

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Accord d'intéressement, tout ça pour ça ?

Au terme de plus de 4 heures de négociations soutenues, entre la direction et le CSE, les lignes n'ont que timidement bougé concernant le projet d'accord sur un éventuel intéressement 2026.

| ROA en % | Intéressement 2025 | Propositions de la direction | Revendications CSE |
|---------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| <19,0% | 1 680 € | 0 € | 0 € |
| 19,00% | 2 040,00 € | 2 040,00 € | 2 040,00 € |
| 19,50% | 2 280,00 € | 2 280,00 € | 2 280,00 € |
| 20,00% | 2 450 € | 2 550,00 € | 2 600,00 € |
| Si >=22,0% | 3 200 € | 3 550,00 € | 4 550,00 € |

Si le CSE a dû revoir ses revendications à la baisse, le chemin parcouru par la direction reste à notre sens trop timide pour arriver à un accord. Celle-ci a décidé unilatéralement de fermer la porte des négociations.

Une grande majorité de membres du CSE ont exprimé le souhait de ne pas signer un accord au rabais. Nous estimons, qu'en l'état le compte n'y est pas pour les salariés. Souhaitons que les membres du CSE aient le courage de leurs déclarations.



CSE : halte à la censure et aux réunions expéditives !

C'est une situation ubuesque que nous avons vécue lors de la dernière réunion du CSE du 15 mai. L'ordre du jour de celui-ci n'avait que 5 petits points (dont 2 points récurrents). C'est bien peu quand on pense que le président et le secrétaire [se sont évertués à écarter 12 de nos questions](#). Plus patronal que ça, tu meurs !

Finalement, la réunion commencée à 9 heures, aurait pu se finir à 10h30 si les sujets s'étaient limités à ceux inscrits à l'ordre du jour. Notre groupe a dû y aller au forceps pour obtenir des réponses aux questions qui avaient été censurées. Rappelons que le CSE concentre les prérogatives de trois anciennes instances, l'ancien Comité d'Entreprise (CE), les Délégués du Personnel (DP) et le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Les sujets balayés par l'instance unique devraient être vastes. Les questions du groupe Ensemble au CSE ! sont vos questions !

Le CSE est un acteur de démocratie sociale d'entreprise, nous demandons que l'instance puisse normalement fonctionner et que chaque membre puisse y poser ses points sans risque d'une censure aussi violente que régulière.

Vous avez loupé nos derniers billets de blog ? Pas de soucis, [CLIQUEZ ICI !](#)

Le 13 juin, la CGT fête ses 130 ans à Montreuil

Les 130 ans de la CGT sont une célébration particulière pour la CGT mais aussi pour le monde du travail. Le 13 juin sur le parvis de la Mairie de Montreuil à partir de 17h, c'est la fête 🎉 et c'est ouvert à toutes et tous !



Durant cette soirée, l'histoire de la CGT, les luttes et la fête seront à l'honneur

Au programme :

- À 17h : Enregistrement en direct de Backseat pour une émission Twitch spéciale sur les 130 ans de la CGT
- À 20h : luttes et concerts → retrouvez Ben plg, Astereotypie, Planete boom boom, Petite gueule et bien d'autres !

Avec la présence de Sophie Binet, Edwy Plenel, Anna Mouglalis...

i Entrée gratuite. Boissons et nourriture disponibles sur place.

Quand est née la CGT ?

La CGT est née le 23 septembre 1895 au congrès constitutif de Limoges.

28 fédérations d'industries et de métiers, 18 Bourses du travail (présentes essentiellement dans les grandes villes) et 126 syndicats étaient présents à ce congrès avec pour ambition la réunion de deux pratiques du syndicalisme : le syndicalisme catégoriel et de métier et le syndicalisme interprofessionnel et territorial.

[...]

Retrouvez la suite de l'article sur [le site de la CGT](#).



