

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Travailler à temps partiel sans sacrifier sa retraite, c'est bientôt possible

Fruit d'un travail d'harmonisation sociale entamé lors des NAO, un projet d'accord concernant les salariés à temps partiel est entre nos mains.

Si nous souhaitons encore en négocier quelques aspects, le principe général du projet d'accord est déjà connu. Il permet à un.e salarié.e à temps partiel de maintenir les diverses cotisations d'assurance vieillesse, CNAV, AGIRC-ARRCO à 100%. En échange, l'entreprise cotisera également à 100% sur ses parts.

Cette possibilité devrait être ouverte à l'ensemble des salariés exerçant un temps partiel supérieur à 50% et possible sur une durée maximale de 10 ans consécutifs ou non.

Si le projet d'accord reprend la structure de celui signé avec l'UES Sopra Steria, nous ne pouvons que déplorer que le projet perde un paragraphe rappelant que l'entreprise facilitera les passages à temps partiel dans la mesure du possible ainsi que le principe d'une réunion sur l'adaptation de la charge de travail, pourtant nécessaire.

Le principe d'un suivi du dispositif avec les organisations syndicales a également disparu. A ce stade, nous n'avons pas non-plus de détails sur les conditions de mise à œuvre, de suivi et d'arrêt du dispositif. Il est plus que dommage que des dispositifs qui ne produisent pas de cout additionnel pour l'entreprise aient été expurgés de la version de travail.

Souhaitons que les négociations permettent de faire avancer ces derniers sujets. ■

Compte épargne temps, quelles règles chez Sopra Steria ?

Dans ces mêmes NAO, notre demande de mise en place d'un compte épargne temps à également reçu un accueil positif, puisque le mécanisme est en vigueur chez SBS.

Si pour l'instant, aucun projet d'accord n'a été formalisé, il est intéressant de se pencher sur ce qui a été négocié par ailleurs.

L'accord sur le compte épargne temps permet d'épargner jusqu'à 5 jours par an pour un maximum de 15 jours sur le compte. Seuls les jours de la 5^e semaine de congés, les jours d'ancienneté et la demi-journée supplémentaire seraient cumulables sur le compte.

Ces jours seraient soit utilisables pour reporter un congé soit -en partie- pour être monétisés.

Le compte épargne temps étant un mécanisme optionnel, la **CGT** Axway a insisté pour que l'épargne de jours reste à l'initiative des salariés et qu'ils ne soient pas contraints à renoncer à un repos.

La **CGT** Axway a également demandé que soient ajoutées deux possibilités de déblocage du compte épargne temps :

le transfert des jours monétisables vers le plan d'épargne en entreprise (PEE) tel que prévu dans l'article L3332-10 du code du travail.

le don de jours de congés tel que prévu par l'article L1225-65-1 du code du travail.

La CFDT et la CGT d'Axway ont également demandé de porter de 0,5 à 1 jour, le congé au titre des jours fériés non compensés. Cette mesure a été acquise par nos camarade Soprasiens depuis 2022.

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

[CLIQUEZ ICI !](#)

1er mai 2025 : pour la paix juste et durable, pour nos retraites et nos salaires



Egalité professionnelle et QVCT, les propositions de la CGT Axway

C'est le sujet qui a le moins avancé lors de ces dernières réunions, il reste pourtant crucial. La CFDT et **CGT** d'Axway ont fait plusieurs propositions concrètes pour faire avancer l'accord existant :

la reconduction de l'enveloppe de correction des inégalités.

la mise en œuvre effective des actions de formation pour prévenir les agressions sexistes et sexuelles pourtant obligatoires. Ces formations doivent avoir lieu en langue française pour les salariés de droit Français.

la reconnaissance des engagements associatifs en faveur d'associations partenaires comme « Elle bouge ». ■



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

La TRIBUNE

du Groupe **ENSEMBLE** au CSE !

AU CSE du 27 mars ...

III. Information relative à un projet de travail le dimanche

La direction indique qu'il n'y a aucune intervention pour le travail du dimanche.

Un élu du groupe Ensemble au CSE fait état d'une intervention le dimanche 23 mars et s'étonne que la direction manque régulièrement de remonter les interventions du dimanche.

VI. Consultation relative à l'organisation de 74SOFTWARE

[Retrouvez en annexe, l'avis rendu par le CSE.](#)

► V. Présentation des résultats de l'Axway Voice Survey en France

La direction projette en séance les résultats de l'AVS 2025 pour la France.

Le score d'engagement est à 71% positif /21% neutre /8% négatif.

Le score est aligné avec la note globale. L'enjeu pour la direction est de faire évoluer les avis neutres vers des favorables. Sur la durée le score d'engagement a progressé.

