

CONTRAT DE GENERATION : des propositions concrètes de la CGT, mais une direction qui s'apprête à rater son rendez-vous avec l'emploi

Créé en 2012, le contrat de génération est la première d'une longue série de mesures prises sous le mandat du président Hollande visant à injecter de l'argent public à destination des entreprises (politique dite « de l'offre »). Les aides de cette mesure visent principalement les entreprises de moins de 300 salariés. Les autres dont Axway doivent négocier un accord sur l'emploi des jeunes et des seniors ainsi que la transmission des compétences. Si le manquement à cette négociation peut -théoriquement- entraîner des pénalités, l'employeur peut au terme de celle-ci décider d'un plan d'action unilatéral. C'est dire si les directions sont peu contraintes à aboutir à un résultat et c'est malheureusement ce qui s'est passé chez Axway.

Après avoir assisté plusieurs salariés de plus de 50 ans licenciés lors des diverses restructurations en cours, la CGT Axway a fait le pari de cette négociation pour porter un constat simple. Il existe un ensemble de mesures qui doit éviter qu'un salarié de plus de 50 ans se retrouve licencié sous prétexte qu'il devient un « coût ». La formation interne ou externe, les entretiens professionnels, la mobilité interne voire l'accompagnement dans des projets professionnels doivent permettre d'éviter d'arriver à une impasse. Cette revendication est surtout un rappel pragmatique à l'entreprise de jouer son rôle légal de [préservé l'employabilité de ses salariés](#). Après avoir répété ce principe tout à long des négociations, nous l'avons donc carrément inscrit dans un projet d'accord que nous avons remis à la direction et que vous pouvez [consulter en ligne](#).

Autre revendication, l'extension du mécanisme de retraite progressive à trois années au lieu de deux actuellement (soit 2 ans renouvelables sur 1 an au lieu de 1 et 1 actuellement).


Pendant les négociations, il nous était également apparu que la direction voulait faire sortir le [bilan de compétences](#) de son plan de formation.



En effet, depuis le 1^{er} janvier 2017, il peut être financé par le Compte Personnel de Formation (CPF) rattaché à chacun d'entre nous.

Si cette nouvelle possibilité est intéressante, elle s'adresse d'abord aux salariés voulant changer d'entreprise. En effet, dans ce dernier cas, l'employeur n'a aucune obligation de suivre les conclusions de ce bilan contrairement à une formation faite en interne. Tout au plus avons-nous obtenu que la DRH accepte de recevoir les salariés volontaires « afin d'entrevoir les possibilités de mise en œuvre des préconisations issues du Bilan ».

Prévisions d'emploi, d'inquiétantes lacunes.

Le contrat de génération doit enfin comporter des prévisions d'emploi pour les salariés dits « juniors » et « seniors » (soit respectivement moins de 30 ans et plus de 50 ans). Dans ce domaine la direction d'Axway (inspirée, il est vrai par celle de Sopra-Steria) a fait preuve d'une remarquable inventivité puisqu'elle n'a avancé que des pourcentages, soit 20% pour les premiers et 6% pour les seconds. Autant dire que nous ne sommes guère avancés !  Suite page 2

Sommaire

Contrat de génération : rendez-vous raté avec l'emploi ?	1
Présidence Macron : la stratégie du choc.	2
Vos droits : l'employeur a-t-il l'obligation de former ses salariés ? Participation 2016 en baisse, pourquoi ?	3
Lettre à Jean-Marc ; inquiétudes sur Annecy, la CGT mobilisée.	4

Cette démarche est scandaleuse à plus d'un titre : d'une part la direction doit bien fournir des prévisions chiffrées et pouvoir discuter en toute transparence de l'avancement de celles-ci, d'autre part les pourcentages sont eux-mêmes sous évalués. En 2016, petite année pour l'emploi chez Axway, 35% de jeunes de moins de 30 ans ont été embauchés et 8% de salariés de plus de 50 ans.