La CGT Axway pour vous, par vous, avec vous, [i'adhère à la CGT Axway !](#)

La TRIBUNE

du Groupe ENSEMBLE au CSE !

AU CSE du 15 mai ...

Déclaration du groupe Ensemble au CSE !

Les responsables de l'établissement de l'ordre du jour du présent CSE du 15 mai 2025 se sont surpassés. Ainsi, ce ne sont pas moins de 12 points qui ont été censurés. Un record ! Voici donc les questions pour lesquelles le CSE n'est pas autorisé à débattre :

Intéressement :

- Point de suivi des négociations.

Organisation de 74 Software :

- Point d'avancement du projet.
- Quelles sont les projets de circulation et de réservation dans les espaces Axway et SBS dans la tour Trinity ?

Organisation du travail :

- Combien de salariés en France ont actuellement un contrat de full télétravail et quelles sont les conditions pour bénéficier d'un tel contrat ?
- Suivi de la transformation du métier de BUC.

[...]

Nous rappelons, puisque chacun a suivi les formations obligatoires que le CSE est la seule instance de dialogue qui regroupe les anciennes compétences des délégués du personnel, du CSE et du CHSCT. Il est légitime qu'elle puisse aborder des points variés quelles que soient les réponses qui y seront apportées. **Nous demandons que l'instance puisse normalement fonctionner et que chaque membre puisse y poser ses points sans risque d'une censure aussi violente que régulière.**

I. Information relative à un projet de travail le dimanche

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! signale que 2 interventions ont eu lieu ce mois-ci et s'étonne de ne pas en avoir été informé. Il rappelle que c'est à la direction d'informer le CSE et non l'inverse.

II. Consultation relative au projet de déploiement de la solution EVERREADY

Le secrétaire du CSE lit le projet d'avis concernant [le déploiement de la solution EverReady](#).

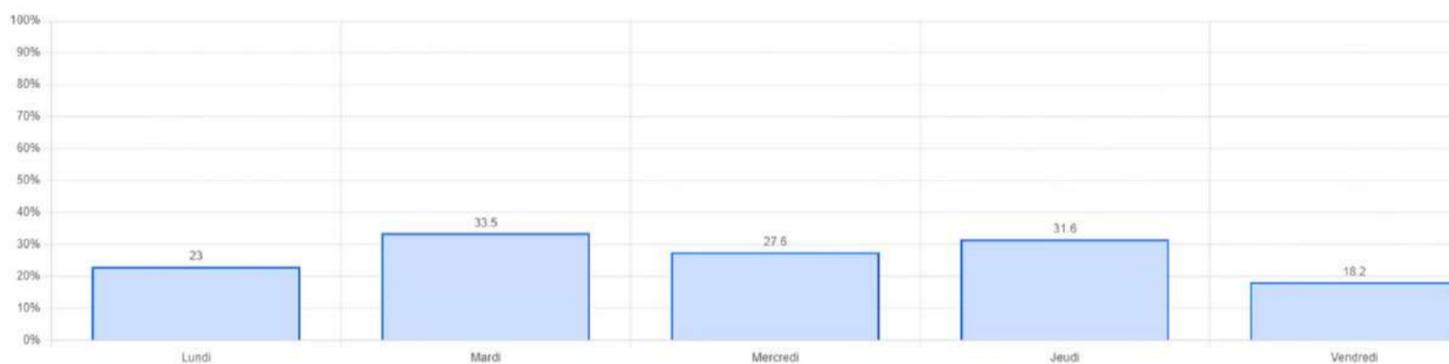
Le texte rappelle des avantages liés à la solution et le calendrier de déploiement et des phases de tests. Il met en garde le volume de rapports manuels qui resteraient à faire compte tenu des limitations du produit. Il demande que le choix qui peut être fait par les salariés de ne pas utiliser l'outil soit notifié dans une charte. Il demande des statistiques d'utilisation après 1 an d'utilisation lorsque l'outil sera complètement déployé.