Les autres indicateurs agrégés sont :

- "My role" : 83% positif
- "My manager" : 80% positif
- "Our People & Teams" : 73% positif
- "Continuous improvement" : 70% positif
- "Learning and development" : 69% positif
- "Our Leaders" : 60% positif
- "Company confidence" : 60% positif
- "Feedback" : 54% positif

Un élu Ensemble au CSE ! déduit de ces indicateurs que les salariés se sentent globalement bien, qu'ils bossent mais qu'il existe un manque de confiance dans les « leaders », dans l'entreprise et un manque de reconnaissance. Il demande ce que la direction en déduit.

Un membre du CSE a l'impression que la direction ne sait pas quoi faire de l'enquête et met en avant score engagement.

La direction répond qu'elle ne peut pas faire de conclusions sur les indicateurs. Elle rappelle qu'ils sont équivalents à ceux de la période Covid ce qui est assez exceptionnel.

Un élu Ensemble au CSE ! a constaté lors des réunions d'équipes que les salariés n'ont pas forcément la même compréhension de ce qu'il fallait répondre à certaines questions ouvertes.

La direction feint de s'offusquer de ce propos.

Questionnée sur le bilan sur des actions la direction indique que les managers peuvent prendre des actions sur culture AMP.

Des ateliers sont organisés par Carrie So avec les managers pour partager les expériences.

VI. Présentation de l'Index Egalité 2024

La direction fait la présentation de l'index tel que [présenté sur Jive](#).

Les indicateurs en progrès sont ceux concernant les écarts de rémunération et le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

La direction rappelle que les hautes rémunérations sont principalement le fait des commerciaux dont les objectifs de vente ne sont pas plafonnés. Ce métier ne comprend que 15% de femmes chez Axway.

Un élu Ensemble au CSE ! demande si la direction se prépare à l'application de la directive européenne sur la transparence salariale. La direction indique qu'il est encore tôt pour s'y intéresser. Elle indique que Yves Herman se renseigne sur le sujet.

► VII. Présentation des résultats du cycle annuel de révision salariale – ACRS

La direction fait la présentation du cycle de révision salariale tel que [présenté sur Jive](#).

Les pourcentages indiqués ne concernent que les éléments de salaire fixe.

Un élu Ensemble au CSE ! rappelle à la direction qu'elle doit fournir au CSE les indicateurs permettant de calculer les différents scores.

A la question d'un élu Ensemble au CSE ! qui veut savoir si la même information est fournie dans d'autres pays, la direction répond par la négative.

► VIII. Présentation des comptes de la Mutuelle/Frais de Santé pour l'année 2024

Retrouvez en annexe, [la présentation des comptes de santé 2024](#).

Les résultats du compte 2024 ne sont pas encore définitifs. Ils sont quasiment à l'équilibre concernant les salariés et les enfants mais dégradé concernant les conjoints.

Plusieurs membres du CSE font états de frais que leurs sont comptés comme de l'hospitalisation alors que cela ne semble pas être le cas. Des échanges ont également eu lieu autour de remboursements d'une chambre particulière qui est facturée au maximum de la prise en charge.

IX. Suivi du compte-rendu de l'activité des commissions du CSE – CSSCT

La secrétaire de la commission fait un résumé des sujets abordés par la CSSCT depuis le début du mandat.

Il peut s'agir d'équipements installés dans la tour (four à micro-ondes, douchette dans les toilettes, ...) ou d'outils comme Deskare. Elle regrette que certaines demandes n'aient pas abouti comme la pose d'un frigo plus grand ou d'un escabeau pour les armoires.

Les projets de la commission sont la mise à jour du DUERP et de documents Jive, la prise en compte des résultats d'une inspection faite par des membres du CSE ou d'organiser des ateliers d'ergonomie

Réunion spéciale du 27 mars sur les comptes et le budget du CSE...

Présentation des comptes CSE au 31/12/2024 par Audit Expansion/ présentation du budget

Audit Expansion présente les comptes du CSE [présentés en annexe](#).

b. Approbation des comptes 2024

Un élu du groupe Ensemble au CSE ! demande que soit étudié le placement d'une partie du reliquat des budgets du CSE.

Un élu du groupe Ensemble au CSE ! indique que son groupe votera l'approbation des comptes sous réserve qu'il puisse contrôler le détail des postes suivants :

Missions : 7888€ en 2024 1795€ en 2023

Frais d'envoi et commissions ANCV : 2769€ en 2024, 0€ en 2023

Séminaire CSE : 2556€ en 2024, 0€ en 2023

Honoraires d'avocat : 1200€ en 2024, 350€ en 2023.

Il demande également que le nombre de bénéficiaires soit indiqué en face des grandes activités socio-culturelles.

Les comptes du CSE sont approuvés à l'unanimité.

