



# Le P'tit Coquelicot

Le trimestriel de la CGT Axway - Juin 2015

## Plan social chez Axway Allemagne : où en est-on ?

Les négociations entre les représentants du personnel allemands et la direction d'Axway sont toujours en cours à l'heure où nous publions ces informations.

Rappelons que 46 salariés allemands sont concernés par la décision de fermeture du centre R&D, dont une majorité basée sur le site Berlinoise. Des premières propositions ont été faites par la direction d'Axway : concernant les 9 salariés localisés à Brème, une « virtualisation » des postes de travail a été proposée : en clair, mise en place du télétravail depuis leurs domiciles. Pour ceux travaillant sur le site de Hambourg, la fermeture effective des bureaux entraînerait la démission de plusieurs d'entre eux ; pour les autres, la direction d'Axway propose le transfert vers Berlin.

Si les compensations financières légales sont plus intéressantes en Allemagne qu'en France comparées à notre convention collective (bureaux d'études dite « Syntec »), les élus allemands estiment que les propositions complémentaires faites par la direction restent très éloignées de leurs demandes. D'autant plus que, selon nos collègues élus allemands, nombre de salariés impactés par ce plan social n'auront que très peu de chances de retrouver un emploi, compte tenu de leur âge.

**Les élus et représentants syndicaux CGT d'Axway demandent à la direction de faire les efforts nécessaires afin d'offrir aux salariés allemands, victimes de choix stratégiques erronés, un accompagnement financier à la hauteur des efforts consentis par ces collègues durant les années passées chez Axway.**



### Et aux USA ?

Sur une soixantaine de salariés concernés par le plan social à Redwood City, 6 ont accepté une mutation vers le site Axway de Phoenix et 26 autres travailleront à domicile (télétravail).

Et pour les autres salariés (presque une trentaine), c'est Goodbye !

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

Je suis le responsable du projet..



## Inflation du management chez Axway

Depuis la scission d'avec Sopra et la délocalisation de la direction d'Axway chez l'Oncle Sam, le nombre de manager chez Axway n'a cessé d'enfler. Autrefois, nous avions quelques postes de *directeurs* distribués avec parcimonie et qui ont *rebrandé* en *direct-or*. Puis très vite sont arrivés les *manager director*, *senior manager director*, une quantité de *VP* (prononcez ViiPiiz) *Vice-Président*, *SVP*, *EVP* souvent accolés à *Officer* ou *Chief Officer*. Le nombre de titres à cru de façon exponentielle. Aujourd'hui, les managers sont légion. Si bien que nous avons le plus grand mal à leur trouver des salariés à manager. Du coup il n'est pas rare que chaque employé ait deux, voire trois chefs avec l'organisation de la structure hiérarchique horizontale, transversale ou verticale.

Pour être honnête, c'est une tendance qui n'est pas propre à Axway mais que l'on observe plus particulièrement dans les entreprises du secteur des technologies et qui s'inspire du modèle américain.

Selon le site *LinkedIn*, le nombre de membres enregistrés dans ce réseau professionnel ayant le titre de vice-président a augmenté de 426%, plus rapidement que le nombre de membres du site au cours de la période 2005-2009.

Mais où s'arrêtera cette inflation de titres ? Va-t-on assister à une course démesurée vers des titres toujours plus longs et toujours plus ronflants ?

Si c'est le cas, sachez que Kim Jong-un, le dictateur de la Corée du Nord, a déjà une longueur d'avance. Mr Kim a déjà 1200 titres officiels dont ceux approximativement traduits de Commandant suprême, Étoile brillante du Mont Paeku, Divinité gardien de la planète.

Sur le même sujet, lire l'article (en anglais) paru dans *The Economist* en 2010.

<http://www.economist.com/node/16423358>

### Au sommaire

- Page 1 Plan social chez Axway Allemagne : où en est-on ? Inflation du management chez Axway.
- Page 2 Nous, femmes journalistes en politique ; Parité, 30 ans d'avancées balayés par le projet Rebsamen (à rien !) ; jurisprudences en droit du travail.
- Page 3 Les augmentations à la tête du client, fini ?
- Page 4 Les salariées japonaises enceinte harcelées.



