Le Mini Coquelicot

Lettre mensuelle d'information de la section syndicale CGT Axway

FEVRIER 2015

Négociations en cours sur le périmètre de l'UES : déterminantes pour les NAO et les prochaines élections CE/DP

Depuis le 22 janvier des négociations sont en cours au niveau de l'UES afin de déterminer le périmètre sur lequel devront se dérouler les prochaines élections professionnelles (CE et DP) et les prochaines Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) pour 2015.
Rappelons que l'UES (Unité Economique et Sociale) regroupe actuellement les sociétés suivantes :

- Sopra-Steria,
- Axway Software,
- Sopra Banking Software (SBS).

Il existe d'autres entités qui ne figurent pas pour l'instant dans l'UES mais qui appartiennent au groupe Sopra-Steria : HR Access, I2S, Bimap et la holding d'animation du groupe GMT (c'est dans cette structure que se décident les stratégies financières et opérationnelles des entreprises de l'UES).
L'ensemble des organisations syndicales présentes chez Sopra-Steria souhaite que ces sociétés actuellement hors périmètre UES puissent y entrer.
Parallèlement à ces négociations, deux syndicats de l'UES (dont la CGT) ont saisi le tribunal d'instance afin de *« faire constater qu'il existe de fait une unité économique et sociale entre les sociétés SOPRASTERIA GROUP, AXWAY SOFTWARE, G.M.T; SBS (SOPRA BANKING SOFTWARE), HR-SOFTWARE, I2S »*.
Enfin, lors des dernières réunions, la direction de Sopra-Steria Groupe a clairement affirmé sa volonté de « sortir » Axway du périmètre UES en précisant que celle-ci avait une autonomie pleine et entière ; tant au niveau de son fonctionnement que de son système RH !

Une prochaine réunion est prévue le 24 février.

Rupture conventionnelle chez Axway : il est important de vous faire assister et c'est votre droit !

Régulièrement pratiquée chez Axway, nous tenons à rappeler quelques principes en matière de rupture conventionnelle.
Tout d'abord, pour que la rupture conventionnelle puisse exister, elle nécessite que les deux parties, salarié et employeur, soient d'accord : d'accord pour l'envisager, puis d'accord pour la valider. Ensuite, **dès avant la première réunion, la direction doit vous informer que, comme pour un entretien préalable à un licenciement, vous pouvez vous faire assister par un salarié de l'entreprise** ; et donc par un salarié élu du personnel (et syndiqué de préférence !). **Ce que vous devez faire ABSOLUMENT** afin de vous assurer la présence d'une personne qui pourra, si nécessaire, témoigner de ce qui ce sera dit ; mais aussi qui pourra intervenir sur l'ensemble de la réunion pour tenter de connaître les raisons qui conduisent la direction à vous faire cette proposition. **Chez Axway, la direction « oublie » régulièrement d'informer le salarié de la possibilité d'être accompagné.**

Qui dit rupture conventionnelle dit négociation sur un montant versé au salarié. Et c'est là que le bât blesse, Axway ayant souvent tendance à proposer une somme ridiculement basse et englobant les indemnités conventionnelles. Il conviendra pour le salarié de s'appuyer sur le montant de son salaire, sur son ancienneté, son âge et l'état du marché du travail dans sa catégorie professionnelle ; autant d'arguments à mettre en avant, chiffre à l'appui.
Enfin, rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur ou licenciement, le résultat reste le même : l'entreprise vous met à la porte alors que vous n'avez rien demandé ! **Raison de plus pour obtenir une indemnisation qui ne relève pas de l'aumône.**
Dans tous les cas, n'hésitez pas à consulter vos élus CGT.

☞S'ils restent pour le moment limités, nous assistons cependant à une petite recrudescence de « départs » chez Axway, entre ruptures conventionnelles et licenciements. La CGT reste très attentive à ces mouvements.

Retrouvez ces articles sur
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 / http://axway.reference-syndicale.fr/

Les Prud'hommes mis au pas

L'esprit de la loi Macron vise à éloigner les salariés de la justice. Le gouvernement développe des arguments mettant en cause la qualité de la justice prud'homale. Il reproche aux conseils des prudhommes d'être une justice lente qui coute cher…

La justice prud'homale est rendue par des juges issus du monde du travail à parité entre employeurs et employés. Les affaires sont jugées par les conseillers prud'homaux eux-mêmes. Elles ne font l'objet d'un « départage » par un magistrat que lorsque le bureau de jugement (deux salariés, deux employeurs) ne parvient pas à une décision majoritaire, ce qui se produit dans moins de 20% des cas.

Des juges transformés en assistants

Le projet de loi prévoit la possibilité d'un envoi direct devant une formation présidée par un magistrat assisté de conseillers prud'hommes (c'est « l'échevinage »), transformant ainsi les juges prud'homaux en assesseurs sans réel pouvoir, comme c'est le cas dans les TASS (tribunaux des affaires de sécurité sociale).

