professionnel.

A l'heure du rapprochement d'Axway et SBS, nous ne pouvons que militer pour la pérennisation et l'extension du dispositif au plus grand nombre de salariés.

La TRIBUNE

du Groupe ENSEMBLE au CSE !

AU CSE du 17 octobre ...

III. Information trimestrielle sur les effectifs

La direction fait part d'une faible variation sur ces 3 derniers mois. 30 postes sont actuellement ouverts. La France à le plus recruté avec 9 CDI, 1 CDD et 2 stages. Elle indique également qu'1/3 des positions sont pourvues en interne.

La direction indique qu'étant actuellement dans élaboration des budgets, les créations de postes est fortement ralentie.

Une membre du groupe Ensemble au CSE ! déplore le manque de recrutement de salariés en situation de handicap et fait part de communications

V. Information et consultation relatives au projet d'implémentation de Workday Human Capital Management

Le CSE [a rendu un avis](#) concernant la mise en place de Workday Humain Capital Management.

La direction précise que les formations sont en cours ainsi que le recrutement de 2 postes de "HR ops".

VI. Suivi de la transformation du métier de Business Unit Coordinators – BUC

La direction informe que 2 postes en été publié via l'outil Iseems, avec information poussée aux intéressées. Il y a 2 positions en France pour chacun des postes : "HR IS spécialiste" et "CSO Ops : Business opération analyst". La création d'autres postes est toujours à l'étude.

Pour la direction, la création poste est un sujet entreprise et c'est à ce niveau qu'il doit y avoir réflexion. Ce n'est pas au niveau des BU qu'il faut gérer le travail de formaliser un poste.

Concernant les perspectives liées au rapprochement d'avec SBS, une réflexion est en cours sur des équipes communes par exemples aux achats ou à la gestion de site. Les postes mentionnés devrait être pourvus assez rapidement ; concernant les BUCs en dehors de Paris la priorité sera de la positionner sur des postes accessibles. Les élus Ensemble au CSE ! indiquent qu'il sera difficile pour certaines BUCs de se positionner sur un poste sachant qu'ils vont être créés sur une longue période. La direction répond qu'il est tout à fait possible pour une BUCs d'exprimer plusieurs souhaits et qu'il devrait être possible jusqu'à un certain point de pouvoir se repositionner. De même, il ne peut pas être reproché à une BUC de s'être abstenue de se positionner sur les premiers postes.

VII. Frais de Santé et Prévoyance :

▪ Présentation des comptes pour l'année 2023(11h00 - GeFi)

▪ Demande de mise à jour du formulaire de déclaration prévoyance et que les salariés qui déclarent un changement de situation (union, naissance, séparation) soient invités à mettre à jour leur déclaration si nécessaire.

La présentation des comptes [santé 2023](#) et [prévoyance](#) sont disponibles en annexe.

Les élus du groupe Ensemble au CSE ! pointent des incohérences dans les frais de gestion. Ils demandent également à étudier des baisses de frais de gestion maintenant que le courtier et le gestionnaire appartiennent au même groupe.

Le courtier souligne que le vieillissement de la population entraînera mécaniquement une hausse de besoins en santé. La dérive des comptes 2023 est principalement due au dépassement des postes hospitalisation et pharmacie.

VIII. Demande de précisions autour de l'initiative « Axway Learning Summer » et des modalités mises en œuvre pour en bénéficier

La direction indique qu'il existe un large éventail de formations sur le portail Axway Univerity. Pour répondre aux besoins de formation spécifiques aux équipes Cloud, 2 fournisseurs ont été retenus. Les inscriptions se font sur la base de souscriptions individuelles car les souscriptions de type entreprise sont peu flexibles (la tarification se fait au nombre d'étudiants sur 1 an).

Pour en bénéficier la personne doit s'inscrire et sera remboursée par la suite comme pour les livres.

Un élu du groupe Ensemble au CSE ! objecte qu'il n'est pas normal qu'un salarié avance des frais de formation pour des besoins professionnels. Il précise en outre que la formulation anglaise "pass your exam" qui se traduit par "réussir votre examen" laisse à croire que le remboursement ne se fait que sous condition de réussite.

IX. Langue française :

▪ Demande que les offres d'emploi en France soient publiées en langue française conformément à la loi.

▪ Demande que des outils de traductions automatique soient mis en place lors de réunions en vidéo de la direction.

La direction défend la publication des offres en anglais pour favoriser l'internationalité de l'entreprise, car la maîtrise de l'anglais est un critère de sélection dans la candidature. Cela permet aussi de recruter en France des personnes qui ne parlent pas français.

Un élu du groupe Ensemble au CSE ! pointe que le problème est l'absence de publication d'offres en français qui est une obligation légale.

La direction avance que la traduction prend du temps, la seule langue anglaise est choisie pour les offres pour les publier rapidement.