Retrouvez [La CGT Axway](#) sur JIVE le réseau social d'Axway

## «Nous, femmes journalistes en politique...»

Nous ne sommes pas la Génération Giroud. Au tournant des années 70, la cofondatrice et rédactrice en chef de *l'Express*, première femme à diriger un grand hebdomadaire généraliste, avait mis le pied à l'étrier d'une flopée de ses jeunes et belles congénères. Entre cliché machiste et efficacité éditoriale, Françoise Giroud était alors persuadée que les hommes politiques se dévoileraient plus facilement face à des femmes. Quarante ans plus tard, nous, la génération de femmes journalistes chargées de couvrir la politique française sous les présidences Sarkozy et Hollande, vivons au quotidien cette ambiguïté, souvent entretenue par les hommes politiques.

Aux «Quatre-Colonnes», la petite salle où circulent députés et bons mots au cœur de l'Assemblée nationale, c'est un député qui nous accueille par un sonore : «Ah mais vous faites le tapin, vous attendez le client.» Ou un autre qui nous passe la main dans les cheveux en se réjouissant du retour du printemps. Au Sénat, c'est un parlementaire qui déplore que nous portions un col roulé et pas un décolleté. C'est un candidat à la primaire face à une grappe de micros masculins qui décide de nous répondre un jour d'été *«parce que, elle, elle porte une jolie robe»*. C'est aussi l'étoile montante d'un parti qui insiste pour nous voir le soir, hors des lieux et des horaires du pouvoir. Dans le huis clos d'un bureau de député, c'est un élu dont les avances ne s'arrêteront qu'avec la menace d'une main courante pour harcèlement. A bord d'un avion pendant la dernière campagne présidentielle, c'est un porte-parole qui nous prend en photo pendant notre sommeil avant de partager le cliché avec le reste de l'équipe. Ou, dans une voiture où cohabitent militants et journalistes, un poids lourd politique qui nous propose d'interrompre le reportage et de filer à l'hôtel. Pour rien bien sûr. Dans une usine visitée au pas de course, c'est un ministre qui s'amuse de nous voir porter des chasubles bleues réglementaires et glisse que *«ce serait mieux si vous n'aviez rien en dessous»*. Ou un conseiller ministériel qui demande, au retour des vacances, si nous sommes *«bronzées vraiment partout»*.

Sous les dorures du jardin d'hiver de l'Elysée, c'est un membre du gouvernement qui fixe intensément le carnet posé sur nos genoux en pleine conférence de presse présidentielle. Jusqu'à ce que l'on réalise que, ce jour-là, nous portions une robe. C'est un ancien conseiller de l'Elysée qui offre de nous entretenir, faisant miroiter grands hôtels, pratiques de golf et conférences internationales, au nom de notre *«collaboration»* passée. A table, c'est un ministre qui plaisante avec nos collègues hommes sur les ambitions des uns et des autres *«le matin en se rasant»* avant de se tourner vers nous : *«Et vous, vous rêvez de moi la nuit ?»* C'est un ami du président qui juge les journalistes *«d'autant plus intéressantes qu'elles ont un bon tour de poitrine»* ou un ministre qui, nous voyant penchée pour ramasser un stylo, ne peut retenir sa main en murmurant *«ah mais qu'est-ce que vous me montrez là ?»*. Et puisque la *«personnalité»* qu'il était chargé de protéger ose tout, c'est le garde du corps d'un ancien ministre qui récupère notre numéro de portable pour tenter sa chance à son tour.

Il y a aussi les soupirs condescendants qui accompagnent nos interrogations en conférence de presse : *«Ça, c'est bien une question de fille.»* Les textos - classiques, récurrents, insistants - nous mettant le marché en main : *«Une info, un apéro.»* Quand ce ne sont pas des invitations à dîner à répétition, si possible le samedi soir. Autant de démarches qui relèvent de *«l'humeur badine»*, de *«l'humour potache»* ou de *«l'art de la séduction à la française»*. Selon leurs auteurs.

# Parité. 30 ans d'avancées balayés par le projet Rebsamen

Le projet de loi relatif au dialogue social prévoit la suppression du rapport de situation comparée. Cet outil de diagnostic est au centre d'un dispositif lentement structuré par des lois successives pour tendre efficacement à un égal traitement des hommes et des femmes en entreprise.