Or le jugement par les pairs, ayant l'expérience concrète et pratique des relations de travail, est un élément essentiel de l'efficacité des prud'hommes. C'est particulièrement important en section encadrement où les juges doivent savoir démonter les dossiers soigneusement construits pour justifier un licenciement (pour insuffisance professionnelle, manque de loyauté, etc.) et connaître les ressorts du management.

Réduire les délais : un effet d'annonce

L'allongement constant de la durée des procédures (15,1 mois en moyenne s'il n'y a pas de départage, mais deux ans et plus dans les plus grands conseils) est d'abord due à un manque de moyens, pour lequel l'état a déjà été condamné à de nombreuses reprises pour « dénis de justice ». Les conseillers prudhommes sont disponibles pour siéger autant de fois qu'il serait nécessaire, mais avec les moyens en personnel de greffe, en locaux, en outils informatiques et avec le temps indispensable pour remplir leur mission.

Le « coût » de la justice prud'homale est un argument fallacieux : les conseillers prudhommes du collège salarié, lorsqu'ils exercent leur vacation en dehors de leur temps de travail, sont indemnisés 7€ de l'heure. Le temps alloué pour la rédaction d'un jugement est plafonné à 5 heures de travail. Au total le coût financier d'une affaire terminée (vacations, remboursement des salaires maintenus, frais de fonctionnement) est en moyenne de 110 €.

Pour soi-disant réduire les délais, le projet Macron propose que les litiges portant sur un licenciement (92 % des saisines) soient traités par une formation restreinte (un salarié, un employeur) dans un délai de trois mois.

Ce n'est qu'un effet d'annonce : en l'absence de moyens, ce délai ne sera pas plus respecté que le délai d'un mois en principe imparti pour la tenue de l'audience de départage quand celle-ci est nécessaire : le délai moyen réel est actuellement de 14,6 mois !

Agir pour l'emploi ou contre les conseillers prud'hommes ?

La réforme Macron est une attaque frontale contre les conseillers prud'hommes qui au quotidien rendent la justice dans des conditions difficiles et des moyens limités avec le souci des droits des justiciables.

Elle n'améliorera en rien la situation de l'emploi. Au contraire, la dégradation de la justice prud'homale ne peut qu'encourager les employeurs à multiplier les licenciements injustifiés, eux-mêmes générateurs de contentieux : par exemple la section encadrement du conseil de prudhommes de Boulogne Billancourt (3ème en France en nombre de salariés inscrits dans son ressort) enregistre environ 900 affaires nouvelles par an, soit en moyenne 4 par jour.

Ce projet a été unanimement rejeté par les représentants syndicaux et patronaux au Conseil supérieur de la prud'homie. Des actions unitaires, allant jusqu'à la grève des audiences sont annoncées dès l'ouverture du débat parlementaire.

C'est peut-être en prévision de ce rejet que le projet de loi prévoit un renforcement drastique de la surveillance « disciplinaire » des conseillers et notamment l'interdiction de toute « action concertée » ou prise de position critique.

Retour au Code Napoléon : un premier pas

Le droit du travail s'est construit pas à pas pour tenir compte de la particularité fondamentale du contrat de travail, le lien de subordination. Celui-ci ne pouvait être traité par les dispositions ordinaires du droit des contrats prévues par le Code civil.

Cette reconnaissance de l'inégalité entre les parties au contrat de travail et donc de la nécessaire protection de la « partie faible » est ouvertement considérée par le Medef comme une atteinte insupportable à la liberté d'entreprendre. Il obtient là encore une écoute attentive.

En effet, au détour du très long et très touffu article 83, le projet de loi autorise le recours à deux modes de règlement extrajudiciaire des litiges, jusque-là interdits en droit du travail : la procédure participative et la médiation conventionnelle, qui ont en commun l'entente des deux parties pour un règlement « loyal » de leur différent, leur coût (négociation par avocats interposés dans le premier cas, rétribution du mandataire dans le second) et la possibilité de conclure le litige en deçà des droits du salarié.

Ce projet vise à diminuer le nombre d'affaires soumises aux conseils des prudhommes, dont les audiences sont publiques, et à court-circuiter toute publicité faite sur les mauvaises pratiques des employeurs.

Certes, ces dispositions ne remettent pas en cause la compétence judiciaire exclusive des prud'hommes en matière de litiges nés d'un contrat de travail. Mais cet empiétement du droit commun sur le droit du travail peut séduire des salariés rebutés par la longueur des procédures judiciaires ou des cadres pouvant craindre qu'un procès fait à leur ancien employeur ne soit un obstacle à un recrutement futur.

Et, en gommant l'inégalité entre les parties dans le traitement de la rupture du contrat de travail, il crée un précédent fâcheux et pourrait être étendu à la gestion de celui-ci.

Dans le Code Napoléon de 1804, premier code civil, le droit du travail tenait en une phrase : « en matière de gage, le maître est cru sur sa parole ». Il y en a qui rêvent de ces temps bénis.

Article paru dans Flash Info Ugict 20 janvier 2015

Retrouvez La CGT Axway sur JIVE