

## Négociation sur l'égalité professionnelle chez Axway : comment mesurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ?

Comme nous l'écrivions dans le [Mini Coquelicot](#) de juin, les négociations sur l'égalité professionnelle chez Axway avancent, lentement mais sûrement.

Pour les négociateurs CGT, la nécessité de pouvoir **construire concrètement un diagnostic complet sur l'égalité des rémunérations et l'égalité dans le déroulement de carrière** (parcours professionnel, promotion) s'est rapidement imposé. Nous avons donc préconisé à la direction d'Axway l'utilisation d'une méthode simple appelée « *méthode du nuage de points* », qui permet une vérification et un contrôle des différences de traitement portant sur ces deux registres, rémunération et carrière.

Très concrètement, cette méthode consiste à réaliser pour chaque niveau de l'Éducation nationale (niveaux V, IV, III, II, I), deux graphiques (donc 10 graphiques au total) sur lesquels chaque salarié.e est identifié.e :

- un premier graphique : avec l'âge en abscisse (ligne horizontale) et la classification en ordonnée (ligne verticale).
- un deuxième graphique : avec l'âge en abscisse (ligne horizontale) et la rémunération en ordonnée (ligne verticale).

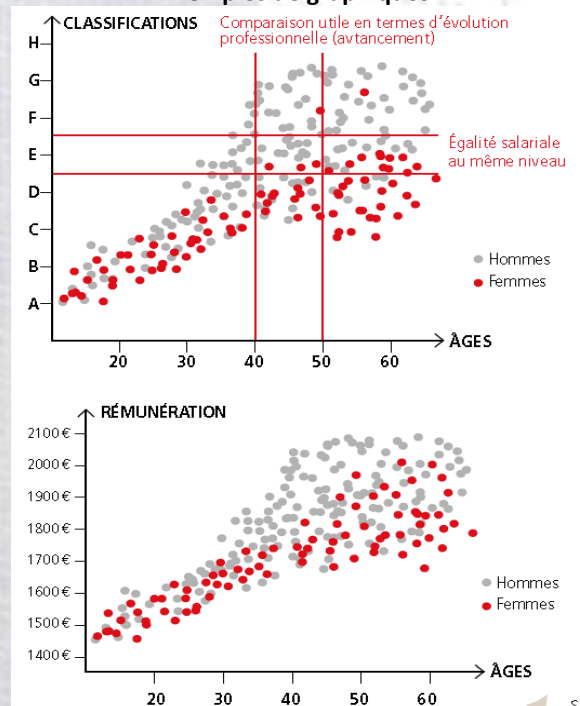
Sur ces graphiques, chaque salarié.e est représenté.e par un point situé à l'intersection entre son âge, sa qualification ou sa rémunération, deux couleurs différentes permettant de distinguer les femmes et les hommes. Ainsi, la population étudiée forme un « *nuage de points* » sur lequel il est facile de remarquer si un groupe ou une personne en particulier est discriminé. Cette méthode permet de **lire en dynamique les trajectoires professionnelles et de rémunération**. Il s'agit d'un « *film* » du déroulement de carrière des salarié.e.s et non pas d'une photographie statique.

Retrouvez-nous sur le Net :

<http://axway.reference-syndicale.fr/>

Ces graphiques permettent aussi à chaque personne de se situer selon chacun des paramètres (classification/salaire) par rapport à sa population de référence, sur le plan de l'égalité de rémunération ou de l'égalité de promotion selon la lecture du graphique.

### Exemples de graphiques



Ces indicateurs sont faciles à mettre en oeuvre : les données demandées ne sont pas confidentielles et toutes les informations sont en possession de l'employeur. Cette méthode respecte tout à fait l'anonymat des salarié.e.s.

Sur le principe, la direction s'est montrée intéressée par cette méthode. A suivre ... ■



### Sommaire

- |   |   |
|---|---|
| Une méthode pour aider à mesurer l'égalité salariale. | 1 |
| Brèves, Cheminots, jackpot pour l'ancien boss.        | 2 |
| L'actu juridique.                                     | 3 |
| P&L ITOM et AIS : quel avenir ?                       | 4 |

## Quelle est la perte sur le salaire d'un cheminot dans le mouvement de grève actuel ?

Cette question nous est régulièrement posée par un certain nombre d'entre vous, à l'occasion d'échanges portant sur ce conflit.



**La CGT Axway vous répond** : pour un cheminot gagnant 1500 euros nets par mois, les deux premiers mois de conflit ont en moyenne coûté 1000 euros, s'il a participé à toutes les journées de grève tombant sur son planning de travail. A cela s'ajoute des retenues supplémentaires que la direction de l'entreprise veut imposer et qui correspondent en moyenne à 350 euros. Sur ces retenues supplémentaires une action en justice est en cours par la Fédération CGT des Cheminots. Et pour les familles les plus en difficulté, des caisses de solidarité\* vont permettre de les aider partiellement. Il existe aujourd'hui 1500 dossiers de solidarité sur 30000 grévistes. ■

\* Plusieurs « cagnottes » ont été ouvertes en ligne, dont celle-ci : <https://www.leetchi.com/c/solidarite-avec-les-cheminots-grevistes-31978353>



Si vous ne l'avez pas encore lu et quelle que soit votre approche sur le sujet, ne vous privez pas de [la vraie info !](#)

## Brèves



**Fixation du montant des jetons de présence à allouer aux membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2018.** L'Assemblée Générale du 6 juin dernier a décidé de fixer à **302 000 €** le montant des **jetons de présence à allouer aux membres du Conseil d'administration** pour l'exercice en cours.