X. Sécurité/DAE : demande de mise en place de séances de sensibilisation à leur utilisation

La direction va se rapprocher de F. Roussel pour voir si des formations en interne sont possibles.

XI. Divers :

La Direction envisage-t-elle un évènement de fin d'année pour les salariés ?

La direction indique qu'à ce stade, rien n'est prévu. Les élus Ensemble au CSE ! s'en étonnent. Ils argumentent que le passage en flex office et le rapprochement avec SBS fourni une belle occasion de rapprocher les salariés pour la fin de l'année.

XI. Divers :

▪ Family Day : les élus demandent le retour de cet évènement.

▪ Corbeille de fruits : les élus demandent son retour ou d'une initiative similaire.

▪ Les élus demandent la mise en place d'une 3ème machine à café

La direction répond négativement sur ces 3 points.

XI. Divers :

▪ Suivi de la demande relative à la possibilité de report de 2 CP 2024, les 2 premiers jours de janvier 2025

La direction n'est pas favorable a ce report. Elle indique d'une part que le changement d'outil complique l'opération et que d'autre part les vacances de Noël sont principalement en 2024. Les membres du CSE regrettent la mise en cause de cet usage.

XI. Divers :

▪ Quels sont les projets de circulation et de réservation dans les espaces Axway et SBS dans la tour Trinity

Il n'y a pas de projet de circulation à ce jour.

Vos élu.e.s du groupe **Ensemble au CSE !**

Angélique Rouze



Christelle Vieira



Farid Ouadah



Franck Peltier



Sandrine Guillaume



Isabelle Ferreira



Luc Geoffray



Lionel Daigremont



Effectif Trimestriel Q3 2024

Syntec	juil-24		août-24		sept-24	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
DHG	2	4	2	4	2	5
I3.3	3	19	3	19	3	19
I3.2	17	57	17	56	16	56
I3.1	33	112	33	114	34	114
I2.3	22	41	22	41	22	40
I2.2	14	28	13	27	13	28
I2.1	12	17	12	17	13	17
I1.2	5	13	5	13	4	13
I1.1	5	2	5	2	5	2
TP3	4	1	4	1	4	1
TP2	9		9		9	
TP1	3	6	3	5	3	4
T1	1		1		1	
AT31	1		1			
Total général	131	300	130	299	129	299

L'actu juridique

Concilier son travail et son mandat de représentant de parents d'élèves

Comme chaque rentrée, des élections ont lieu dans les établissements scolaires pour désigner les parents siégeant dans les instances représentatives. Un problème pour nombre de salariés, car ce rôle s'accorde parfois mal avec les obligations professionnelles.

L'an dernier, les représentants de parents d'élèves étaient environ 247 000 en maternelle et en élémentaire et 44 000 pour les collèges et lycées. Parmi eux, les femmes sont particulièrement nombreuses.

L'engagement au service de la scolarité des enfants reste difficile à concilier avec le travail, surtout dans le second degré, tant les instances auxquelles participent les parents sont nombreuses. Si le Code de l'éducation (article D111-12) stipule que « les heures de ces réunions sont fixées de manière à permettre la représentation des parents d'élèves », dans les faits, commissions éducatives, comités d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement, conseils de classe, voire conseils de discipline se déroulent très souvent en pleine journée. « Pour pouvoir assister aux conseils de discipline qui avaient lieu en journée, j'ai été obligée de poser au total trois journées de congé. C'est un sacrifice ! » s'exclame Sandra, responsable informatique dans une grande entreprise. Dans les équipes, ce sont souvent ceux qui ont des métiers avec une plus grande liberté dans leurs horaires (indépendants, journalistes pigistes, intermittents du spectacle...) qui se dévouent pour assister aux réunions en journée. Rien n'est, en effet, prévu dans la loi pour permettre de s'absenter de son travail dans le cadre de l'exercice de son mandat de représentant de parents d'élèves au sein de l'établissement de ses enfants. « Nous n'avons pas la possibilité de donner une garantie aux parents qu'ils peuvent s'absenter de leur travail, encore moins en étant rémunérés.

Cela permettrait pourtant de trouver plus facilement des candidats », regrette Abdelkrim Mesbahi, président de la FCPE. Et de diversifier socialement leurs profils.

le congé de représentation

Un congé de représentation qui ouvre droit à des autorisations d'absence pour les bénévoles occupant des responsabilités associatives existe pourtant, mais pour les associations de parents d'élèves, il ne concerne que les réunions des instances officielles départementales, académiques, nationales. Dans le secteur public, ces journées au nombre de neuf au maximum (fractionnables en demi-journées) sont assimilées à du temps de travail effectif. Dans le privé, cela dépend des accords d'entreprise existants. Depuis 2016, des précisions ont été apportées aux conditions d'utilisation du congé de représentation pour les membres des associations représentants des parents d'élèves ; elles fixent la liste des instances qui y ouvrent droit et prévoient un délai de prévenance ramené à huit jours. Ce congé reste néanmoins compliqué à faire valoir.