Devant la frilosité de la direction, la CGT d'Axway a donc avancé des estimations compatibles avec un accord équilibré. Nous y demandons l'inscription de l'embauche de 72 « jeunes » et 16 « séniors ». Cet objectif n'a rien de révolutionnaire et a déjà été atteint par le passé !

Nous avons également exprimé notre opposition à voir apparaître l'objectif d'allouer 10% du temps de formation aux salariés de plus de 50 ans qui représentent déjà plus de 23% des effectifs. Cela équivaldrait à reconnaître que ceux-ci seraient discriminés dans l'accès à la formation.

Quelques points positifs cependant

Le projet de contrat de génération comporte quelques propositions intéressantes comme la reconnaissance du rôle du tuteur et de sa formation, la mobilité volontaire sécurisées qui permet d'interrompre son contrat pour essayer un autre emploi et pouvoir revenir si possible, les périodes de professionnalisation, ainsi qu'un recours accru à l'alternance. Nous avons également trouvé un accord avec la direction sur la promotion de l'action logement et des actions ont d'ailleurs eu lieu sur le site de Puteaux.

Lors de la dernière réunion la direction a montré une grande frilosité face à nos principales propositions. Au final, si elles venaient à être rejetées, nous considèrerions que ce texte ne comporte aucune avancée pour les salariés alors que les effectifs en France continuent de baisser et que de nouveaux salariés de plus de 50 ans sont en passe d'être licenciés entre temps.

Alors que le discours politique dominant prône la déréglementation du travail à outrance sous couvert de « rapprocher le dialogue de l'entreprise » nous ne pouvons que déplorer le fait que la direction ne prenne pas au sérieux un rendez-vous sur l'emploi. Quant aux représentants du syndicat majoritaire, venus en spectateurs, nous attendons encore leurs contributions ... ■

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

La stratégie du choc !

Emmanuel Macron a recueilli, au premier tour de l'élection présidentielle, 8 528 585 suffrages sur 35 737 724 bulletins exprimés. Soit moins d'un quart... Le solde du deuxième tour est affaire de votes anti-Le Pen. Mais cela, Macron l'a tout de suite évacué. Il se moque d'être majoritaire, légitime et consensuel. Macron est pressé.

Sa fonction ? Défendre ceux de la classe qui l'ont façonné, les banquiers, les industriels et les rentiers. Le travail, pour ce libéral, est trop payé et trop protégé. C'est le travail qui, pour le président Macron, est fauteur de crise et qui doit être châtié. **Son programme ?** Une uberisation générale d'un salariat mis en concurrence par l'auto-entrepreneuriat. Une stratégie du choc contre toutes les formes de protections sociales, au détriment notamment des salariés, des chômeurs et des retraités. La mise au placard du paritarisme. **Sa méthode ?** Prendre tout le monde de vitesse par des ordonnances, grâce à une loi d'habilitation permise par la très autoritaire constitution de la Ve République. Un mécanisme permettant de contourner le Parlement et les organisations syndicales. Bref, un coup d'Etat constitutionnel fomenté en plein été en s'appuyant sur une majorité à sa botte.

LA CGT REVENDIQUE :

- ☞ l'abrogation de la loi Travail et l'arrêt de toutes les procédures à l'encontre des manifestants ;
- ☞ la prise en compte des revendications collectives et le respect sans dérogation de l'ordre public social, la hiérarchie des normes et le principe de faveur ;
- ☞ le respect de la liberté syndicale dans toutes les entreprises, la fin immédiate de toute forme de répression et de discrimination, le droit d'assemblées sur le temps de travail, un contingent d'heures rémunérées pour participer aux réunions syndicales.

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL: MACRON CONSULTE LES SYNDICATS

ICI, TOUT LE MONDE PEUT GAGNER !

REGARDE BIEN ! TU LES VOIS TES ACQUIS SOCIAUX ?



Allan
BARIE



L'employeur a-t-il l'obligation de former ses salariés ?

OUI ! L'employeur est tenu à une obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail et doit donc mettre en place des actions de formation. À défaut, certains licenciements pourront être jugés sans cause réelle et sérieuse. Mais jusqu'où peut aller cette obligation d'adaptation ?