L'égalité professionnelle dont on parle désormais beaucoup reste un combat de tous les jours sur le terrain. Combat dont le gouvernement menace de supprimer l'une des principales armes, le rapport de situation comparée (RSC). Cet outil de diagnostic des inégalités entre hommes et femmes en entreprise, instauré en 1983 par la loi Roudy sur la parité, doit être présenté au comité d'entreprise chaque année. Il comporte quatre parties qui visent à « mesurer, comprendre et agir » en faveur de l'égalité. La première partie chiffre les écarts de situation entre hommes et femmes dans huit domaines : formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilité familiale. Ce diagnostic doit aussi s'intéresser à la mixité dans les métiers présents au sein de l'entreprise. La seconde partie du RSC analyse ces données chiffrées pour leur donner du sens. Les troisième et quatrième parties exposent les actions proposées par l'entreprise pour réduire les écarts constatés et doivent faire le bilan de l'année écoulée. La loi impose de fixer des objectifs de progression dans au moins deux ou trois (pour les entreprises d'au moins 300 salariés) des huit thématiques étudiées.

### NÉGOCIATION ANNUELLE

Le corpus législatif en matière d'égalité professionnelle s'est peu à peu étoffé depuis la loi Roudy. En 2001, la loi Génisson a imposé la tenue d'une négociation annuelle s'appuyant sur le RSC, jusque-là peu utilisé. En 2010, la loi portant sur la réforme des retraites a créé une sanction (jusqu'à 1 % de la



masse salariale) applicable aux entreprises de 50 salariés et plus qui ne seraient pas couvertes par un accord collectif ou, à défaut d'accord, un plan d'action. « Avec ce régime de sanctions qui n'est en vigueur que depuis décembre 2012, insiste Sophie Binet, membre de la direction confédérale et pilote de la commission Femmes et mixité à la CGT, on commençait tout juste à avoir un dispositif complet et cohérent. C'est ce qui nous énerve le plus... »

### UN CANALAR ?

Le projet de loi Rebsamen sur le dialogue social prévoit en effet la suppression du RSC. Une pétition portée par un collectif constitué pour l'occasion - SOS Égalité pro - a immédiatement circulé pour

dénoncer cette réforme qui ne manquerait pas d'affaiblir la question de l'égalité professionnelle dans le dialogue social en entreprise. « La loi dit que la négociation annuelle doit être reliée à la RSC, précise

**« AVEC LE RÉGIME DE SANCTIONS ENTRÉ EN VIGUEUR EN 2012, ON COMMENÇAIT TOUT JUSTE À AVOIR UN DISPOSITIF COMPLET. »**

SOPHIE BINET, CGT

Sophie Binet. Le risque de la disparition du RSC est donc que cette négociation n'ait plus lieu et, avec elle, que disparaisse le régime de sanctions. « C'est tellement énorme qu'on dirait presque un canular », s'est indignée Yvette Roudy, première ministre aux Droits des femmes (1981), dans un entretien accordé au « Parisien ». De son côté, le Défenseur des droits, Jacques Toubon, a signifié ses « plus vives préoccupations » au ministre face au « recul » inscrit dans son projet de loi.

### UN RÉTROPÉDALAGE RATÉ

Devant la pression, le gouvernement a déposé un amendement censé rétablir la situation. La commission de l'Assemblée l'a adopté le 20 mai. Mais cette réponse ne convainc pas. Les données du RSC feront l'objet d'une rubrique dans la « base de données unique » née de la loi de sécurisation de l'emploi. Mais, même si le gouvernement affirme l'importance de la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'exposé de ses motifs, tel que rédigé, l'amendement ne remet pas en cause le fait que le sujet sera en réalité englobé dans la négociation annuelle unique sur la « qualité de vie au travail ». De ce fait, les opposants à la réforme ont demandé le contrôle portant sur l'absence d'accord collectif ou de plan d'action ne s'affaiblisse et, avec lui, la menace des sanctions. Enfin et surtout, l'égalité professionnelle hommes-femmes perdra sa visibilité. Or, martèlent les opposants à la réforme, si le sujet doit être présent dans tous les domaines du dialogue social, il doit conserver une place particulière et des outils dédiés, ceux-là même qui disparaissent. ✘

MARION ESQUERRÉ

A la question *«s'il ne fallait retenir qu'un moment de votre première année parlementaire, ce serait lequel»*, c'est un député qui répond dans la minute *«quand vous m'avez proposé un déjeuner»*. Avant de battre aussi rapidement en retraite : *«OK je sors.»* Car certains, souvent les plus jeunes, s'excusent de tomber dans les travers de leurs aînés. Une histoire de génération et, peut-être, de mères féministes.

