

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Avis du CSE sur les orientations stratégiques d'Axway pour l'année 2022 : le conseil d'administration saisi par des demandes des élu.e.s

Dans la continuité des avis émis par l'instance sur la situation économique et financière d'Axway pour 2021 ainsi que sur la politique de R&D 2021, nous publions le contenu de l'avis unanime émis par les élu.e.s lors de la réunion CSE du 8 juillet.

«L'article L.2312-17 du Code du Travail prévoit que le Comité Social et Economique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise. En conformité avec l'article L.2312-24 le Comité émet en conséquence un avis en vue de sa transmission au Conseil d'Administration de la société et en attend une réponse argumentée. A la suite de la transmission de ce présent avis au CA, les élus pourront formuler une réponse en retour.

Le Comité regrette que les experts qu'il a mandatés n'aient pas eu accès à une révision du *business plan* avec des projections à 3 ans et qu'ils n'aient pas non plus eu accès à des données économiques certifiées par ligne de produit.

Le Comité souligne la baisse du chiffre d'affaires d'Axway de -3,9%, qui atteint 285,5 M d'€ en 2021. Le Comité veut bien entendre certains arguments de la Direction (reconnaissance du revenu impacté par les ventes en souscription et intégrant en consolidé les normes IFRS, décalage du cycle de renouvellement des abonnements par les clients, etc.). Néanmoins, le chiffre d'affaires baisse ou stagne depuis plusieurs années ce qui interroge sur l'objectif des 500 M d'€ affiché par la Direction. D'où vient ce chiffre ? À quel terme cet objectif est-il atteignable ? En effet, le rapport d'expertise a montré qu'avec une croissance organique de 3% par an (hypothèse de la Direction), il faudrait 18 ans pour atteindre ce niveau ce qui ne crédibilise pas la cible des 500 M. Nous remarquons aussi que les prévisions établies dans le Business Plan 2020 anticipaient une croissance de 5,6% /an. Or le Comité remarque que ce chiffre est très loin d'être atteint aujourd'hui. Si le niveau du chiffre d'affaires apparaît décevant, les résultats quant à eux sont en hausse (+13,3% du résultat net) grâce à une rationalisation des coûts notamment de la R&D, des ventes et des frais de déplacement. Le Comité ne doute pas que ce résultat satisfasse pleinement, mais cela ne traduit pas, en revanche, une amélioration de la performance globale de l'entreprise puisque l'indicateur R40, indicateur que s'est donné elle-même la Direction, est en baisse depuis 3 ans.

La transformation du modèle d'affaires était censée aboutir en 2020.

Or l'évolution de l'activité ne confirme pas que cette transformation soit complètement aboutie. Le modèle d'affaires est encore en phase de transition ou de transformation et les deux principaux marchés d'Axway (USA et France) enregistrent une décroissance significative expliquant la baisse globale de l'activité. Phénomène d'autant plus décevant que les marchés sur lesquels évoluent Axway sont plutôt en croissance. De manière générale, le marché des logiciels à l'étranger et en France se porte bien.

Le marché MFT est la principale source de revenu d'Axway. Le Comité constate une concurrence très forte de GoAnywhere, ce concurrent proposant notamment à nos clients XFB (EOL) de migrer vers leur solution au prix de l'annuité de maintenance qu'ils payent pour leur Gateway Axway ! Pour y répondre, la Direction prône une stratégie « défensive ». Le Comité juge discutable cette position et considère qu'il est urgent de protéger la base installée en reconsidérant notamment le modèle imposé en souscription (+50% de la maintenance).

Le Comité pense en effet que le marché MFT dispose toujours d'un potentiel de développement et qu'il est important de maintenir une dynamique de notre offre en ce domaine. Le Comité porte la même réflexion à propos du marché B2B EDI. Pour ce qui concerne la ligne de produit Accounting Integration, le Comité rejoint la Direction et estime que le potentiel de ce marché est important compte tenu de la croissance importante du marché des ERP. Enfin, pour l'API Management, le Comité souligne la forte concurrence qui s'installe notamment avec Microsoft, APIGEE ou Mulesoft, le chiffre d'affaires (1,5 milliard USD) de ce dernier ayant été multiplié par cinq en seulement quatre ans et le fait que la position de leader d'Axway sur ce marché est toute relative puisque le chiffre d'affaires n'est que de 50 M d'€, soit tout juste 2,5% du marché.