L'employeur a l'obligation légale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Il doit donc prévoir des formations lorsque cela s'avère nécessaire. Le plan de formation professionnelle figure au premier plan des outils qui permettent à l'employeur de mettre en œuvre ses obligations en matière de formation. L'employeur peut aussi utiliser un plan de *gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)* lequel peut notamment comprendre des actions de formation destinées à assurer par anticipation l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

L'action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation à son poste de travail doit être considérée comme du temps de travail effectif. Même en fin de carrière, le salarié doit pouvoir bénéficier d'action de formation. Le refus d'une formation fondé sur l'âge constitue une discrimination.

Que risque l'employeur qui ne forme pas ses salariés ?

Un employeur qui ne forme pas suffisamment ses salariés ne peut pas ensuite leur reprocher leur insuffisance professionnelle. Un licenciement fondé uniquement sur ce motif peut être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Mais l'absence de formation peut également constituer un préjudice distinct. Des dommages et intérêts ont ainsi été octroyés à deux salariés de 12 et 24 ans d'ancienneté qui n'ont bénéficié que de trois jours de formation dans leur carrière. De même pour un salarié qui en huit années dans l'entreprise n'a suivi que deux actions de formation.

Le fait que le salarié n'ait pas sollicité d'actions de formation n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité. C'est à ce dernier que revient l'initiative de former. ■

CHEZ AXWAY, les derniers chiffres concernant l'effort de formation de l'entreprise datent d'octobre 2016 ! Ils ont été établis dans le cadre du bilan partiel d'exécution du plan de formation 2016.

A cette date, sur un effectif France de 645 salariés, 454 d'entre eux avaient reçu une formation, totalisant 6108 heures.

Concernant les « séniors », femmes et hommes, soit 153 salarié-e-s à l'époque, 91 avaient bénéficié d'une formation à la fin du premier semestre 2016.

Pour 2017, les élus Intersyndicale du Comité d'entreprise attendent que la direction leur présente le bilan complet d'exécution du plan 2016 mais, surtout, le prévisionnel 2017.

Pour la CGT, la mise en œuvre de la stratégie « full digital » décidée par nos dirigeants suppose un investissement conséquent en matière de formation des salariés : d'une part pour développer des savoir-faire auprès du plus grand nombre, permettant de déployer sur le terrain des équipes compétentes et performantes ; d'autre part, pour maintenir l'employabilité des plus « anciens » et éviter, ainsi, de les voir dégager hors des murs d'Axway à un âge où il devient particulièrement compliqué de rebondir professionnellement.

En 2016, une participation par salarié plus faible qu'en 2014 et 2015.

Explication : en 2016, contrairement aux années 2013, 2014 et 2015, le P2 ne prend plus en compte le chiffre d'affaires réalisé en France. Il mesure l'évolution organique du chiffre d'affaires Licences d'Axway au niveau mondial. P1 reste inchangé, à savoir le taux de ROA Groupe. Toutefois, à performance supérieure : meilleur taux depuis 2013, le montant offert par P1 est le plus bas. **RAPPEL** : la réserve spéciale de participation (P) est calculée de la façon suivante : $P = (P1 + P2) \times BETP$.

Où : P1 se fonde sur le résultat opérationnel d'activité (ROA) ; P2 se fonde sur la progression organique du chiffre d'affaires licences au niveau mondial ; BETP correspond au nombre de bénéficiaires de l'accord de participation en équivalent temps plein (*voir l'avenant n°5 à l'accord de participation, disponible sur JIVE*).

Petite question soulevée par l'expert du CE : pourquoi ne pas inclure dans le calcul de P2, le taux de croissance Cloud ? Oui, pourquoi ? ■

L'Intersyndicale CGT-CFDT écrit à Jean-Marc Lazzari.

Pourquoi ce courrier ?

