



Le Mini Coquelicot

Mensuel d'information de la section syndicale CGT



Décembre 2016

Plan social déguisé : l'hémorragie continue.

A peine les élections terminées, la direction a décidé de reprendre de plus belle son plan de réduction des effectifs. Celle-ci s'attaque à toutes les catégories de salariés. Ainsi, aussi bien des cadres que des assistant(e)s, des jeunes et des moins jeunes, hommes et femmes, ont eu la surprise de se voir approcher pour de nouvelles perspectives.....loin de l'entreprise. Nombreux sont nos collègues surpris de voir que leur bon travail et leur implication dans la société ne les mettait pas à l'abri d'une rupture de leur contrat.

Tous ces départs nous donnent clairement l'image d'une réorganisation qui ne dit pas son nom. Si la loi n'empêche pas ce genre de pratique, elle pose un certain nombre de garde-fous qui devraient obliger la direction à venir à la table des négociations afin de définir les buts et les modalités d'un tel changement. Il n'en est malheureusement rien, et ce n'est pas un syndicat majoritaire complaisant, plus préoccupé à défendre les intérêts de quelques-uns qui y changera quelque chose.

Pour mémoire, la CGT avait, à sa demande, rencontré Jean-Marc Lazzari qui avait réfuté le terme de plan social ; tout en affirmant que certains salariés n'étaient plus à leur place dans l'entreprise. La CGT avait pointé l'insuffisance des dispositifs permettant d'adapter les salariés aux changements de l'entreprise et notamment l'insuffisance de formations. Nous pensions avoir été entendus, notamment sur les questions relatives à la formation et nous devons recevoir des réponses sur ces sujets. A ce jour, nous ne pouvons que constater que rien n'a été fait pour adapter les compétences de chacun à l'évolution de nos produits, des technologies, des méthodes de travail. La direction préfère se séparer de ses salariés plutôt que de compter sur leur expérience. Cette stratégie est d'ailleurs inscrite dans les orientations de l'entreprise lorsqu'elle affiche sa volonté de réduction des coûts. *La CGT Axway dénonce inlassablement la brutalité de cette restructuration et renouvelle son exigence de la voir suspendue, le temps de négocier des mesures de formation et d'évolution de carrière permettant à chacune et chacun d'entre nous de s'adapter et de se maintenir dans l'emploi. Ce gâchis humain n'est pas acceptable !* ■

Sociétés
d'études



Disparition annoncée de l'agence 691 Axway France Managed Services ?

Point mis à l'ordre du jour de la réunion CE du 22 novembre dernier par les élus Intersyndicale CGT-CFDT, nous avons demandé à la direction de nous confirmer ou de nous infirmer la « disparition » programmée de l'agence 691 « Axway France Managed Services » ; et dans l'hypothèse où cette agence serait effectivement fermée, de nous en donner les raisons et de nous préciser le sort réservé aux salariés de cette agence. Pour mémoire, l'agence 691 était en majeure partie dédiée au client SFR.

Selon la direction, la rationalisation par SFR de ses contrats de sous-traitance aurait conduit ce client à confier à Sopra Steria Group, via sa structure I2S (l'une des sociétés de l'UES Sopra) l'activité jusqu'ici assurée par Axway. Pourquoi ? Facturation plus intéressante côté Sopra ? Relations tendues entre Axway et le client dans la gestion du contrat ? Volonté de réduire l'activité Services –et donc les effectifs- dans le cadre de la nouvelle stratégie *digitale* d'Axway ?

QUE DEVIENNENT LES SALARIÉS DE L'AGENCE ? Toujours selon la direction, les salariés de l'agence 691 qui le souhaitent intègreraient la structure I2S de Sopra Steria sur ce même contrat avec SFR ; leur ancienneté serait reprise dans le cadre d'un nouveau contrat de travail Sopra Steria Group. Ceux de nos collègues qui ne souhaiteraient pas rejoindre Sopra seraient repositionnés au sein d'Axway.

SAUF QUE dans quels autres services d'Axway vont être redistribués les collègues qui n'iront pas chez Sopra ?



Rémunérations, conditions de travail, santé, égalité professionnelle, lutte contre toutes les formes de harcèlement

Et qu'est-ce qui nous garantit que les salariés intégrant Sopra ne seront pas jetés quelques mois après sous un prétexte ou un autre ?