L'avis est approuvé à l'unanimité. ■

III. Trinity : demande de présentation de statistiques issues de l'outil Deskare notamment sur l'affluence.

La direction présente plusieurs de graphes sur la fréquentation du site.

Pourcentage de travail sur site entre le 1^{er} sept. 2024 et le 30 avril 2025



L'outil est déployé sur d'autres sites (Bucarest, Scottsdale, Dublin et Sofia).

Un élu Ensemble au CSE ! remarque que certains jours habituellement peu fréquentés comme le mercredi semblent connaître un regain de fréquentation. Des élus font part de problèmes dans l'utilisation de salles de réunion, monopolisées ou non rendues en temps et en heure. Un élu Ensemble au CSE ! indique que le "No Desk" est encore mal compris puisqu'il est censé servir pour se réunir sur une 1/2 journée ou une journée sans réserver un bureau. Il sert parfois de sursurveillance en cas de forte affluence. Le problème principal est le manque de capacité du plateau. Il demande à la direction de fournir un suivi mensuel des travaux permettant d'investir les 15e et 16e étages.

La direction avance qu'il serait possible d'inviter Pierre Wendling lors d'une prochaine réunion. ■

VII. Divers :

► Concur Travel : pourquoi la plateforme propose-t-elle des prix moins avantageux que les prix publics pour certains voyages ?

Selon la direction, Les prix affichés sur Concur ont souvent intégré des frais de remboursement et changement de billets.

Une élue Ensemble au CSE ! lui confirme qu'à compagnie et options identiques il est moins cher de réserver hors Concur (Amex). Nous demandons à ce qu'Axway se mette en relation avec Amex pour comprendre cette différence de prix. Actuellement l'entreprise a conclu un contrat avec British Airways mais pas d'autres compagnies. Cela pourrait être une piste pour obtenir des voyages plus avantageux. ■

VI. Divers :

► A quelle date les bulletins de paie seront-ils établis sous format 74Software ?

Quid de la dématérialisation des bulletins

Les bulletins de paie seront établis sous format 74Software pour le mois de mai 2025. Il n'y a pas de projet de dématérialisation des bulletins. ■

► Comment un salarié peut-il faire valoir son droit au paiement d'heures supplémentaires.

La direction indique que la demande doit normalement venir du manager. Un « Ensemble au CSE ! rétorque qu'il devrait être possible d'en faire la demande si le manager ne le fait pas. Il est tout à fait possible qu'un manager demande de produire un travail nécessitant des heures supplémentaires sans que celui-ci en fasse la demande de paiement.

► Workday HCM, que faire en cas d'oubli de déclaration des TR et du transport ?

Il faut ouvrir un ticket.

► Combien de salariés en France ont actuellement un contrat 100% télétravail et quelles sont les conditions pour bénéficier d'un tel contrat ?

La direction répond qu'il existe environ 25 salariés concernés.

La pratique du "télétravail à 100%" est découragée, mais pour autant il n'existe aucune procédure explicitée pour motiver une demande temporaire ou permanente. L'existence de tels contrats, confrontée à l'absence de procédures officielles fait planer un sentiment de traitement à deux vitesses avec des arrangements discrétionnaires. ■

► : points mis à l'ordre du jour par le groupe ENSEMBLE au CSE !

Vie quotidienne

Valoriser l'expérience syndicale via des diplômes, une idée qui progresse

De très nombreuses compétences professionnelles sont acquises dans le cadre d'un mandat syndical ou de représentants du personnel. Il est désormais possible de les faire reconnaître via des certifications, voire des diplômes.

« Plusieurs fois, des RH m'ont dit que je les challengeais. Je fais, en effet, face à des RH qui parfois ne maîtrisent ni les accords d'entreprise, ni le Code du travail », s'amuse Tiffany Beusnel, représentante syndicale CGT à la Société générale. Cela fait une dizaine d'années que cette conseillère financière, titulaire d'un BTS en management des unités commerciales, s'est engagée dans le syndicalisme. « J'ai tout appris sur le tas, je n'avais aucune formation juridique, ni dans le domaine de la prévention et de la santé au travail, j'ai énormément progressé dans le domaine écrit, appris à parler en public.

