

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

NAO : salaires, conditions de travail, nos premières revendications

Les fidèles lecteurs et lectrices de l'espace Jive de notre intergroupe Ensemble au CSE ! auront déjà pris connaissance des revendications de la CGT et de la CFDT d'Axway.

Fidèles à notre engagement de mener les négociations en toute transparence, nous vous rendons compte de leur avancement et des revendications que nous portons pour défendre et promouvoir vos intérêts.

Concernant les salaires

Nous demandons :

- une **enveloppe de 5% d'augmentation de la masse salariale**.
- une part **d'augmentations collectives pour un montant compris entre 199€ et 60€ mensuels** en fonction du salaire :
 - 60€ pour les salariés gagnant plus de 91 400€ (1/3 des salariés).
 - 199€ d'augmentation pour les salariés gagnant 55K€ annuel et moins (1/3 des salariés)
 - Entre 199€ et 60€ pour celles et ceux dont le salaire s'établit entre 55K€ et 91 400€ (le dernier tiers des salariés). L'augmentation se fait par une formule linéaire.

Selon nos calculs, cette augmentation collective ne représente **qu'un tiers de l'enveloppe** et laisserait de la place pour des augmentations sur des critères (soi-disant) individuels.

Sur ces deux points, l'accueil de la direction a été plus que mitigé.

Rappelons pourtant quelques faits :

- Le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) **a augmenté de 4,83%** par an en moyenne sur 3 ans soit plus que les salaires d'Axway.
- Le salaire fixe de M. Donovan **a augmenté de 6,68% en moyenne par an** sur ces 3 dernières années (**presque 30%** si on tient compte du variable).
- Sur un salaire variable (si on exclut la fonction « global sales leader ») la composante collective représente déjà entre 10 et 100% du salaire.

Nous avons également défendu l'instauration d'une **gratification d'ancienneté dans l'entreprise** qui serait croissante tous les 5 ans ([plus de détails sur notre publication](#)).

Concernant les conditions de travail

Nous demandons :

- le relèvement de la valeur du ticket restaurant à **11€** alors que les prix des restaurants et des denrées alimentaires ont fortement augmenté.
 - l'instauration d'un **forfait mensuel de 30€** pour prendre en charge les frais de télétravail ainsi **qu'une enveloppe de 500€** d'équipement renouvelable tous les 5 ans. Cette enveloppe permettrait de prendre en charge l'abandon de Fleex.
 - un bilan de l'échec des opérations de formation concernant **la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** sur le lieu de travail. L'accord prévoyait pourtant que ces formations seraient obligatoires.
 - une enveloppe salariale spécifique dédiée aux situations particulières (salariés en situation de handicap, temps partiels, retour de longue maladie, décrochage important par rapport aux collègues de classification équivalente, ...)
 - la reconnaissance et la valorisation de l'implication des engagements associatifs reconnus dans l'entreprise comme « Elles bougent ».
- Nous ne manquerons pas de vous informer de la suite des négociations dans nos colonnes et notre espace Jive. ■**

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

La CGT Axway vous souhaite une bonne année 2025 !



EverReady : Axway à votre écoute

Nouveauté annoncée en grande pompe au CSE de décembre, la direction nous a présenté un nouvel outil (en avance de phase, une fois n'est pas coutume) pour venir en aide à nos équipes commerciales.

EverReady nous fait la promesse de doper leur efficacité via un suivi automatisé de leurs activités de prospection et ceci sans le moindre effort... plus de reporting et de fichiers clients à agrémenter au fil de l'eau ... que de promesses alléchantes émaillées sur leur site.

Mais à quel prix ? On parle là d'un outil combinant subtilement IA et mouchards en tout genre, reprenant tout ce qui sort de votre boîte mail et enregistrant des métriques de chaque appel passé ou reçu de votre mobile professionnel.

Si nous saluons chaque initiative visant à nous délester de saisies fastidieuses, nous ne pouvons que garder un œil méfiant sur un outil qui créerait lui-même une fiche client sur Pizza Presto un soir où vous auriez une petite faim.

Au-delà, de la collecte automatisée d'informations issue de l'activité du commercial, c'est le risque d'un surcontrôle de l'activité de démarchage de celui-ci voire de sanctions qui nous semble problématique. Rappelons que les commerciaux sont des salariés soumis à la convention de forfaits en jours et que celle-ci suppose une réelle autonomie de leur organisation de travail. Attention que celle-ci ne soit pas bousculée par un flicage de type « centre d'appel ».

Un ami qui nous veut du bien ou un agent infiltré jusque dans votre intimité ? Tout n'est peut-être pas si sombre mais vos élus CGT préfèrent vous mettre la puce à l'oreille. ■

10 ans après les attentats de Charlie Hebdo et de l'hyper Cacher,



nous n'oublions pas.