► : **points mis à l'ordre du jour par le groupe ENSEMBLE au CSE !**

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



L'actu juridique

Égalité femmes-hommes : la transparence des salaires se fait attendre à cause de la dissolution

La France dispose de moins d'un an et demi pour transposer la directive européenne sur la transparence des salaires. Depuis la dissolution, les discussions pour transposer ce texte qui consacre un droit à l'information des salariés ont été totalement stoppées.



La transparence des salaires attendra. Adoptée en 2023, la directive européenne sur la transparence des salaires doit être transposée dans les législations nationales d'ici à juin 2026. Ce texte vise à faire progresser l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes alors que l'écart moyen de rémunération entre les deux

sexes était encore en 2020 de 13 %. Pour le moment, seule la Suède l'a intégrée dans son droit local. En France, les discussions concernant sa transposition sont au point mort. « Lors de la conférence sociale d'octobre 2023, le gouvernement avait assuré que la directive serait rapidement transférée, un premier groupe de travail a été réuni en mars 2024, mais, depuis la dissolution, nous n'en avons plus entendu parler ! », dénonce Myriam Lebki, conseillère confédérale CGT chargée de l'égalité femmes-hommes.

Une transparence pour l'ensemble des rémunérations : salaire, part variable et avantages en nature.

Cette directive doit concerner toutes les entreprises de plus de 100 salariés, elle crée un droit à l'information et celui-ci commence avant l'embauche. À partir de juin 2026, les pratiques des recruteurs devront évoluer : le candidat sera en droit de demander le niveau de rémunération associé au poste auquel il ou elle postule, le recruteur devra, en outre, fournir au candidat une fourchette de la rémunération à laquelle il ou elle peut prétendre, dans l'annonce ou du moins avant l'entretien. La précision de cette fourchette est un enjeu, car aux États-Unis, où cette obligation existe, certaines entreprises optent délibérément pour une fourchette très large rendant l'intérêt de la fourchette très limité. Il sera interdit, en revanche, de demander à un candidat sa rémunération actuelle ou antérieure. Ce droit à l'information devra permettre aux salariés de connaître les rémunérations médianes par catégorie de poste et par genre dans l'entreprise et les éléments objectifs qui fondent les progressions de carrière.

La transposition de la directive n'offre pas seulement des perspectives individuelles mais aussi collectives. Elle prévoit que les entreprises doivent réaliser des études salariales régulières. Une obligation qui va plus loin que l'index égalité. L'absence de fiabilité de celui-ci est dénoncée par l'ensemble des organisations syndicales mais son absence d'efficacité a aussi été pointée, en mars 2024, par un rapport du Haut Conseil à l'égalité. « La directive ne porte pas seulement sur le salaire fixe mais prend en compte l'ensemble des rémunérations : salaire, part variable et avantages en nature. Or, dans les grandes entreprises, c'est là que les écarts se creusent entre femmes et hommes », souligne Myriam Lebki. La directive reprend l'obligation d'égalité de salaire à travail de valeur égale. Il est alors d'autant plus important de réfléchir aux critères d'équivalence entre les métiers que ceux-ci restent largement ségrégués. Un travail sur les classifications est indispensable. « Nous demandons l'ouverture de négociations sur les classifications tant à l'échelle interprofessionnelle que des branches car la qualification des professions à prédominance féminines est sous-évaluée », conclut la conseillère CGT.

Mélanie Mermoz - L'Humanité ■

Les salariés peuvent donner jusqu'à 3 jours de repos par an à des organismes d'intérêt général

Décret 2025-161 du 20-2-2025 : JO 21

L'article L 3142-131 du Code du travail prévoit la possibilité pour un salarié, en accord avec son employeur, de donner des **jours de repos** et de **congés payés**, sous forme monétisée, à des organismes d'intérêt général définis par le CGI (Loi 2024-344 du 15-4-2024 art. 5).

Le décret du 20 février 2025 limite à 3 **jours ouvrables** par an le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut renoncer.

La **valeur monétaire** de ces jours de repos est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue à ce titre **à la date** à laquelle l'employeur accepte sa renonciation.

Ces modalités sont **incorporées** dans le Code du travail à l'article D 3142-82 nouveau.

A notre avis :

Le décret **manque de précisions**. Notamment, il n'examine pas la question de la majoration du jour de RTT du salarié en forfait jours annuel (C. trav. art. L 3121-59).

Source Lefebvre Dalloz ■

BILLET D'HUMEUR

La fièvre du lundi Matin

J'ai quelques passions dans la vie, des petits plaisirs que je n'oserais sacrifier pour rien au monde.

Le bureau 136 et sa vue imprenable sur l'Arche, le Taboulé végétal à la cantine le mardi et le cours de Ju-Ji-Pilates du jeudi à la salle.