L'économie d'Axway est basée sur une interdépendance entre la « maison mère » localisée à Annecy et ses différentes filiales dans le monde. Le circuit financier, somme toute classique, impose à celles-ci un principe de mutualisation de leurs excédents de trésorerie issus de facturations et/ou de remontées de dividendes. En qualité de tête de groupe, Axway Software SA avance aux filiales dont la trésorerie est déficitaire ses excédents de trésorerie, et récupère le surplus de liquidité de ses filiales. Il est donc tout à fait naturel, pour le Comité d'entreprise ayant à travailler avec ses experts et devant fournir des avis motivés en toute connaissance de cause, de s'intéresser AUSSI à l'économie des différentes filiales ; dont celle présente aux Etats-Unis, Axway Inc.

Axway Inc. : touche pas à ma filiale ?

Pourtant, si la direction n'est pas trop avare d'informations sur les entités d'Axway en Europe (quoi que ...), c'est une autre paire de manches dès lors que les élus souhaitent bénéficier de précisions concernant Axway Inc. Les terres de l'oncle Sam seraient-elles devenues inaccessible aux représentants du personnel depuis l'arrivée au pouvoir de M. Trump ? La direction, qui n'a rien à cacher, n'a rien à craindre des élus CE, en particulier ceux de l'Intersyndicale ; nous ne cherchons pas de « petite bête » mais simplement à exercer notre mandat d'élu donné par les salariés du groupe Axway, et leur rendre compte en toute connaissance de cause. Précisions : à l'heure où nous bouclons ce Coquelicot, nous n'avons reçu aucune réponse à notre courrier. ■



Intersyndicale CFDT-CGT Axway

A l'attention de Mr Jean-Marc LAZZARI, CEO Axway.

Monsieur,

Lors de la réunion Comité d'entreprise du 30 mai dernier, les élus ont souhaité connaître le plan d'action mis en place par la direction d'Axway pour redresser les ventes de licences aux Etats-Unis.

Ce point mis à l'ordre du jour était motivé par la lecture des résultats de l'entreprise pour le premier trimestre 2017, montrant une baisse sensible de ces ventes aux US.

La direction, arguant du fait que notre périmètre d'intervention se limite à la France n'a pas souhaité partager plus avant sur le sujet.

Or, en sa qualité de tête de groupe, Axway Software SA intervient directement auprès de ses filiales en matière d'avances de trésorerie. Ce fut, par exemple, le cas pour la filiale Axway Inc. en 2016 avec une avance de 34,3 M€ pour financer l'achat de la société Appclerator.

Ainsi, l'interdépendance d'Axway Software SA et de ses filiales, notamment par le biais d'une convention de *cash pooling*, justifie pleinement nos demandes d'information sur les aspects économiques et stratégiques de l'ensemble des filiales d'Axway. Notre demande d'information concernant Axway Inc. est donc, pour nous, tout à fait légitime.

Afin de pouvoir trouver un consensus sur ce sujet avec la direction d'Axway et, ainsi, pouvoir exercer pleinement nos missions d'élu au Comité d'entreprise, nous vous proposons de nous rencontrer et d'échanger sur le contenu des informations économiques et stratégiques concernant l'ensemble des filiales composant Axway Software.

Nous vous remercions de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre demande et restons à votre disposition afin de convenir d'un rendez-vous.

Dans cette attente,

Recevez, Monsieur, nos cordiales salutations.

Pour l'Intersyndicale au Comité d'établissement d'Axway

Les élus et les Représentants syndicaux CFDT CGT au CET.



L'Intersyndicale CGT-CFDT se préoccupe de l'avenir des salariés annéciens.

Dans la continuité de notre intervention lors de la réunion CE de mai, l'Intersyndicale CGT-CFDT a souhaité faire un point avec les salariés concernés, via ses élus présents sur le site d'Annecy. Le but de cette AG est de susciter des questions afin de les faire remonter auprès de la direction, en particulier pour en débattre lors de la réunion CE du 27 juin, organisée à Annecy. ■

Quel avenir pour le site d'Axway Annecy ?

Si vous souhaitez nous poser des questions ou nous faire part de vos inquiétudes, venez participer à

assemblée générale

des salariés

organisée par la liste Intersyndicale

vendredi 16 juin à 12h00

sur le parking face à l'entrée principale du B3