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

La TRIBUNE

du Groupe **ENSEMBLE** au CSE !

AU CSE du 19 décembre ...

IV. Restitution du rapport du cabinet d'expertise-comptable ACEE dans le cadre de la consultation annuelle sur la stratégie de l'entreprise

V. Avis du CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise au titre de l'année 2023

Le rapport sur la stratégie de l'entreprise s'articule autour de plusieurs thématiques :

- **Une présentation du marché** (infrastructure, *cloudification*, par éditeur, ...), de l'évolution CA Axway, un rappel des objectifs d'Axway avant et après acquisition SBS, [...]

Retrouvez la suite du compte-rendu de ce point [sur notre page Jive](#).

VI. Information sur le projet de rattachement de l'équipe Helpdesk basé à Trinity, à l'équipe IS en 2025

La nouvelle organisation concerne 3 personnes rattachées à l'Helpdesk IT alors qu'elles travaillent sur des sujets IS.

Comme les anciens outils IS (PTA, base personne carrière management) sont en cours de migration vers Workday, les personnes qui s'occupaient de leur maintenance étaient inquiètes sur leur avenir. Comme le besoin en support sur Workday augmente, ces personnes vont intégrer IS pour s'en occuper. SBS n'a pas d'équipe de support sur ces applications.

Ces 3 personnes jusqu'à maintenant dirigées par A. Alecu le seront par E. Deray.

Au niveau IT, le besoin d'accroissement des équipes est estimé au double des effectifs pour pouvoir répondre aux besoins du groupe. Les personnes SBS qui ont rejoint l'IT ne sont pas assez nombreuses donc il va y avoir du recrutement externe.

Concernant les demandes de support pour Wordday HR, comme l'idée est d'avoir un centre de service, une nouvelle catégorie sera créée pour le suivi des demandes.

VII. Suivi de la transformation du métier de Business Unit Coordinator

A la date donnée, 6 positions ont été pourvues 3 en HR Specialist pour alimenter Workday qui ont déjà commencé à travailler (formation en cours), 2 autres postes CSO OPS et 1 poste pourvu aux achats

Quelles autres offres comptez-vous publier ?

1 poste est validé et a été diffusé et validé auprès de "facility management". Il s'agit d'un poste à pourvoir quoi qu'il arrive même si aucune des 3 BUCS restantes ne souhaite se positionner. La création d'un 7ème poste est en réflexion mais trop tôt pour l'évoquer

Pourquoi demandez-vous aux salariées de postuler alors que ce ne sont pas des candidates mais des salariées déjà chez vous ?

C'est un acte de candidature qui permet de gérer le suivi et faire le reporting mais pas pour mettre en concurrence avec des personnes extérieures

Combien de propositions de postes spontanées avez-vous reçu et quelle réponse a été faite ?

Il y a eu quelques propositions de postes faites par des BUCS dont une est à l'étude

Visiblement le niveau d'anglais a été un blocage pour certaines situations, pourquoi alors qu'en cette instance, le contraire a été dit ?

La direction indique que ce n'est pas une barrière pour les postes proposés aux BUCS. Comme il y avait plus de candidat que des postes sélectionnés une préférence se fait pour celles qui maîtrisent l'anglais. Une élue Ensemble au CSE ! objecte qu'aucun contrôle du niveau n'a été fait et que les candidates n'avaient pas une idée précise du niveau demandé.

Pourquoi les refus d'affectation de poste ne donnent pas lieu à une réponse écrite motivée ?

Nous demandons une réponse écrite sur les refus, la direction ne répond pas à ce point et semble ne pas souhaiter accéder à cette requête.

Est-ce que vous avez reçu des demandes spécifiques de formation ? Quelle réponse y avez-vous donnée

Les personnes qui ont pourvus des postes ont des actions de formation. Une demande de séjour en immersion a été refusée car elle s'adresse seulement aux salariées de niveau de langue avancé. Un élu Ensemble au CSE ! demande que la direction soit attentive envers les BUCS sans réaffectation. Des actions d'accompagnement doivent être prévues.

VIII. Retours du CSE sur le document de politique de congés 2025

Une élue Ensemble au CSE ! trouve problématique la "Recommandation de prendre 25% des congés entre le 1er janvier et le 30 avril 2025" alors que les congés sont non acquis. La direction indique que les "congés" sont en fait des "repos" et que cela inclut les RTT et il s'agit d'une simple recommandation. Elle précise que le point n'est pas bloquant. Après échanges, la direction supprime la formulation.

Une élue Ensemble au CSE ! s'interroge sur la pose de congés avec un préavis alors que Workday n'est pas disponible. La direction indique qu'il faut pour l'instant utiliser Pleiades. Une élue Ensemble au CSE ! pointe un passage indiquant qu'il n'y aura pas de report des congés sur la période suivante (sur la note, point 3 en rouge). Elle demande que le propos soit nuancé pour les exceptions tels que les congés maladies. La direction corrige et ajoute la mention "sauf motif exceptionnel" Une élue Ensemble au CSE ! demande qu'une note clarifie l'outil en cours pour poser les congés pour 2025. La direction répond que cela sera fait.