J'aime aussi le calme de mon petit bureau ce matin du lundi 3, quelle heure est-il ? 10h18 ! J'ai l'impression d'avoir oublié quelque chose ...

Saperli... Deskare !

Houlà, y aura-t-il encore de la place ... dans 3 semaines ?

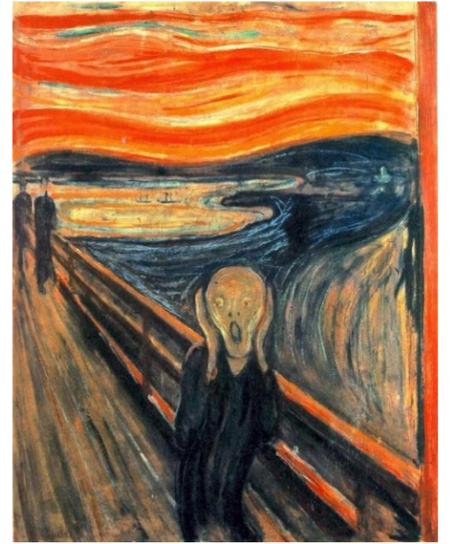
Sapristi ! Le bureau 136 est pris le mardi 25, heureusement, il reste encore le 19 et le 48, ce n'est pas génial mais on fera avec !

C'est déjà moins grave que pour le mardi 18 où j'ai dû me mettre en No-Desk avec le secret espoir de pouvoir éviter de me retrouver sur le sofa près des ascenseurs.

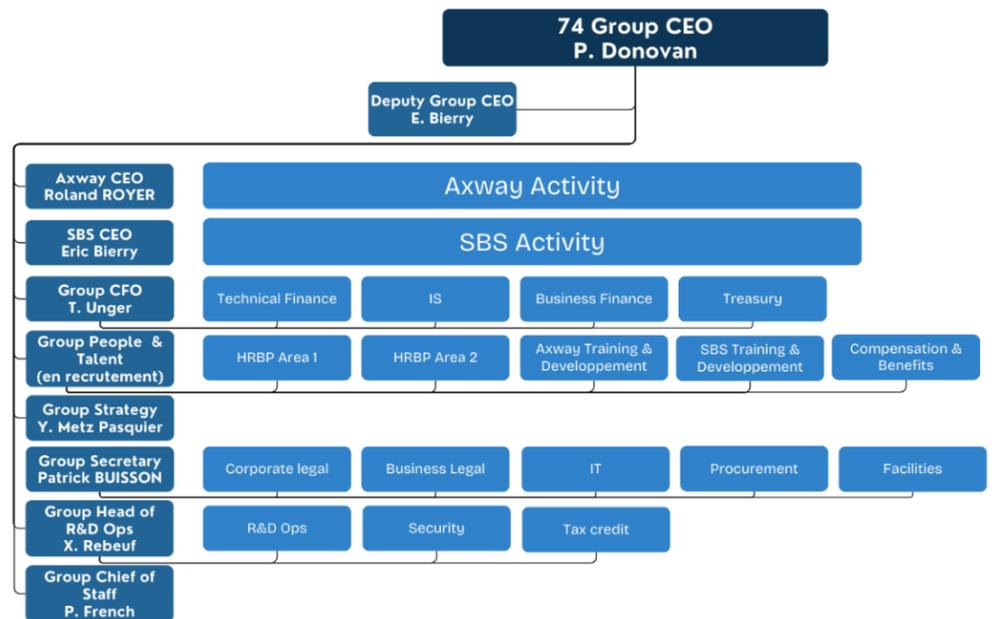
Pour le jeudi 27, c'est la douche froide, plus moyen de se caser, même en No-Desk !

Argh ! Je me vengerai ! Le Ju-Ji-Pilates c'est sacré !

Lundi prochain, réveil à 4h58 avec une note "Remplir Deskare" ... Faut pas me chercher moi ! ■



74Software qui fait quoi ?



L'organigramme présente la liste de dirigeants du cockpit, chargé de piloter 74Software et d'héberger la logistique qui est commune aux entités que sont SBS et Axway. Si ces données sont déjà accessibles (organigrammes, réunion) il nous semble intéressant de vous les présenter de façon synthétique.

Nous remarquons que de nombreux dirigeants viennent de SBS. Vont-ils conserver leurs rôles au sein de leur entité d'origine et endosser celle au niveau du groupe ? Ce n'est pas très clair pour l'instant.

Notons également que deux exécutifs ne gèrent aucun service pour les rôles « Stratégie » et « Chief of staff ». C'est assez étonnant pour des responsables de niveau groupe.

Enfin le rôle DRH groupe (auss appelé Peuple & Talents) vient d'être pourvu. Il ou elle devrait prendre ses fonctions dès le premier mai. Reste à savoir quelle sera son action sur la politique sociale du groupe. ■

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

