



Le Mini Coquelicot

Mensuel d'information de la section syndicale CGT



Novembre 2016

Catégories Employés et TAM chez Axway : les sacrifiées du syndicat majoritaire au CE ?

Exigée, pour ne pas dire imposée par le syndicat CFE-CGC de Sopra Steria Group dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles, les comités d'entreprises de l'UES Sopra sont désormais structurés en collèges représentants les catégories socioprofessionnelles suivantes : Employés, Techniciens-Agents de Maîtrise (TAM) et Cadres.

Cette organisation en collèges a des incidences sur le nombre de sièges réservés aux élus du CE au Conseil d'administration. Pour celui d'Axway : 1 siège pour un représentant de la catégorie Cadres, 1 pour le représentant de la catégorie Employés et 2 pour les représentants de la catégorie TAM.

SAUF QUE ... Le 19 octobre dernier en réunion constituante de CE, les élus censés représenter et défendre les intérêts des catégories Employés et TAM au sein du Conseil d'administration de la société -ces derniers appartenant à la liste syndicale majoritaire Traid Union- se sont ... défilés ! Pas de candidatures, silence absolu de leur part, aucune explication donnée en séance. Moralité : 1 siège occupé par un élu TDU Cadre et ... 3 sièges vacants ! Belle représentativité ! Mais, surtout, drôle de façon de représenter les salariés ; surtout ceux de catégories confrontées à une quasi-stagnation de leur évolution de carrière, à une moyenne de salaire proprement scandaleuse, à une pression hiérarchique qui leur demande beaucoup avec pas grand-chose en matière de reconnaissance professionnelle, avec -pour certaines équipes- une amplitude de travail donnant lieu à des heures supplémentaires non compensées.

POUR AUTANT ... Il n'est pas trop tard ; et nous ne pouvons qu'espérer que les élus concernés prennent conscience de l'importance de leurs responsabilités par rapport à leurs collègues de travail et, enfin lucides, reviennent sur leur décision d'appliquer la politique de la chaise vide au Conseil d'administration d'Axway. Car « **ce qui est bon pour les salariés est bon pour l'entreprise** » ... ■



L'Oeil et l'Oreille, une nouvelle publication de l'Intersyndicale CGT-CFDT

L'Oeil et l'Oreille
Bouc-Les-Moines ?

« Si une seule Intersyndicale que vous êtes peut être pour donner quelque chose, essayez dans la dernière semaine de novembre... et vous serez les bienvenus dans le cadre de la dernière... »

Voix des Intersyndicales au CE

Philippe Bessière, Christophe Balle, Stéphane Veyron

Nos Représentants Syndicaux (RS) au CE

Patrick Abouard, Jean-Louis Balle

RÉUNION CONSTITUANTE DU NOUVEAU CE : TRAIID
L'UNION DONNE LE TON

« Un éventuel optima, certain d'être nous espérons que ce nouveau mandat, le nôtre pour son démarrage, se passera sous de meilleurs auspices. En effet, avec plus de 70% des voix aux dernières élections CSE (sans exceptionnel tout de même), les représentants TRAIID sont ultra-majoritaires dans ces instances représentatives d'Axway. Ils auront donc pu faire le choix d'une plus grande efficacité, celle d'une expression démocratique empreinte d'un véritable dévouement, en intégrant les élus de l'intersyndicale dans les organes gérant le fonctionnement interne de l'UES. »

L'Oeil et l'Oreille - Intersyndicale CGT-CFDT Axway

Le numéro zéro est paru le 20 octobre dernier. Ce nouveau feuillet d'info, à parution aléatoire, se veut un « trait d'union » entre les salariés et les représentants de l'Intersyndicale dans les nouvelles instances représentatives du personnel. Cet œil et cet oreille seront particulièrement attentifs à tout ce qui se dira, se proposera, se décidera, se fera ou ne se fera pas, se défendra ou pas, dans les réunions du Comité d'établissement, dans celles des délégués du personnel et du CHSCT.

DISPONIBLE SUR JIVE





Actions gratuites : un leurre qui évite aux directions d'en- treprise de répondre aux enjeux indus- triels et sociaux

Cheval de bataille ou TOC - Trouble Obsessionnel de Cadres - les élus Traid Union ont renouvelé auprès de la direction, lors de la réunion CE du 26 octobre, leur demande d'un plan d'attribution d'actions gratuites pour l'ensemble des salariés, avec abondement de l'entreprise. Celles-ci, selon nos collègues, seraient de nature à « motiver les collaborateurs » et à les « impliquer davantage » dans la réussite de l'entreprise.

Cette forme de complément financier de rémunération, comme d'ailleurs l'intéressement (sucré par la direction d'Axway il y a quelques temps), ne répondent ni aux enjeux d'une véritable politique salariale, ni à ceux d'une politique de développement de l'emploi. A travers la distribution d'actions gratuites, les entreprises, d'une façon générale, tentent de brouiller les repères des salariés qui pourraient penser détenir une partie de l'entreprise et de sa richesse ; les directions pensent ainsi pouvoir rallier les salariés à leurs vues, notamment en matière de politique de versement de dividendes ; elles justifient par là même la limitation des augmentations salariales.

En limitant le salaire et donc, en diminuant le pouvoir d'achat des salariés, les directions d'entreprise s'exonèrent de leurs contributions aux besoins sociaux tels que la santé ou la retraite. En versant des

sommes hors salaires, elles limitent l'augmentation des pensions actuelles dont l'évolution est assise sur le salaire national de base et agissent aussi sur les retraites futures : ce qui n'est pas engrangé par les actifs aujourd'hui dans leurs salaires, ne leur sera plus versé quand ils seront à la retraite. Or, l'un des grands principes de la retraite par répartition est bien de maintenir dans le temps le pouvoir d'achat des retraités par rapport à celui des actifs.

Vanter ou défendre les montants distribués en intéressement ou actions gratuites, c'est se voiler la face sur les effets retard très négatifs de ces modes de rémunération ; c'est aussi assécher progressivement les ressources de la sécurité sociale, puisque les compléments à caractère financier ne sont pas soumis à cotisation sociale (hors CSG et RDS).

Les actions gratuites sont des bombes à retardement sur la rémunération, le salaire différé, l'emploi, la sécurité et la santé au travail. La CGT d'Axway demeure résolument CONTRE ce type de complément financier, et POUR une véritable politique d'augmentation des salaires chez Axway. ■



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

Vos élus CGT CE CHSCT et Délégués du Personnel



Stéphane VEYRET

Elu CE

Elu CHSCT

DP Annecy



Elu CE

Elu CHSCT



Farid OUADAH

DP Puteaux



Selem SALHI

DP Puteaux

RS CGT au CE

RS CGT au CHSCT

Pour connaître la liste de vos élus Intersyndicale CGT-CFDT :
<https://axway.jiveon.com/groups/la-cgt-axway/overview>

*Déménagement à
la tour W : c'est
prévu pour le
week-end du
26/27 novembre*

A CE SUJET nous avons exprimé le souhait que les salariés puissent recevoir LE PLUS TÔT POSSIBLE le matériel utile (cartons, étiquettes, rubans adhésif) ainsi que leur affectation dans la tour.

Une distribution du matériel au moins trois semaines avant l'opération nous semble raisonnable.