



# Le Mini Coquelicot

Lettre mensuelle d'information de la section syndicale CGT Axway



NOVEMBRE 2014

## Périodes d'inter contrat : restez vigilants !

Démotivation, déqualification, improductivité, sentiment d'inutilité et d'insécurité... Ces mots reviennent souvent dans la bouche de nos collègues informaticiens qui se retrouvent en inter contrat chez Axway, où ailleurs. Beaucoup d'entre eux dénoncent une situation précaire qui se traduit parfois par des démissions forcées ou des licenciements abusifs, voire des arrêts maladie pour dépression. L'inter contrat devient problématique : autant pour les SSII qui ne savent pas ou ne veulent pas gérer ces périodes d'inactivité que pour les salariés, surtout quand il s'étale sur plusieurs mois. Il arrive que les employeurs demandent aux informaticiens en inter contrat de rentrer chez eux et d'attendre. Cette situation est à notre sens anormale, insécurisante et source possible de stress. Dans ce cas, le salarié doit veiller à ce que son employeur lui fournisse un **ordre de mission à domicile**. Ce document peut servir de preuve en cas d'accident du travail ou de licenciement abusif pour absence de poste.

**En profiter pour se former** : l'inter chantier doit être l'occasion pour le salarié de pouvoir se former sur tout nouvel outil dont il a ou pourrait avoir besoin dans l'exercice de ses activités. Peu nombreuses sont les entreprises de notre secteur à organiser cette possibilité de formation pour les salariés en inter chantier ; ces derniers devant bien souvent se « débrouiller » par eux-mêmes.

Enfin, **rappelons que légalement, ce n'est pas au salarié à se dégoter du boulot dans son entreprise, mais bien à l'employeur de lui en fournir**. De la même façon, celui-ci doit assurer l'employabilité de ses salariés. Ce que beaucoup ont tendance à oublier.



## Fusion Sopra/Steria

### Deux certitudes : des avantages pour les actionnaires, des difficultés pour les salariés \*

Si, dans cette opération, tout a été fait, et bien fait, pour faire risette aux banquiers et aux actionnaires, le compte n'y est pas du tout pour nous toutes et tous, salarié-e-s du Sopra d'aujourd'hui et de demain. D'abord et tout de suite par la perte sèche de la participation et de l'intéressement 2014, aucunement compensés par la modeste PPP (Prime de « Pierre Pasquier », ...oups.. de « Partage des Profits ») et ensuite par leur disparition dans l'avenir proche due à l'augmentation très importante des capitaux propres et à une dégradation quasi-certaine du résultat.

Ensuite par les difficultés du quotidien qui ne vont pas tarder à surgir, car « l'accompagnement du changement » toujours en construction et toujours aussi peu lisible, laisse planer toutes les interrogations sur les moyens affectés et sur le temps disponible. Pour certain-e-s les heures supplémentaires (non payées bien sûr !) seront assurément au rendez-vous, tandis que pour d'autres nous craignons fortement que se poursuivent les « séparations » par licenciement personnel ou rupture conventionnelle que nous constatons en augmentation importante aujourd'hui dans les deux groupes.

Car l'opération envisagée fait courir des dangers importants pour des catégories de populations de salarié-e-s du futur ensemble; les personnels de structure en doublon, les métiers de Steria inexistant à Sopra, les salarié-e-s âgé-e-s des deux entités « trop chers » et pas « rentables », les personnels DSRH de Sopra transférés ...

Et que dire des 60 millions d'économie ou de synergie annuelle promis dans le projet ; qui va les payer ?

Et dans l'avenir, quand sera passé le premier trimestre 2015 dans la nouvelle organisation et que les premiers chiffres laisseront transparaître les premiers résultats ? Si nécessité, le Plan de Départ Volontaire (PDV) lancé en ce début d'année chez Steria et toujours « suspendu » sera-t-il relancé ? Ou un autre ? Car mardi 14 octobre en séance de CEt le président Pasquier n'a pas voulu en exclure l'hypothèse.

**Pour la CGT, l'emploi, les salaires et les conditions de travail sont une préoccupation permanente. Et ce projet, dans les circonstances économiques actuelles, ajoute son lot d'incertitudes majeures aux préoccupations du moment.**

\* Extrait d'une communication des sections CGT de Sopra et Steria.

Retrouvez-nous sur le Net : <http://axway.reference-syndicale.fr/>

Le Mini Coquelicot Section syndicale CGT d'Axway, 26 rue des Pavillons 92807 Puteaux cedex

Tel : 06.83.49.92.24 / 01.47.17.27.64

[lacgt.axway@free.fr](mailto:lacgt.axway@free.fr) / <http://axway.reference-syndicale.fr/>

# Rupture conventionnelle ou l'art de bien négocier sa sortie....

## Petit rappel

La rupture conventionnelle est un dispositif créé en 2008 et qui se situe entre la démission et le licenciement. Le MEDEF avait alors promu ce dispositif en le comparant à un divorce à l'amiable. La CGT avait alors dénoncé cette comparaison en rappelant qu'il s'agit d'une procédure entre deux personnes au statut inégal ; l'employé étant le subordonné de l'employeur. Pour les promoteurs du dispositif, la mesure permet cependant d'éviter les pressions sur le salarié lorsque l'employeur veut s'en débarrasser ainsi que la perte de temps liée à une procédure prud'homale ; la négociation du montant de l'indemnité de rupture se faisant lors des entretiens durant la procédure. La rupture conventionnelle ouvre également le droit à l'inscription au chômage et l'éventuelle perception de l'assurance chômage.