Pas étonnant que certains se débrouillent pour être membre de plusieurs conseils d'administration, cela permet d'arrondir confortablement les fins de mois difficiles : à titre d'exemple, parmi les membres du CA d'Axway, l'un d'eux cumule **7 postes d'administrateur** dans différentes sociétés (dont la nôtre). ■

**Baisse du montant de la masse salariale chez Axway sur les trois dernières années.** Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

Année	Montant MS
2017	43 762 519
2016	47 188 819
2015	47 725 975

**L'actualité** de vos Délégués du personnel CGT, chaque mois sur JIVE avec :

**Paroles de DP**



Indemnités de départ de M. JM LAZZARI :

**500.000 US dollars**

+

Contrepartie versée dans le cadre d'un engagement de non-concurrence d'une durée de vingt-quatre mois à la charge de M. JM Lazzari :

**435 000 US dollars**

+

Contrepartie versée dans le cadre d'un contrat de mission d'une durée de trois mois d'assistance et de transition dans le cadre du changement de Directeur Général de la Société :

**130 000 US dollars**

**TOTAL : 1 065 000 US dollars !**

Moralité : tirer une entreprise vers le haut ou la laisser dans la mouise, là n'est pas l'important puisque dans les deux cas, ça rapporte beaucoup de pognon.

## Rupture du contrat de travail et solde de tout compte

Il résulte de l'article L. 1234-20 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi no 2008-596 du 25 juin 2008, d'une part, que l'employeur a l'obligation de faire **l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat** de travail, d'autre part, que le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux. Le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire. ■

## L'employeur a-t-il le droit de demander à une salariée de travailler pendant son congé maternité ?

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu. Cette période est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (Code du travail, art. L. 1225-24).

### L'employeur ne peut pas faire travailler une salariée pendant son congé maternité.

S'il ne respecte pas le congé maternité de la salariée, ce comportement peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts à l'intéressée. L'employeur peut également être passible d'une amende prévue pour les contraventions de 5e classe (jusqu'à 1500 euros pour les personnes physiques, 7500 euros pour les personnes morales). La salariée n'est pas tenue de prendre l'intégralité de son congé maternité. En effet, elle peut réduire sa durée. Mais la loi prévoit des limites et a mis en place une période d'interdiction absolue d'emploi de 8 semaines au total avant et après l'accouchement.

Plus précisément, la salariée qui vient d'être maman ne peut absolument pas travailler pendant les 6 semaines qui suivent son accouchement (Code du travail, art. L. 1225-29). ■

## La diffusion sur Internet d'un avis sarcastique peut-elle constituer une faute grave ?

Un directeur artistique est licencié pour faute grave le 10 janvier 2012 pour avoir diffusé, le 21 juin 2011, un avis sur son entreprise sur un site Internet assurant l'anonymat qui propose aux salariés d'évaluer leur entreprise.

Son message était le suivant : « Une agence de communication comme les autres... en apparence. Bien que perdue au fond d'une zone industrielle, sans commerce à proximité, les locaux sont agréables, le matériel correct, les équipes sympas. Rien à redire de ce côté-là ; les journées sont agréables. C'est en regardant sur le long terme que cela se gâte. La direction est drastique à tous points de vue. Salaire minimum, aucune prime, ni même d'heures sup payées (sauf celles du dimanche pour les téméraires !!!)... L'agence ne possède même pas de site Internet. Le comble pour une entreprise de ce secteur ! Le client est roi en toutes circonstances, peu importe qu'il faille travailler à perte, et votre travail sera parfois descendu devant le client. Rien n'incite à la motivation, si ce ne sont que les promesses jamais tenues. Mais ça ne fait qu'un temps. La direction ne s'en cache pas : « votre motivation c'est de garder votre boulot ». Pour preuve, le turn-over incessant : « un départ par mois en moyenne, pour un effectif moyen d'une vingtaine de personnes ».

### À la suite d'investigations informatiques,

l'ordinateur professionnel du directeur, à l'origine du message, a pu être identifié et le salarié a reconnu en être l'auteur. La Cour de cassation relève le caractère excessif du message du directeur, de surcroît rendu accessible à tout public, pour confirmer son licenciement. Elle estime que les termes étaient tant déloyaux que malveillants à l'égard de l'employeur, et caractérisaient **un abus de sa liberté d'expression**. ■

## Le salarié a-t-il droit de s'absenter pour préparer et passer un examen ?

Une possibilité de congé est prévue pour permettre au salarié de préparer et de passer un examen en vue de l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (C. trav., art. L. 6322-3).