Le Comité constate par ailleurs les difficultés de déploiement de la plateforme « Amplify » et s'interroge sur le bon déroulement du projet. En effet, le Comité s'inquiète du peu de client présent sur « Amplify », alors que cette plateforme devait être le fer de lance du développement d'Axway.

Si le Comité est d'accord avec l'objectif stratégique global (développement du marché API Management et orientation vers une plateforme iPaaS), il est en revanche plus circonspect sur la mise en œuvre qui apparaît à la fois lente et désorganisée.

Par ailleurs, certaines offres sont en perte de vitesse. Par exemple, Syncplicity, acquis en 2018, est en chute libre (-42%) malgré les efforts déployés par les équipes R&D constituées d'environ 40 personnes, ce qui pose question sur la pertinence de la stratégie de croissance externe. En conséquence, le Comité s'inquiète de la stratégie de croissance externe alors que les capacités de financement se réduisent du fait du durcissement des conditions financières. Le Comité ne remet pas en cause le projet Dax dans le cadre du déploiement d'une plateforme iPaaS, mais estime qu'il est nécessaire d'avoir une stratégie de mise en œuvre précise suivie d'étapes clairement identifiées.

Poursuivant cette problématique de déploiement, le Comité constate aussi que la R&D de par son éclatement au niveau mondial souffre d'un manque d'organisation. Cette situation se traduit par un manque de coordination et d'organisation entre les équipes. Ces problèmes d'organisation nuisent au déploiement des différentes lignes de produit et conduisent à l'obsolescence technologique de certains produits Axway et une difficulté à proposer de nouveaux apports fonctionnels (i.e. SecureTransport 5.5) permettant de répondre aux attentes du marché.

Dans ces conditions, le Comité demande au Président du Conseil d'Administration d'Axway un état des lieux des résultats de la plateforme « Amplify » et de préciser la cohérence du modèle d'affaires d'Axway (ce qui avait été demandé l'année dernière). Le Comité demande qu'une revue détaillée de l'ensemble du système R&D d'Axway puisse avoir lieu afin de pouvoir identifier les éventuels problèmes et favoriser l'aboutissement des projets. Le Comité demande aussi l'ouverture de négociation en vue de la mise en place d'une GEPP, permettant ainsi d'obtenir une cartographie des emplois et une anticipation des recrutements nécessaires afin de réaliser les objectifs stratégiques. Le Comité rappelle que la GEPP est obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.» ■

**AUGMENTER
LES SALAIRES
PAS LES
ACTIONNAIRES**



Durant la période estivale, la CGT d'Axway reste disponible en cas de besoin.

BRÈVES

C'est (aussi) l'été pour votre CSE !

Le bureau du CSE au 25ème étage de la tour W sera fermé du 1er au 25 août.

Vous pouvez passer vos commandes de billetterie sur le site du CSE avant le 4 août, ou, passé cette date, sur le Club Avantages.

Pour toute demande, vous pouvez adresser un mail à assistante@cse-axway.fr jusqu'au 4 août ou contact@cse-axway.fr du 5 au 25 août. ■

Forfait mobilité durable : la fonctionnalité est désormais accessible sur le rapport d'activité

La fonctionnalité est opérationnelle sur l'outil Rapport d'Activité depuis le 25 juillet dernier. À noter qu'une prise en charge rétroactive est possible pour le mois de juin. Retrouvez le contenu de l'accord sur le FMD [ici](#).

As	Activité/Absence	Tot	L1	M2	M3	J4
	Activités Productives					
X	1- 416 01564302933 - Transversal					
	Absences					
X	1- 416 CONGES PAYES					
X	1- 416 RTT EMPLOYEUR					
X	1- 416 RTT COLLABORATEUR					
X	1- 416 PONT					

Frais

Avez-vous des notes de frais ce mois-ci ? * Oui Non

Tickets restaurant (Nb) *

Frais carte de transport (Montant total) EUR

Forfait Mobilité durable (35€)

Concur Travel : un rendez-vous manqué

Nuitées : c'est toujours vous qui payez !

Le passage du système de réservation de déplacements professionnels sous Concur aurait pu être l'occasion d'avoir un système conforme aux attentes des salariés. Malheureusement, cela ne sera pas le cas puisque les nuitées d'hôtel devront toujours être avancées par le salarié, entraînant parfois d'importantes avances de frais lors des missions.