« Dans la fonction publique, c'est assez fluide, dans le privé, beaucoup moins, cela dépend de la relation avec le manager ou les RH », poursuit le président de la FCPE. Sandra n'a jamais parlé de son mandat d'administratrice départementale de la fédération à sa hiérarchie, ni même à ses collègues. Elle constate : « Dans mon entreprise, il est possible d'effectuer du bénévolat sur son temps de travail, mais cela concerne seulement des associations caritatives. »

Source : Mélanie Mermoz, l'HD numéro 24250

Jurisprudences.

- L'employeur ne peut pas refuser aux **salariés transférés le bénéfice dans l'entreprise d'accueil des avantages collectifs**, qu'ils soient instaurés par voie d'accords collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, au motif que ces salariés tiennent des droits d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif (très nombreux arrêts du 11-9-2024 dont Cass. soc. 11-9-2024 n°s 22-14.854 F-D, 22-15.015 F-D et 23-10.187 F-D).
- L'employeur, tenu d'une **obligation de sécurité** envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, il doit prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé. Dès lors, le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait **travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie** ouvre droit à **réparation** (Cass. soc. 4-9-2024 n° 23-15.944 FS-B).

La Quotidienne, 13/09/2024 ■



BILLET D'HUMEUR

Ça nytol dur !

Si vous l'ignoriez, on aime faire le ménage du côté de la direction, ça nettoie ... ou plutôt ça nytol, ça veut dire la même chose, mais c'est cinq fois plus efficace !

On ne se contente pas de passer un coup de balai sur nos événements festifs, de fin d'année ou autres, on aime le coup de propre laissé par le torchon du flex office et on a pas trop envie de revenir à des événements certes fédérateurs, mais sales, ainsi sachez que tous les sujets afférents à des fêtes de fin d'année, *family day*, corbeilles de fruit et toute idée amenant quelque germe d'animation pour ces prochains mois ont été effacés d'un coup de serpillère. Même si on indique que des réflexions pourraient tout de même être menées sur ces sujets, le meilleur cadeau de Noël qu'on pourrait vous offrir est un bureau nettoyé, désinfecté et ... nytolé ! ■



Langue Française, Axway dans l'illégalité et s'en moque !

Interrogée sur l'absence totale d'offre d'emploi en langue française sur son site internet, la direction nous a sorti un étonnant numéro de claquettes. Les annonces en français discriminent les candidats anglophones nécessaires à notre organisation internationale. Voilà une bien curieuse manière de justifier la discrimination des candidats et salariés francophones qui doivent se débrouiller avec des réunions de plusieurs heures en anglais, des documents uniquement en anglais ayant parfois une portée légale ou contractuelle ou des formations obligatoires en anglais. La direction serait bien inspirée de bien relire le code du travail et le code pénal (uniquement disponible en français, *sorry*). L'article L5331-4 du code du travail mentionne pourtant « Il est **interdit** de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant un texte rédigé en langue étrangère. [...] Ces prescriptions s'appliquent aux services à exécuter sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur, et aux services à exécuter hors du territoire français lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est français, alors même que la parfaite connaissance d'une langue étrangère serait une des conditions requises pour tenir l'emploi proposé. ». Le manquement à ces dispositions est puni comme précisé dans les [articles R5334-1](#) du code du travail et [l'article 131-13](#) du code pénal. **Plutôt que de payer des amendes, la direction d'Axway serait bien inspirée d'investir dans la production de ressources en langue française et de respecter ses obligations légales.** ■

Dernière minute : fête de fin d'année, le père Noël, ne sera pas une ordure

Interrogée lors du CSE du 17 octobre sur une fête de fin d'année, la direction avait indiqué qu'elle n'en avait pas le projet. Les choses semblent pourtant se mettre en œuvre car une personne du service RH (elle se reconnaîtra !) a été chargée de nous permettre de clôturer l'année en beauté. Souhaitons qu'avec toutes les belles économies faites lors du passage en flex-office, il y ait un budget pour faire un bel événement !

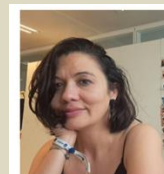
Vos élu.e.s et représentants syndicaux CGT chez Axway

Lionel
Daigremont
Elu CSE

Isabelle
Ferreira
Elue CSE

Farid
Ouadah
Elu CSE
Délégué
syndical

Selem
Salhi
Représentant
syndical au
CSE



Vous pouvez aussi contacter vos élus **CGT-CFDT** au 01.47.17.22.01