Ni naïves ni caricaturales, nous savons que notre métier implique de construire une proximité et un lien de confiance avec nos sources. Mais force est de constater que nous ne le faisons pas tout à fait comme nos camarades masculins, intégrant les contraintes du sexisme ambiant : pas de tête-à-tête ou le moins possible, des tenues passe-partout et une vigilance permanente pour conserver le vouvoiement afin de maintenir ainsi la bonne distance entre un journaliste et son sujet. Nous pensions que l'affaire DSK avait fait bouger les lignes et que les habitudes machistes, symboles de la ringardise citoyenne et politique, étaient en voie d'extinction. Las. Bien sûr, ces manifestations de *«paternalisme lubrique»* (1) ne tombent pas sur nous toutes tous les jours. Une grande partie de l'establishment politique fait montre d'une éthique personnelle et professionnelle qui lui évite les faux pas. Nous avons aussi conscience que nous faisons notre travail dans des conditions extrêmement privilégiées par rapport à la majorité des Françaises, qui peuvent perdre leur emploi ou leur santé parce qu'elles sont harcelées. Et par rapport à nos collègues, beaucoup plus isolées, dans les médias régionaux. Mais le fait que ces pratiques, qui sont le décalque de ce qui se passe tous les jours dans la rue, les usines ou les bureaux, impliquent des élus de la République chargés de fabriquer la politique nous pousse aujourd'hui à les dénoncer. Ils sont issus de toutes les familles politiques sans exception, naviguent à tous les niveaux de pouvoir et n'ont droit à aucune impunité. Comme les autres.

Tant que la politique sera très majoritairement aux mains d'hommes hétérosexuels plutôt sexagénaires, rien ne changera. Nous aurions adoré pouvoir toutes signer ce texte sans avoir à se retrancher derrière l'anonymat. Mais certaines sont dans des situations professionnelles compliquées et n'ont pas besoin qu'on rajoute de la discrimination à des conditions de travail délicates. Ne pas subir le machisme pour l'avoir dénoncé en quelque sorte. En 2015, ce que nous aurions vraiment aimé, c'est de ne pas avoir à écrire cette tribune.

(1) «Les Mecs lourds ou le paternalisme lubrique», de Natacha Henry, Robert Laffont, 152 pp., 2003.

## Les augmentations à la tête du client, c'est fini ?

Un arrêt de la Cour de cassation va obliger les DRH à se pencher sur les critères qui les conduisent à octroyer des augmentations individuelles. Ces critères devront être basés sur des critères objectifs d'évaluation.

Encore une décision de la Cour de Cassation qui va donner des sueurs froides à plus d'un directeur des ressources humaines. Les magistrats de sa chambre sociale ont en effet rendu le 6 mai un arrêt (N° de pourvoi : 13-25821) qui rabat les cartes sur la manière dont les hausses individuelles de salaire sont décidées dans les entreprises. «C'en est fini des augmentations à la tête du client, se félicite Sylvain Niel, avocat conseil en droit social et directeur associé au sein du cabinet Fidal. L'arrêt de la cour de cassation va obliger les employeurs à se demander comment sont calculées les augmentations individuelles et à expliquer sur quoi elles sont fondées».

Cette décision n'est rien d'autre que la déclinaison du principe d'égalité de traitement appliqué aux augmentations individuelles. L'affaire jugée porte sur la direction d'un centre hospitalier qui a refusé d'augmenter un de ses cadres qui travaillait dans un service dont les performances étaient jugées décevantes, alors que d'autres avaient bénéficié d'une petite gratte salariale. Ce qui, pour la Cour, n'est pas un élément objectif d'appréciation. Bref, il ne suffit plus pour la Cour de dire que les performances d'un collaborateur ou d'un service sont insuffisants ou décevants, il faut maintenant le prouver. «L'entreprise doit pouvoir justifier une pratique discriminatoire par des éléments objectifs, explique Sylvain Niel. On le voyait poindre mais c'est la première fois que la cour de cassation le dit aussi solennellement».

Cette décision a deux conséquences directes. Primo, **la Cour indique très clairement que les décisions d'augmentation individuelle exigent dorénavant plus de transparence.** Et secundo, **elle pousse à mettre en place des outils d'évaluation de la performance dans les entreprises et justifier la pertinence de ces outils d'évaluation.** «*Les DRH vont devoir engager des négociations sur c'est quoi un critère objectif d'évaluation*», indique Sylvain Niel. Surtout si ces critères mêlent des facteurs objectifs (comme la hausse du chiffre d'affaires par exemple) et des facteurs subjectifs (comme la qualité du management ou le courage).