IX. Information sur le projet de test de la solution EVERREADY

Intervention de P. Moel (PLM) à 11h30 sur les points IX et X.

La solution EverReady permet de clarifier le travail de construction du portefeuille client en collectant les données de mails et d'appel téléphoniques entre les commerciaux et les prospects.

Actuellement, le travail est manuel. Les managers n'ont pas une vue prise de ce qui se passe et doivent solliciter les Sales (commerciaux).

Les objectifs sont d'assurer une meilleure gestion du territoire de ventes, un meilleur suivi des rdv client pour l'équipe « Sales ». Ils'agit également de viser un gain de temps aux équipes de ventes et de leur management en construisant un reporting pour une meilleure vue des opportunités.

Techniquement, il y aura synchronisation automatique via Outlook des rendez-vous des équipes Sales à l'outil. Un premier workshop est prévu le 9 janvier. Le déploiement en France se fera au mois d'avril.

Le contexte actuel est que le reporting des opportunités commerciales est fastidieux et peu clair.

Le but est d'améliorer le système avec une meilleure gestion du territoire de ventes, d'économiser du temps dédié au reporting et d'avoir des données objectives.

La synchronisation sera automatique via Outlook et les échanges téléphoniques professionnels.

Les critères d'évaluation techniques seront : la facilité de déploiement pour les utilisateurs finaux, la conformité RGPD (besoin de l'accord des CSE pour le déploiement), la facilité de gestion des règles d'exclusion.

Retrouvez la suite du compte-rendu de ce point [sur notre page Jive](#)

X. Retours sur les premiers mois d'utilisation de la solution IonBiz

Retrouvez la réponse à ce point [sur notre page Jive](#)

XI. Divers : b. Demande d'accès gratuit aux douches du 25e entre 12h et 14h

La direction rappelle que les douches de cet étage sont réservées aux abonnés. Une élue du groupe Ensemble au CSE ! précise qu'il y a un créneau où les douches sont disponibles pour tous avant 10h. La direction abordera ce sujet avec le GIE de la tour. Une élue du groupe Ensemble au CSE ! demande s'il y aurait moyen d'utiliser d'autres douches de la tour.

XI. Divers : c. Problème de température dans la tour particulièrement le lundi

La direction indique que des actions sont en cours auprès du bailleur.

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

Angélique Rouze



Christelle Vieira



Farid Ouadah



Franck Peltier



Sandrine Guillaume



Isabelle Ferreira



Luc Geoffroy



Lionel Daigremont



L'actu juridique

Licenciement nul pour violation de la liberté d'expression et indemnités

Une décision récente de la Cour de Cassation¹ confirme, qu'un·e salarié·e licencié·e contestant son licenciement pour atteinte à sa liberté d'expression, a le droit à une indemnité sans déduction de ses revenus de remplacement, dès lors que son licenciement est déclaré nul. Cette décision renforce la protection des libertés fondamentales au travail.

En s'appuyant sur l'alinéa premier du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et de l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, elle précise, concernant l'indemnisation due en cas de réintégration, que celle-ci ne saurait se voir diminuée des revenus de remplacement que le salarié aurait perçu suite à son licenciement, assurant ainsi une réparation pleine et entière du préjudice subi.

Petit rappel des faits :

Une salariée conteste son licenciement, soutenant que celui-ci porte atteinte à une liberté fondamentale, en l'occurrence, sa liberté d'expression. Le 6 avril 2023, la Cour d'Appel de Paris condamne l'employeur à lui verser une indemnité équivalente aux salaires qu'elle aurait dû percevoir depuis son licenciement jusqu'à sa réintégration, sans déduction des revenus de remplacement.

C'est cette non-déduction que l'employeur va contester devant la Cour de Cassation, en avançant les deux arguments suivants :

1. Il invoque le fait que les revenus de remplacement perçus par la salariée après son licenciement devraient être déduits de l'indemnité égale au montant de la rémunération qui aurait dû être perçue entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration.

2. Il prétend également que la salariée a perçu une indemnité compensatrice de préavis, ce qui, selon lui, exclurait la possibilité de réclamer le paiement de ses salaires depuis la date de son licenciement, mais seulement à compter de la fin de son préavis.

La Haute Cour rejette le pourvoi formé par l'employeur, en rappelant qu'un licenciement basé sur une atteinte à une liberté fondamentale est nul. Et que, dès lors, la salariée a le droit au versement de l'intégralité des salaires qu'elle aurait dû percevoir entre la date de fin de son contrat et celle de sa réintégration, et ce, sans aucune déduction des revenus de remplacement perçus pendant cette période (allocation chômage, indemnité compensatrice de préavis, etc.).