Ce congé ne peut être utilisé que pour l'obtention de ces titres ou diplômes. Il ne peut pas, par exemple, servir à passer un permis de conduire. Pour les titres et diplômes concernés, voir le site [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr). Ce congé spécial, qui est une variante du congé individuel de formation, est soumis au même régime que celui-ci sous réserve des particularités suivantes.

**La rémunération doit être intégralement maintenue** (C. trav., art. L. 6322-19). ☞

Au cours d'une même année civile, le salarié, qui remplit les conditions requises, peut prétendre au bénéfice de plusieurs congés pour examen, dans la). La demande de congé doit être adressée à l'employeur par écrit, au moins 60 jours à l'avance. Elle doit indiquer l'intitulé et la date de l'examen et être accompagnée d'un certificat d'inscription. Le salarié devra également fournir à l'entreprise une attestation de présence aux examens, sous peine de perdre son droit à rémunération (C. trav., art. R. 6322-3, R. 6322-4 et R. 6322-9). Saisi d'une demande de congé, l'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours (C. trav., art. R. 6322-5). Il dispose des mêmes possibilités de report que pour le CIF (voir n° 46), sachant que les demandes de congé pour examen doivent être satisfaites en priorité (C. trav., art. R. 6322-6).



## Quel avenir pour ITOM et AIS en tant que P&L ?

L'expression comptable "*profit and loss*" (parfois écrite PNL)

désigne le compte de pertes et profits, ou encore le compte de résultats. Le *profit and loss account* regroupe la totalité des revenus et des charges engagées par une société au cours d'un exercice comptable. Le P&L peut également avoir une signification particulière en matière financière. Il s'agira d'un carnet recensant les gains et les pertes d'un trader ; mis à jour quotidiennement, ce carnet permet de surveiller l'activité du trader et de contrôler sa propension à prendre des risques spéculatifs.

Voilà pour la définition de base ; mais le P&L est aussi utilisé en tant qu'**outil prospectif, lors de la modélisation d'un projet, pour faire apparaître sa marge potentielle ou, à l'inverse, le stopper s'il n'est pas rentable.**

Les activités liées aux produits d'Axway ITOM et AIS ont été regroupées dans deux P&L distinctes, avec comme raisons invoquées à l'époque pour chacun de ces produits, l'optimisation du cycle de décisions et la volonté de favoriser les synergies et la réactivité entre les différentes activités liées aux produits (R&D, Avant-vente, Commerce, Services).

Il est logique, pour nous, de nous interroger sur le devenir de ces activités à partir du moment où la direction et le conseil d'administration d'Axway décident d'en faire des pôles « à part » via des P&L.

### AIS reste stratégique financièrement parlant

Pour AIS, la situation est un peu particulière puisque son positionnement au sein d'une P&L permettait de mettre en place –voire d'officialiser- un partenariat privilégié de distribution avec la petite cousine Sopra Banking Software (SBS) qui désormais embarque dans ses solutions où un interpréteur comptable est nécessaire, une brique AIS.

Pour autant, doit-on craindre, à plus ou moins long terme, un « transfert » de cette activité à SBS, dans la mesure où elle n'est pas au cœur de la transformation digitale en cours ? Céder cette activité aujourd'hui n'a pas vraiment de sens -en tous les cas pas dans l'immédiat- dans la mesure où la rentabilité financière de l'activité est jugée « intéressante » par Axway.

### ITOM profitable ou pas ?

Pour ITOM, il en va différemment. L'activité permet certes de dégager du profit, mais rien à voir avec AIS. Surtout, le produit n'est pas vraiment dans la nouvelle stratégie impulsée. Alors, doit-on être inquiet quant à son avenir ? Lors de la réunion CE du 29 mai, les élus CGT et CFDT ont posé clairement la question de savoir si l'activité ITOM faisait l'objet d'une réflexion sur son éventuelle cession ; la réponse de la direction a été très claire : « *Il n'existe aujourd'hui aucun projet de ce type* ». Et lors de l'assemblée générale des actionnaires du 6 juin dernier, un analyste financier demandait au Président Pierre Pasquier si, compte tenu des derniers résultats d'Axway et si ceux-ci continuaient à fléchir, il pourrait y avoir une vente de tout ou partie d'Axway. Ce à quoi le Président répondait que **se séparer de tout ou partie d'Axway en pleine transformation technologique n'aurait aucun sens.** A suivre ... de près. ■

### Quand le Président pète la forme !

Lors de l'assemblée générale des actionnaires d'Axway le 6 juin, une résolution proposée au vote visait à modifier la limite d'âge associée à la fonction de Président du Conseil d'administration - il s'agit en l'occurrence de Pierre Pasquier - fixée jusqu'alors à 85 ans, pour la passer à ... 91 ans ! Adoptée mais pas à l'unanimité ! Y aurait-il des jaloux ?