Ce qui pousse l'avocat de Fidal à la conclusion suivante, qui va déranger plus d'un DRH: «**l'absence d'augmentation individuelle de salaire d'un cadre, par rapport aux autres augmentés, doit être justifiée par l'existence d'éléments objectifs justifiant cette différence de rémunération**». Une révolution, désormais opposable en justice...

Article signé Marc Landré, paru dans Le Figaro du 25 mai 2015.



## VOS DROITS

### Licencié pour avoir pris son congé paternité... C'est non !

**S**téphane travaille depuis 2010 dans le centre d'appels d'une entreprise de protection incendie qui semble satisfaite de son travail. À la suite d'une cession, en mars 2013, son contrat est repris par une nouvelle société. La situation de Stéphane se dégrade rapidement. Son service travaille en sous-effectif. Les clients se plaignent. Et le salarié décide d'en faire part à sa hiérarchie, mi-avril. La discussion lui vaut une convocation à entretien préalable à une éventuelle mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, le tout assorti d'une mise à pied conservatoire. Après 5 jours, l'entreprise interrompt la mise à pied et repousse l'entretien au 7 mai. Le 8 mai, à l'occasion d'un « débriefing » au sujet de la réclamation d'un client, Stéphane argumente calmement son point de vue. À nouveau, il est mis à pied à titre disciplinaire, pendant 6 jours.

**Pour faute grave.** Deux jours se sont écoulés quand il est licencié pour faute grave, aux motifs d'insubordination, de manque d'assiduité et de

dénigrement de l'entreprise. Le salarié estime qu'il est licencié pour s'être exprimé sur les conditions de travail de son service, au détriment de sa liberté fondamentale d'expression. Par ailleurs, son licenciement sanctionne des faits qui l'ont déjà été par la mise à pied disciplinaire. Or, on ne peut pas sanctionner deux fois les mêmes faits.

**Nullité.** Saisi, le conseil des prud'hommes retient un tout autre motif, tout en précisant qu'au regard des pièces fournies, Stéphane ne semble pas avoir outrepassé son droit d'expression. En revanche, pour reprocher au salarié son manque présumé d'assiduité, l'employeur a fait référence notamment au congé de paternité qu'il a pris. Or, rappelle le conseil, « la rupture du contrat fondée sur l'exercice d'un droit fondamental consenti au salarié (...), qui plus est lié à sa paternité, constitue un motif de rupture (...) discriminatoire ». Le licenciement est frappé de nullité et l'entreprise condamnée à verser à Stéphane plus de 16 000 euros, dont 10 500 de dommages et intérêts. **M.E.**

### Documents nécessaires à la défense du salarié

Un salarié ne commet pas nécessairement une faute lorsque celui-ci quitte définitivement l'entreprise avec certains documents à caractère professionnel. En effet, un salarié peut légitimement produire ces documents dans le cadre d'un contentieux pour assurer sa défense. Si la Cour d'appel se contente de vérifier que les documents en question sont uniquement utilisés durant la procédure contentieuse et non pas à des fins commerciales, la Cour de cassation rappelle que le salarié doit établir que les documents sont « strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense » dans le cadre du litige qui l'oppose à son employeur.

Cass. soc. 31 mars 2015, n°13-24410

### Congés conventionnels non pris :

#### la charge de la preuve repose sur le salarié

Dans un arrêt du 12 mai 2015, la Cour de cassation considère que les congés non pris, accordés par une convention collective en plus des congés payés annuels d'une durée minimale de quatre semaines, ne peuvent donner lieu à indemnisation que si le salarié rapporte la preuve qu'il n'a pu les prendre du fait de l'employeur.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 888 du 12 mai 2015, Pourvoi n° 13-20.349



## De plus en plus de Japonaises dénoncent le « matahara », le harcèlement pour cause de maternité. Dans ce pays, plus de 60% des salariées partent après la naissance de leur premier enfant.

Au début, Sayaka Osakabe n'a rien dit. Elle a enduré les longues journées propres à toute salariée nippone et fait une fausse couche. Elle a tenté d'alléger son emploi du temps.