Conservation des données bancaires : quand la direction nous prend pour des quiches.

Autre écueil, le salarié doit donner son numéro de carte bancaire lors de la réservation de l'hôtel. Étrangement, il est nécessaire de stocker son numéro de carte bancaire dans son profil. Interrogée sur ce point lors de la réunion CSE de juillet, la direction a répondu qu'il était possible de ne le renseigner que lors de la transaction. Visiblement, cette dernière ne doit pas être coutumière du système puisque cette manipulation ne fait que stocker les informations dans le profil, sans possibilité de choix. La CNIL considère pourtant « que le consentement libre, spécifique, éclairé et univoque de l'utilisateur doit par principe être obtenu par le e-commerçant ». Cette recommandation a été confirmée par le conseil d'état et au niveau Européen par le [Comité européen pour la protection des données](#). La CGT Axway considère que la solution retenue n'est ni satisfaisante pour le porte-monnaie des salariés ni pour la sécurité de leurs informations personnelles. ■



L'actu juridique

L'employeur a-t-il le droit de refuser la présence de l'avocat du salarié lors de son entretien préalable à un licenciement ?

La lettre de convocation mentionne la possibilité pour le salarié de se faire assister ([Code du travail](#), art. [L. 1232-4](#) et [D. 1232-5](#)).

Il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de votre entreprise. Et, en l'absence d'instances représentatives du personnel, la lettre de convocation doit également mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le préfet ; préciser l'adresse de l'inspection du travail et de la mairie où cette liste est tenue à la disposition du salarié.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité, pour le salarié, de se faire assister de son avocat lors de l'entretien préalable. Donc oui, l'employeur est en droit de refuser sa présence lors de l'entretien préalable. ■

Liberté d'expression dans l'entreprise

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Ainsi un licenciement prononcé en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement.

Dans une affaire récente le salarié, suite à l'absence de réaction de sa hiérarchie, avait adressé une lettre au président du directoire dans laquelle il avait notamment tenu les propos suivants « le management en place avant mon arrivée est incompetent, gravement incompetent », « personne n'est à la hauteur ». Les juges ont considéré que les termes employés n'étaient ni injurieux, ni excessifs, ni diffamatoires à l'endroit de l'employeur et du supérieur hiérarchique. Les juges en ont déduit que dès lors qu'il était notamment reproché au salarié cet exercice non abusif de sa liberté d'expression, le licenciement était nul. ■ Cass. soc. 29 juin 2022, n° 20-16.060.

Convention de forfait jours : l'employeur doit veiller à une charge de travail raisonnable

Un employeur qui ne justifie pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié, soumis à une convention de forfait en jours, manque à son obligation de sécurité.

Un salarié est engagé, le 3 juillet 2006, en qualité de médecin du travail. Le 12 novembre 2013, le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande au titre de l'exécution du contrat de travail. Il met en avant le fait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, n'étant pas en mesure de justifier avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié, soumis à une convention de forfait en jours, restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Il réclame à ce titre le paiement de dommages et intérêts. Il est finalement licencié le 26 août 2014.

La cour d'appel de Paris, par arrêt du 20 mai 2020, déboute le salarié de sa demande de dommages et intérêts, estimant que :

- Les alertes sur la dégradation de l'état de santé du salarié ne sont apparues qu'à partir de juin 2013, les précédents messages adressés à la hiérarchie étant restés centrés sur des demandes de promotion non satisfaites, le salarié exprimant explicitement son attachement à la société et à la mission qui était la sienne ;
- Il était constaté qu'à partir d'août 2013, le salarié fait expressément référence dans ses courriels à une souffrance psychologique dont l'employeur s'est emparé en alertant le médecin du travail sur la gravité de la situation, ce qui contredit l'allégation du salarié selon laquelle la société n'a pas apporté de réponse à une situation de souffrance avérée ;
- Tous ces éléments mettant présentement en évidence un comportement de l'employeur conforme à son obligation de sécurité.

Toutefois, la Cour de cassation n'est pas sensible aux arguments de la cour d'appel, dont elle casse et annule l'arrêt, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Paris autrement composée. Les juges indiquent à cette occasion que :

- Ayant été constaté que l'employeur ne justifiait pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié, soumis à une convention de forfait en jours, restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ;
- Il en résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité ;
- Il appartenait dès lors à la cour d'appel de vérifier si un préjudice en avait résulté.