Autant d'incertitudes qui nécessitent pour les élus CGT de rester vigilants sur le sujet. A SUIVRE DONC. ■

Une augmentation de la mutuelle inégalement répartie !

Au cours de la réunion CE du 22 novembre, la direction nous a présenté ses conclusions concernant le projet d'augmentation de la cotisation santé et celles-ci nous ont plongé dans un abîme de perplexité ! En effet, si nous partageons le constat concernant le déséquilibre entre les cotisations et les prestations, nous n'arrivons pas sur les mêmes conclusions quant aux actions à entreprendre.

Rappelons que les cotisations sur la complémentaire santé se font en fonction du salaire. Jusqu'à maintenant, de 0 à 3218€, vous cotisiez sur la tranche A à hauteur de 1,66% (l'employeur aussi). Au-delà, pour les tranches de revenus compris entre 3218 et 12 872€ (tranche B) et pour ceux entre 12 872 et 25 744€ (tranche C), vous ne cotisiez...rien du tout ! **EN CLAIR, plus vous gagnez, moins vous cotisez.**

Depuis de nombreuses années, nous, élus CGT et de l'Intersyndicale demandons l'extension des cotisations sur toutes les tranches pour ne pas faire supporter les coûts de la santé par les bas salaires. Nous n'avons été que partiellement entendus puisque la direction a le projet d'instaurer une cotisation de 0,46% sur la tranche B (répartie à 50/50 entre employeur et salarié). Elle veut également augmenter de 0,06% celles sur la tranche A, supprimer la réduction de la cotisation « célibataire » et ajouter une cotisation fixe de 40 euros par mois pour le conjoint connecté.

Cette dernière mesure profite surtout à la direction puisqu'elle ne participe pas à la cotisation pour le conjoint. Elle sait d'ailleurs très bien l'utiliser dans un discours qui met l'accent sur les déséquilibres des comptes liés à ces derniers. *La CGT d'Axway dénonce des mesures qui sont une double peine pour les foyers les moins fortunés. Les salariés aux revenus les plus modestes payent le plus en pourcentage, ceux dont le conjoint est au chômage sont punis. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, c'est la solidarité à l'envers !*

Retrouvez [La CGT Axway](#) sur JIVE



Simulation de la proposition de la direction pour 2017					
Salaire Brut	Axway			Cotisation Salariale Mutuelle	Coût en % pour le salarié
	Part Salariale		Conjoint Connecté		
	Tranche A	Tranche B			
2000	33,20	0,00	40,00	73,20	3,66%
2500	41,50	0,00	40,00	81,50	3,26%
3000	49,80	0,00	40,00	89,80	2,99%
3500	53,42	0,65	40,00	94,07	2,69%
4000	53,42	1,80	40,00	95,22	2,38%
4500	53,42	2,95	40,00	96,37	2,14%
5000	53,42	4,10	40,00	97,52	1,95%
6000	53,42	6,40	40,00	99,82	1,66%
7000	53,42	8,70	40,00	102,12	1,46%
8000	53,42	11,00	40,00	104,42	1,31%
10000	53,42	15,60	40,00	109,02	1,09%

Alors que se profilent des négociations sur les prochains contrats de santé dits « responsables » qui limiteront les remboursements, le comportement de la direction et le quasi mutisme du syndicat majoritaire n'incitent pas à l'optimisme. Il est temps pour chacun d'entre nous de se saisir du sujet ! ■

NEGOCIATIONS SYNDICATS/DIRECTION

Calendrier et thèmes de négociation ont été à l'ordre du jour de la réunion du 24 novembre dernier entre les organisations syndicales d'Axway et la direction.

4 thèmes ont été arrêtés par les parties :

- ❖ Le contrat de génération.
- ❖ L'égalité professionnelle.
- ❖ Le temps de travail.
- ❖ La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui se négocierait au niveau de l'UES avec des déclinaisons possibles dans chaque entreprise.
- ❖ La mise en place d'un comité d'entreprise européen.



Les négociations débiteront, pour le premier thème retenu, en décembre. Le Coquelicot se fera l'écho de l'état d'avancement et du résultat de ces négociations.