« Mon supérieur m'a invitée à suspendre mes projets de maternité deux ou trois ans pour mieux me concentrer sur mon travail. » Elle est tombée enceinte de nouveau, a pris des

congés afin de se reposer ; il a frappé à sa porte pour l'encourager à démissionner, car son absence « causait des ennuis » à l'entreprise. Quand elle est revenue à son poste après une seconde fausse couche, il l'a interrogée d'emblée sur la reprise de ses règles et de ses relations sexuelles avec son mari.

### Distinguée aux Etats-Unis .

Sayaka Osakabe fut victime de « matahara », un terme tristement en vogue au Japon depuis 2014. Contraction des mots anglais « maternity » et « harassment », il désigne le harcèlement pour cause de maternité. Un phénomène en plein essor - 2085 plaintes ont été formulées l'année dernière, soit une augmentation de 16 % en six ans- et plutôt paradoxal dans un pays vieillissant, où le gouvernement souhaite remettre les femmes au turbin et au berceau pour relancer tout à la fois une économie et une natalité en berne. Mais, dans un archipel très patriarcal, la répartition traditionnelle des tâches au sein du couple a la vie dure : plus de 60 % des employées quittent leur poste après la naissance de leur premier enfant Troisième puissance économique mondiale, le Japon est classé 104e (sur 142) en matière d'égalité des sexes par le Forum économique mondial- à titre de comparaison, la France est en 16e position. Le Premier ministre Shinzo Abe a beau afficher son ambition de voir « briller » les femmes, leur promettant 30% des postes à responsabilité d'ici à 2020. A la Diète (Parlement), elles ne sont encore que 10% au sein même de son parti libéral démocrate. . .

Alors Sayaka Osakabe est entrée en résistance. Elle a démissionné, gagné en justice contre son entreprise et fondé l'ONG Matahara.net pour soutenir ses compagnes d'infortune (1). En mars, l'élégante femme de 37ans a ainsi été élevée au rang de « Femme de courage » par le département d'Etat américain. Elle a reçu son prix des mains de la première dame en personne aux côtés de neuf autres femmes afghanes, kosovares, birmanes et syriennes.

« Une haute distinction dont un pays développé tel que le nôtre devrait avoir honte », résume laconiquement Tomoko Takemum, une journaliste du quotidien « Yomiuri ».

### Des progrès notables.

A Kyoto, les deux japonaises sont réunies le temps d'un débat sur les inégalités dans le monde du travail. Sayaka Osakabe, dont la vivacité détonne au milieu des voix policées, exhorte au « courage » pour enrayer « l'épidémie » de ces femmes qui quittent leur emploi sans mot dire, de peur d'être harcelées. Certes, les progrès sont notables Le 23 octobre, dans son premier jugement lié au « matahara », la Cour suprême du Japon a ordonné un nouveau procès en faveur d'une femme injustement rétrogradée en raison de sa grossesse. Mais les feins demeurent nombreux.

« Les deux principaux sont l'abus d'heures supplémentaires dans les entreprises et l'idée fixe selon laquelle la femme doit rester à la maison, souligne Sayaka Osakabe. Nous devons nous occuper des enfants, mais aussi des parents et beaux-parents âgés ce qui nous laisse peu de temps pour une carrière ! » Elle révèle surtout le terrible poids du silence et de la répétition des souffrances subies : parmi les personnes responsables de ce harcèlement, les plus dures sont des femmes, qui souvent ont elles-mêmes dû sacrifier leur vie familiale pour garder leur emploi.

En août 2013, Ayako Sono, auteur de best-sellers de 83 ans, n'avait-elle pas dénoncé dans la presse la « terrible nuisance » de ces « petites filles qui travaillent » ? « Quand les femmes ont un enfant, elles doivent quitter leur emploi, écrivait-elle. Pourquoi insistent-elles pour rester même si cela gêne leur entreprise ? » La pique pourrait n'être qu'anecdotique si elle ne venait d'une femme populaire, de surcroît membre du Comité de réforme de l'éducation de Shinzo Abe.

Article de Rafaële Brillaud paru dans Sud-Ouest, 7 juin 2015.

### RAPPEL :

**Prochaine Assemblée Générale des actionnaires Axway le 22 juin à 14h30.  
Ouvverte à tous les salariés actionnaires.**



**Tout augmente  
sauf les salaires  
Ça suffit !**