Je suis à la tête d'une équipe syndicale et de représentants du personnel de près d'une quinzaine de personnes, il m'a fallu apprendre à l'animer », liste-t-elle. Côté patronal, l'idée de la valorisation de l'expérience acquise dans le cadre de mandats syndicaux ou d'élus fait son chemin. « Nous commençons une réflexion conjointe dans la branche de la verrerie mécanique et dans celle de la cristallerie. La première étape est déjà de lister les compétences acquises lors de mandats, de les traduire dans le champ professionnel et de comparer avec ce qui existe dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) », explique Carine Cornu, responsable des affaires sociales et juridiques dans la branche de la verrerie mécanique.

un guide et du coaching pour s'informer

En 2018, une certification, gratuite, des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux a été créée par le ministère du Travail, elle est structurée à partir de six domaines de compétences transférables qui donnent chacun lieu à un certificat de compétences professionnelles (CCP). L'intérêt est que chacun de ces CCP présente au moins une équivalence avec un bloc de compétences d'un titre professionnel délivré par le ministère du Travail et puisse dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) permettre d'accéder à un diplôme. Cette démarche est accompagnée par l'Afpa, mais pour le moment, elle peine encore à trouver son public. Depuis son lancement, à peine 300 militants syndicaux et représentants du personnel ont obtenu des certifications par ce biais.

Lors d'un webinaire organisé le 19 novembre par le média en ligne Miroir social, Laurence Gnonlonfoun, déléguée nationale au dialogue social à la CFE-CGC, a souligné l'intérêt croissant des militants de son organisation pour la valorisation de leur expérience professionnelle via des diplômes ou des certifications. « Chaque année, dans le cadre de notre centre de formation syndicale, nous organisons avec un cabinet extérieur quatre formations sur ce thème et elles sont toujours pleines », explique-t-elle. La confédération a aussi établi à destination de ses adhérents un guide intitulé « Formation de valorisation des parcours des élus. Diplômes et certificats, universités et grandes écoles ». Il est possible d'accéder à certains de ces titres en partie via une VAE. L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) vient de mettre en place un coaching à destination des élus CSE et des mandatés syndicaux. Une piste pour s'orienter dans le maquis des formations.

Mélanie Mermoz - L'Humanité n°23844 - L'Humanité Magazine n°926

L'actu juridique

Jurisprudences

Sont considérées comme **rémunérations**, pour le **calcul des cotisations** de sécurité sociale, toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les avantages en nature. Toute somme ou avantage alloué à un salarié par une personne n'ayant pas la qualité d'employeur en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de ladite personne est une rémunération. Une cour d'appel ne saurait annuler les chefs de redressement portant sur les **cadeaux en nature et les bons d'achat** offerts par la société à des **salariés de ses entreprises clientes** identifiables sur des factures alors qu'elle avait constaté que ces salariés occupaient des fonctions de responsables d'exploitation et de sites de la société cliente, ce dont il résultait que les avantages litigieux constituaient une contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de la société tierce (Cass. 2° civ. 15-5-2025 n° 23-12.263 F-D).

L'**indemnité complémentaire** aux indemnités journalières de sécurité sociale (**IJSS**) en cas de **maladie**, prévue à l'article L 1226-1 du Code du travail, est **calculée sur la base** de la rémunération brute que la salariée aurait perçue si elle avait continué à travailler et non sur sa rémunération nette (Cass. soc. 14-5-2025 n° 23-23.734 F-D).

Le **délai de prescription des salaires** court à compter de la **date** à laquelle la **créance salariale** est devenue **exigible**. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré (Cass. soc. 14-5-2025 n° 23-15.747 F-D).

BILLET D'HUMEUR

Mais où est tu passée ?