## En pratique, comment cela se passe ?

Que vous soyez à l'initiative de la démarche ou qu'elle vienne de votre hiérarchie, le déroulement d'une rupture conventionnelle est strictement le même. Cela change toutefois les rapports de force. En effet, rien n'oblige une direction à accepter une demande de rupture conventionnelle. Même si cette dernière accepte, il est peu probable qu'elle veuille accorder une généreuse indemnité de rupture. En cas d'échec de la procédure, c'est la motivation du salarié qui risque d'être mise en doute.

Si par contre, c'est votre hiérarchie qui vous propose d'adhérer aux valeurs « *I was Axway* », vous disposerez d'un peu plus de latitude dans votre négociation. En contrepartie, savoir que votre employeur veut se débarrasser de vous, même en douceur, peut s'avérer déstabilisant. Cet événement doit être l'occasion d'une réflexion sur la suite de votre carrière. Le législateur a fixé à deux le nombre de réunions minimum devant être tenues. Il n'y a pas de maximum, dans la pratique le nombre de réunions n'est jamais très élevé, chaque partie se faisant rapidement une idée sur la possibilité d'arriver-ou-non à un compromis. Le calcul de l'indemnité minimum de licenciement est au niveau de celle valable pour les licenciements économiques. Il existe une formule légale ainsi qu'une formule inscrite dans notre convention collective (SYNTEC). Le calcul le plus avantageux est retenu ; les deux formules sont basées sur le salaire et le temps de présence dans l'entreprise.

### Au CCE, les élus dits « indépendants » n'ont pas pu faire « *c'qui leur plaît plaît plaît !!!* »

Nous vous indiquions dans le Mini Coquelicot d'octobre le refus des élus de l'équipe majoritaire au Comité Central d'Entreprise de l'UES de mettre en place les commissions obligatoires (commissions Formation, Economique et Aide au Logement). Le RS CGT d'Axway était intervenu auprès de la direction de l'UES, des élus du CCE et des inspections du travail de Nanterre et Annecy, afin que cette instance se remette dans les clous et puisse retrouver un fonctionnement normal. **C'est aujourd'hui chose faite et cette instance va pouvoir de nouveau jouer pleinement son rôle dans l'UES ; notamment lors des projets de rachats et de fusions ...**



Attention ! Une indemnité supérieure au minimum légal donnera lieu à un délai de carence dans la perception de l'assurance chômage (*nous y reviendrons dans un prochain Coquelicot*).

Sachez enfin qu'il n'y a pas de préavis légal à respecter lors de la rupture conventionnelle. La date de fin du contrat peut être librement négociée entre les deux parties.

En cas d'accord, vous disposez d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. A l'issue de ce délai, une demande d'homologation sera envoyée à la DIRECCTE qui dispose de 15 jours pour instruire cette demande et s'assurer que la procédure s'est faite en bonne et due forme. Dans la pratique cependant, l'administration n'a pas les moyens de s'assurer du libre consentement du salarié.

Si malgré cela vous souhaitez contester votre rupture conventionnelle, sachez que les recours judiciaires sont le plus souvent rejetés. Il est donc très important de prendre le temps de réfléchir avant de signer !

Il est à noter que si la direction d'Axway doit communiquer tous les ans le nombre de ruptures conventionnelles, elle se garde bien de faire la différence entre celles dont elle est à l'origine et celles qui résultent d'une volonté du salarié.

## Pourquoi faire appel à un élu CGT ou de l'InterSyndicale ?

Chez Axway, les élus CGT et de l'InterSyndicale sont les seuls à posséder une expérience pour assister les salariés aussi bien en cas de licenciement que de rupture conventionnelle. Ils l'ont toujours fait sans aucune discrimination et en tout anonymat. Il est d'ailleurs surprenant que les élus dits « indépendants » n'aient jamais daigné se prêter à ce genre d'exercice, alors qu'ils en ont parfaitement le droit ; certains ayant même conseillé à des salariés de venir nous voir. Chacun interprétera ce manque de courage comme il l'entend. Que vous soyez ou non à l'initiative de la démarche de rupture conventionnelle, être accompagné d'un élu vous assure que cette procédure ne se conclut pas sans votre consentement. L'élu s'assurera également que vous disposez du temps nécessaire à la réflexion. D'ailleurs, précisons que la direction doit vous informer de la possibilité de vous faire assister dès la première réunion.

Les élus peuvent aussi vous aider à faire le point sur votre carrière et évoquer la pertinence de la rupture conventionnelle par rapport à d'autres dispositifs.

Une discussion avec un élu permet enfin de préparer les négociations et avoir des éléments d'estimation de l'indemnité légale en fonction d'aspects légaux, de vie personnelle et professionnelle.

Retrouvez [La CGT Axway](#) sur JIVE