Cet arrêt rappelle l'importance de la protection des libertés fondamentales constitutionnellement garanties, dont fait partie la liberté d'expression dans le cadre professionnel, et que toute sanction disciplinaire fondée sur l'exercice de l'une d'elles est nulle.

Mais à cela, elle ajoute qu'elle considère que le/la salarié·e doit être indemnisé·e sans déduction des revenus de remplacement qu'il/elle aurait pu percevoir à la suite de son licenciement. Cette solution apporte une protection supplémentaire aux salarié·e-s en considérant que les revenus obtenus suite au licenciement ne doivent pas alléger la charge de l'employeur. La/le salarié·e doit pouvoir prétendre à une indemnisation intégrale pour le préjudice subi.

Cette décision est donc favorable aux salarié·es, en renforçant la protection des libertés fondamentales en milieu de travail.

1. Cass. soc., n°23-16.479 du 23 octobre 2024.

Source : [Le lien syndical n°556 – novembre 2024](#)

Jurisprudences.

Les **messages** adressés par un salarié à des collègues en poste ou ayant quitté l'entreprise, **contenant des propos critiques à l'égard de la société** et dénigrants à l'égard de ses dirigeants, qui bénéficient **d'une présomption de caractère professionnel** pour avoir été envoyés au moyen du **téléphone** mis à sa disposition pour les besoins de son travail et dont le contenu est en rapport avec son activité professionnelle, ne revêtent pas un caractère privé et peuvent être retenus au soutien d'une **procédure disciplinaire**, peu important que ces échanges ne soient pas destinés à être rendus publics (Cass. soc. 11-12-2024 n° 23-20.716 F-B).

Ayant relevé que le salarié avait désigné un membre de la société sous une dénomination dénigrante et avait détourné l'appellation « l'EPD » (entretien progrès développement) en répondant à son collègue en ces termes « on peut vraiment dire : le PD » pour désigner le directeur général, la cour d'appel a caractérisé l'existence, par l'emploi de termes injurieux et excessifs, d'un **abus dans l'exercice de sa liberté d'expression**, peu important le caractère restreint de la diffusion de ces propos (Cass. soc. 11-12-2024 n° 23-20.716 F-B).

Le **salarié qui relate des faits de harcèlement moral** ne peut pas être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Le grief tiré de la relation d'agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'était pas établie, emporte à **lui seul la nullité de plein droit du licenciement** (Cass. soc. 11-12-2024 n° 23-22.047 F-D).[...]



BILLET D'HUMEUR

Une image poétique et qui nous va plutôt bien, et ce n'est pas seulement pour saluer des dirigeants aux dents longues et leur tendance à ronger les budgets, pas forcément non plus pour notre goût pour le bricolage tant certains accords nous semblent tout droits sortis de Castorama, mais surtout pour notre côté travailleur: pour tout ce que nous entreprenons et réalisons avec nos ... mains. (Le castor ne travaille pas avec sa queue, n'abusons pas des mythes !)

Nous les remercions de nous associer à cette belle image et vous pouvez compter sur nous pour faire barrage face à l'outrecuidance de certaines propositions qui nous sont faites et pour vous défendre face aux flots de l'adversité dans la vie quotidienne du salarié. ■



Castor Inc.

Vous l'aurez sans doute entendu à l'occasion de l'AKO (celui d'Axway, pas celui de 74 Software) : lors du témoignage d'un de nos clients, une grande compagnie d'assurances, en français dans le texte SVP (un des rares passages dans la langue de Molière): "Si Axway était un animal, ce serait un castor!" (52'25")

Rétrospective 2024 : un an de combats avec la CGT

Une fois encore, la CGT a été de tous les combats pour défendre les droits des travailleur·ses et en gagner de nouveaux – et l'année 2024 a été riche !

[Découvrir la rétrospective 2024 de la CGT](#)



Jurisprudences (suite)

Ayant constaté que les **propos** tenus par le salarié, qu'il n'avait pas contestés tout en les minimisant, présentaient un caractère particulièrement **déplacé, humiliant, sexiste et dégradant** et portaient atteinte à la dignité de la personne qui en avait été destinataire, la cour d'appel aurait dû déduire que de tels propos caractérisaient l'existence d'un **harcèlement sexuel** qui était constitutif d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. soc. 11-12-2024 n° 23-18.815 F-D).

L'**entretien préalable au licenciement** ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la **présentation de la lettre recommandée** ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Ayant constaté que la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable n'avait pas été présentée à la salariée, la cour d'appel ne pouvait pas décider que la procédure de licenciement avait été respectée (Cass. soc. 11-12-2024 n° 22-18.362 F-D). ■

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