On a dû l'oublier quelque part entre les murs de la Tour W. On a dû l'oublier ou on l'a laissée dans on ne sait quel casier. On a dû l'égarer, entre 2 piles de vieux cahiers, en tout cas on ne sait plus très bien où elle est ...

On la cherche encore comme une salle cachée, comme le "cheat code" de nos meilleures années.

Elle n'a pas encore disparue, on veut bien le croire, mais on ne sent plus son parfum dans les couloirs.

On veut la faire venir parfois mais on sent bien qu'elle dérange. Du coup elle se cache un peu, elle est là, discrète, timide, comme une collègue à qui on ne fait plus attention. On l'aime mais en silence, peut-être parce qu'elle est bruyante, elle qui est si chaleureuse, si attachante.

Peut-être qu'elle ne se sent pas la bienvenue ? Les normes du Flex-Office appelant au calme et à l'austérité, elle doit se sentir rejetée. Petit-Déj "LoS" mis à part, elle se fait rare, trop rare..., elle disparaît des radars.

Où es-tu passée Convivialité ? ■



Congé de formation économique social et syndical : un congé pour tous trop peu connu.

Contrairement à ce que son nom pourrait laisser comprendre, le Congé de formation économique social et syndical n'est pas réservé qu'aux seuls représentants du personnel. Il peut intéresser tout.e salarié.e - syndiqué de préférence - souhaitant s'investir ou se former sur des thématiques propres au monde du travail.

Pour être valide, ce congé doit être accompli par un organisme un institut ou un centre de formation syndicale agréé. Il est rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif.

Retrouvez plus de détails auprès [du site du service public](#) ou de vos élus **CGT** Axway.

Jurisprudences...suite

Quelle responsabilité de l'employeur en cas d'altercation entre salariés ?

L'employeur peut être condamné au versement de dommages-intérêts pour non-respect de son obligation de sécurité s'il ne justifie pas avoir pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir les faits de violence subis par un salarié.

Cass. soc. 26-3-2025 no 23-13.081 F-D, H. c/ Syndicat mixte de transport et traitement des déchets de Moselle Est

Un salarié, employé en tant que chef d'équipe par une régie de gestion des déchets, saisit le conseil de prud'hommes en requalification de son licenciement pour faute grave en licenciement nul en raison d'un harcèlement moral dont il s'estime victime. Il sollicite également du juge prud'homal le versement de dommages-intérêts au titre du manquement de son employeur à son obligation de sécurité en raison des violences qu'il a subi de la part de deux de ses subordonnés lors d'altercations, l'une en janvier et la seconde en juillet de la même année.

Débouté de l'ensemble de ses demandes par la cour d'appel (CA Metz 17-1-2023 n° 20/02235), il se pourvoit en cassation. Examinant le seul moyen portant sur la portée de l'obligation de sécurité de l'employeur, la chambre sociale de la Cour de cassation censure les juges d'appel pour avoir rejeté la demande de l'intéressé.

Elle leur reproche d'avoir ainsi statué sans avoir recherché si l'employeur avait bien adopté toutes les mesures de prévention imposées par les textes légaux pour prévenir la survenance de ces violences. Les juges d'appel se sont contentés de relever que l'intéressé ne précisait pas les démarches qu'aurait dû adopter son employeur pour protéger sa santé et qu'il ne justifiait pas avoir alerté sa hiérarchie avant son licenciement.

La chambre sociale confirme ainsi sa jurisprudence s'agissant de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité en cas d'altercations de salariés.

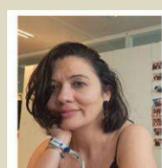
Source : La Quotidienne, 15/05/2025

Vos élu.e.s et représentants syndicaux CGT chez Axway

Lionel Daigremont
Elu CSE



Isabelle Ferreira
Elue CSE



Farid Ouadah
Elu CSE
Délégué syndical



Selem Salhi
Représentant syndical au CSE



Franck Peltier
Elu CSE