L'employeur a-t-il le droit d'annoncer au salarié lors de l'entretien préalable qu'il a pris la décision de le licencier ?

L'entretien préalable est un moment important. Cet entretien est destiné à garantir les droits du salarié, qu'il puisse se défendre, accompagné s'il le souhaite d'un représentant du personnel. Il permet à l'employeur d'échanger, de dialoguer avec le salarié, de lui présenter les motifs conduisant à envisager son licenciement, de recueillir ses explications.

Si pendant cet échange, le salarié demande si l'employeur a décidé de le licencier, l'employeur n'a pas à lui répondre. En effet, l'entretien préalable a été organisé parce que l'entreprise envisage son licenciement et que l'objet de l'entretien est d'échanger. Ce n'est pas au cours de cette étape que l'employeur doit répondre à cette question ; d'autant plus qu'un délai de réflexion doit être respecté avant de notifier un licenciement. Si celui-ci n'est pas respecté, la procédure de licenciement sera réputée irrégulière. ■

Retrouvez l'actualité juridique qui vous concerne sur Jive :

The screenshot shows the Jive platform interface. At the top, there's a navigation bar with 'Home', 'Customers', 'Employee Resources', 'Products', 'Teams', and 'Tools'. Below that, the main content area is titled 'L'Actu Juridique' and 'In La CGT Axway'. There's a 'Following' section and an 'Actions' menu. The main feed is titled 'LES DERNIERES ACTUS JURIDIQUES' and lists several articles with tags like 'Arje le droit de refuser la présence de l'avocat du salarié', 'Liberté d'expression dans l'entreprise', 'Convention forfait jours : l'employeur doit veiller à une charge de travail raisonnable', etc. To the right, there's a sidebar with various categories like 'Temps de travail', 'Rémunération', 'Congés et absences', etc.

LUTTER pour GAGNER



PROFITEZ DE L'ÉTÉ POUR VOUS ABONNER A L'ESPACE [CGT](#) SUR JIVE !

Les effectifs Axway France à fin juin*

Syntec	avr		mai		juin	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
DHG	2	4	2	5	2	5
I3.3	3	24	3	24	3	25
I3.2	19	50	19	47	19	44
I3.1	26	122	25	122	25	120
I2.3	28	49	28	49	28	47
I2.2	22	36	21	36	20	33
I2.1	13	10	12	10	12	10
I1.2	6	16	6	15	6	16
I1.1	3	1	3	1	3	1
TP3	3		3		3	
TP2	15	2	15	2	15	2
TP1	7	12	7	12	7	12
T3	1		1		1	
T1	1		1		1	
AT31	1		1		1	
Total général	150	326	147	323	146	315

Etablissement Tour W

Syntec	avr		mai		juin	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
CDD	9	13	9	13	9	13
CDI	138	297	135	294	134	287
Total général	147	310	144	307	143	300

Etablissement Lyon

Syntec	avr		mai		juin	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
CDD	1		1		1	
CDI	1	9	1	9	1	9
Total général	2	9	2	9	2	9

Etablissement Grenoble

Syntec	avr		mai		juin	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
CDI	1	7	1	7	1	6
Total général	1	7	1	7	1	6

* Chiffres fournis par la direction pour la réunion CSE du 8 juillet 2022.

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

L'actualité de la santé au travail et des conditions de travail est un espace créé par La CGT d'Axway et le Groupe ENSEMBLE au CSE, accessible sur JIVE.



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

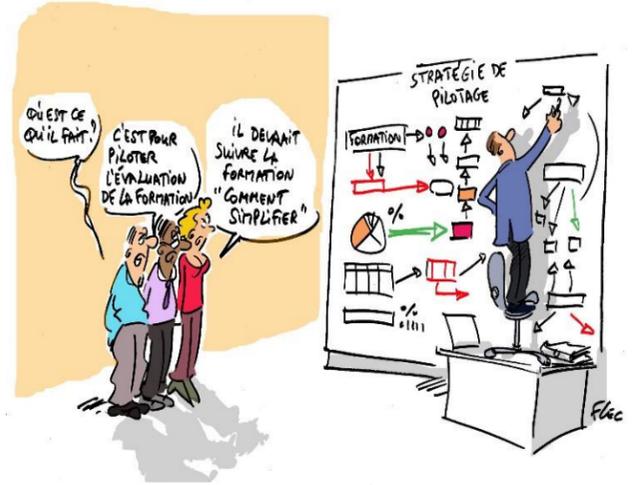
Formation chez Axway : le CSE fait des propositions

Afin d'améliorer le suivi de la formation professionnelle dispensée aux salariés d'Axway, la Commission formation du CSE a travaillé sur deux modèles de documents (plan prévisionnel de formation et bilan d'exécution) destinés à recueillir les données nécessaires à l'instance pour pouvoir suivre la politique de l'entreprise en la matière, faire des propositions et s'assurer de la bonne adéquation entre l'évolution des métiers et des compétences au sein d'Axway et l'employabilité des salariés ; notamment dans le cadre de la stratégie décidée par la direction.

La Commission préconise de travailler en lien étroit avec Axway University par le biais de réunions de travail communes, dès la rentrée de septembre.

Pour mémoire, rappelons que le dernier avis de la commission pointait un certain nombre de manques d'informations et qu'il revient à l'employeur de les fournir dans le cadre de ses obligations.

Discutée en réunion CSE de juin, la direction s'est montrée, selon nous, plutôt frileuse sur le sujet, notamment sur la demande des élu.e.s de travailler en concertation avec Axway University. Sujet à suivre donc dès la rentrée. ■



Collaborateurs ou salariés ?

Vous êtes plusieurs à vous être demandés -et à nous demander - : quelle est la différence entre un « collaborateur » et un « salarié » ?

Réponse : ce qui caractérise un contrat de travail en droit, c'est un « lien de subordination juridique permanente ». Tout salarié est « subordonné ». On ne peut donc pas être à la fois « collaborateur » et « subordonné ». **Le mot « collaborateur » n'existe pas une seule fois dans le Code du travail ; restons donc sur un plan juridique, nous sommes des « salarié.es » !**



Alors, est-ce de l'idéologie que d'appeler un salarié « collaborateur » ? Cela pourrait laisser croire qu'il est sur un pied d'égalité avec l'employeur dans son contrat mais ce n'est pas le cas. C'est parce qu'il est subordonné qu'il a des droits.

Le code du travail, c'est la contrepartie à la subordination. Supprimer la notion de subordination enlève la contrepartie, et fait croire que dans l'entreprise tous les salarié.es ont le même « challenge », le même « défi »,

qu'ils sont tous simplement dans le même bateau.

Dans une pratique modernisée de management, cette relation de subordination fait tâche. En conséquence, le management reprend un terme dont étaient traditionnellement affublés les cadres (que la direction considérait comme des interlocuteurs aptes à « collaborer » avec elle) pour l'appliquer au reste des employés de l'entreprise. Sous-entendant que tout le monde existe sur le même plan que l'encadrement, que tous les salariés de l'entreprise vivent les conditions d'une égalité.

En réalité, il s'agit donc de faire sauter l'idée même de subordination, au profit de la collaboration qui est censée se faire de plein gré. En pratique, **c'est un concept que l'on retrouve notamment dans la rhétorique de l'entreprise libérée où l'on considère chacun comme son propre manager.** C'est encore une manière de masquer ou d'invisibiliser ce lien de subordination. ■



Quelle température maximale pour travailler dans un bureau ?

Plusieurs d'entre vous nous ont demandé quelle est la température maximale légale dans les bureaux, au-delà de laquelle le travail est soit interdit, soit stoppé. **Sachez qu'il n'existe pas de température maximale légale** pour autoriser l'arrêt ou la non prise de poste. Toutefois, **des recommandations existent.** Vous trouverez tous les éléments de réponse [ICI](#).

Le droit des femmes à disposer de leur corps doit être garanti partout dans le monde !

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

Simone de Beauvoir

Vendredi 24 juin, la Cour suprême des États-Unis a mis fin à une jurisprudence vieille de plus de 50 ans qui protégeait le droit à l'avortement. Même si cette annulation ne rend pas l'avortement illégal, il renvoie à chaque État américain la décision d'autoriser ou non l'IVG sur son territoire.

D'ores et déjà, 26 d'entre eux ont annoncé qu'ils allaient mettre en place des lois anti-IVG.

Pour les réactionnaires, cette décision n'est qu'une étape ; c'est, désormais, le droit à la contraception qui est dans le viseur.

Loin d'une soi-disant volonté de défendre la vie ainsi qu'ils l'affirment, il ne s'agit, ni plus ni moins, que de contrôler les femmes en remettant en cause leur droit fondamental à disposer de leur corps. Remettre en cause le droit à l'avortement, c'est enfermer les femmes au foyer et fragiliser leur droit au travail et à l'éducation. C'est fragiliser leur santé car n'oublions pas que, dans le monde, une femme décède toutes les 9 minutes des suites d'un avortement clandestin.

C'est un recul historique pour les Américaines et pour toutes les femmes, tant ce qui se passe dans la première puissance mondiale donne le ton dans le reste du monde. Les mouvements anti-choix aux



États-Unis ne sont pas isolés et s'inscrivent dans une offensive mondiale organisée par l'extrême droite religieuse et réactionnaire. Cette décision rappelle à quel point les droits des femmes sont fragiles et confirme la nécessité de combattre et lutter partout contre les idées d'extrêmes droite.

La CGT exprime tout son soutien aux Américaines et aux organisations féministes qui continuent à se battre contre cette décision inique.

En France et en Europe, cette terrible nouvelle sonne comme une alerte. La CGT demande que l'avortement soit inscrit dans la constitution afin d'être garanti comme un droit fondamental. Au-delà, son effectivité doit être garantie.

Par la mobilisation, nous avons gagné l'allongement de 12 à 14 semaines des délais pour avorter mais cette décision n'est pas effective partout et les décrets d'application ne sont pas sortis. Du fait de la politique d'austérité conduite dans les hôpitaux, de nombreux centres IVG ont fermé ces dernières années, rendant ainsi toujours plus difficile l'accès à l'avortement, notamment pour les femmes les plus jeunes et les plus précaires.

En Europe, le drame vécu par les réfugiées ukrainiennes rappelle que l'accès à l'avortement est compliqué, voire interdit en Pologne mais aussi en Roumanie et en Hongrie. Il y a urgence à inscrire le droit à l'IVG dans la charte européenne des droits fondamentaux !

Aux côtés des associations féministes, la CGT appelle à la mobilisation pour défendre le droit des femmes à disposer de leur corps. ■



Augmenter les salaires pour répondre aux besoins et réduire les écarts de richesse

Alors que l'inflation rend plus difficile encore la vie de millions de travailleurs, le nombre de milliardaires ne cesse d'augmenter. Une preuve supplémentaire que l'augmentation des prix profite toujours aux mêmes : le secteur agroalimentaire compte à lui seul 62 nouveaux milliardaires. Il apparaît de plus en plus urgent d'augmenter les salaires pour rétablir un début de justice sociale.

« Ces bénéficiaires historiques qui profitent aux PDG et aux actionnaires font échos avec les hausses insupportables des prix des denrées alimentaires observées en France et dans le monde depuis plusieurs mois. Ainsi, en France, les pâtes ont augmenté de 12,3% en un an » commente Nathalie Verdeil, responsable confédérale.

Aux côtés des milliardaires de l'agroalimentaire, ceux de l'industrie pharmaceutique et des grands groupes de l'énergie voient leur fortune gonfler à hauteur d'un milliard de dollars tous les deux jours.

Pour Oxfam, la mesure la plus urgente à mettre en œuvre est de taxer la richesse des milliardaires. Oxfam appelle le gouvernement français à mettre en place une taxe exceptionnelle sur la richesse de crise des milliardaires et à rétablir un véritable impôt sur les grandes fortunes.

Oxfam a également publié un manifeste pour une fiscalité juste, verte et féministe. Il contient quinze mesures qui permettraient de récolter au moins 65 milliards d'euros par an en ciblant les plus riches, les grandes entreprises faisant de l'évasion fiscale et les gros pollueurs.

Aucune personne gagnant moins de 2 500 euros net par mois ne serait impactée par ces mesures.

Quoi qu'il en soit, pour la CGT, il est urgent :

- ☛ de porter le Smic à 2 000 euros,
- ☛ d'augmenter le montant des pensions,
- ☛ de revaloriser le point d'indice, qui sert à calculer le salaire des fonctionnaires.

La loi doit aussi instaurer une augmentation automatique des salaires minima de toutes les branches à chaque augmentation du Smic. ■



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

