

LE COQUELICOT D'AXWAY

L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY



Dernière ligne droite pour le projet d'accord sur l'égalité professionnelle

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le projet d'accord sur l'égalité professionnelle nous est parvenu dans une version quasi-définitive. Nous attendons encore un retour sur quelques points, notamment l'application du rattrapage salarial pour les salarié.e.s au retour d'un congé maternité ou d'adoption. En effet, l'accord en vigueur qui date de 2007, rédigé dans des formulations complexes nous semble mal appliqué. L'accord comporte quelques avancées, notamment le financement par l'entreprise d'un bilan de compétences dans certains cas d'absence prolongée. Il explicite également les critères de rattrapage des salaires entre femmes et hommes. Les parties signataires devraient être en mesure d'en contrôler la bonne exécution.

Nous sommes moins satisfaits du recul de l'enveloppe dédiée au rattrapage des salaires. Celle-ci, qui s'élevait à 50K€ en moyenne, s'élèverait à 0,1% de la masse salariale. Une telle mesure aurait donné un effort de 42K€ en 2024. Alors que la France doit transposer une directive Européenne sur la transparence salariale, nous estimons que l'entreprise envoie un message trop timide dans la lutte contre ces inégalités.

Talent Review, la dangereuse tentation de l'entre-soi

Au moment où vous lirez ces lignes, il y a de fortes chances pour que nombre d'entre vous aient déjà obtenu un retour de leur « *talent review* ». Si cette étape permet à l'entreprise de cartographier les aptitudes professionnelles des salariés, elle possède un défaut que nous pointons depuis longtemps. Le salarié, principal objet de l'étude, n'a pas son mot à dire. Pire encore, cette année, le courriel informant des *talent review* est parvenu aux salariés alors que ceux-ci étaient déjà en œuvre. Interrogée sur ce point en CSE, la direction n'a d'ailleurs pas fait de mystère sur le fait qu'il n'y aurait plus de préparation au *talent review* arguant que l'échange entre salarié et manager devait être « continu ».

Que se passe-t-il alors lorsque le salarié conteste l'appréciation de son.sa supérieur.e hiérarchique ? Quelle place est laissée au contradictoire dans la procédure ? Aucune, car ce n'est pas le but ! Verra-t-on un manager contredit dans son appréciation par un de ses compairs ou un membre des ressources humaines ? Il est permis d'en douter. Sans contradiction des points de vue, les risques de biais de l'entre soi sont réels. Le salarié, sujet de la procédure, ne doit pas en devenir le simple objet. Il doit pouvoir donner ses appréciations par écrit, celles-ci devraient être présentées lors de la réunion et faire l'objet d'un retour spécifique. Le talent review pouvant accompagner des carrières vers les sommets ou les abîmes, ce serait la moindre des choses.

Vous avez loupé nos derniers billets de blog ? Pas de soucis, CLIQUEZ ICI !



SOLIDAIRES
EFFICACES
DÉTERMINÉES...

La CGT Axway pour vous, par vous, avec vous,

j'adhère à la CGT Axway !

Conférence : luttes et droits des travailleur·ses migrants

La CGT organise une conférence le 15 janvier prochain à la Bourse nationale du travail de Montreuil pour revenir sur son engagement auprès des travailleur·ses migrant·es. Témoignages des concerné·es, réflexions sur la situation internationale, pistes d'actions... Les inscriptions sont ouvertes !



Les travailleur·ses étranger·es toujours plus ciblé·es

Déjà grandement précaire, la situation des travailleur·ses sans papiers ne cesse de se dégrader. L'extrême droite progresse en France et dans le monde, surfant sur les craintes infondées de la population sur l'immigration (craintes qu'elle entretien), et favorise une explosion du racisme et de la xénophobie.

Loin de contrer ce raz-de-marée, le gouvernement a accompagné ce mouvement, notamment en proposant une loi sur l'immigration digne du Rassemblement national (qui l'a d'ailleurs votée). Bien que les dispositions les plus intolérables aient été censurées par le Conseil constitutionnel, notamment la « préférence nationale » et le rétablissement du délit de séjour irrégulier, elle durcit les conditions de séjour des travailleur·ses étranger·es et participe à leur stigmatisation.

La CGT, résolument antiraciste

La CGT se place aux côtés de tou·tes les travailleur·ses, français·es ou étranger·es, avec ou sans papiers. Elle combat avec force toutes les discriminations, notamment le racisme et la xénophobie.

C'est forte de cet ADN qu'elle organise dans son siège de Montreuil une conférence sur les luttes et les droits des travailleur·ses sans papiers, le 15 janvier prochain. Elle vise à tracer de pistes de réflexion et d'action pour regagner des droits pour ces travailleur·ses, à partir de l'analyse de la situation internationale et des témoignages des acteur·ices des luttes qui ont émaillé ces vingt dernières années.

Venez nombreux·ses !

[Rapprochez-vous de votre organisation pour vous inscrire]

La TRIBUNE

du Groupe ENSEMBLE au CSE !

AU CSE du 18 décembre ...

III. Information relative à la mise à jour du Code Ethique au sein de 74SOFTWARE.

La direction indique que la procédure d'alerte va faire l'objet d'une mise à jour. Elle sera la même pour toutes les entités du groupe 74 Software. Côté SBS, l'information sera plus détaillée car l'entreprise ne disposait pas d'une procédure propre auparavant. L'adresse de saisie du groupe d'éthique va être renommée en @74software.com et une plateforme de signalement anonyme devrait être mise en place.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! demande comment les éléments du nouveau code éthique seront portés à la connaissance des salariés.

La direction dit travailler à la mise en place d'un code de conduite. Le contenu du code d'éthique fera également parti du parcours de formation obligatoire.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! indique que plusieurs liens du document fourni ne fonctionnent pas. ■

Vos élus du groupe **Ensemble au CSE !**

Angélique Rouze



Christelle Vieira



Farid Ouadah



Franck Peltier



Sandrine Guillaume



Isabelle Ferreira



Luc Geoffray



Lionel Daigremont



IV. Point sur la réaffectation des membres de l'équipe ADI.

La direction indique que sur les 12 personnes de l'équipe, 10 ont été repositionnées : 2 dans MFT, 2 dans ITOM, 7 dans Amplify Fusion [sic: la direction serait-elle fâchée avec les additions ?]. 2 personnes n'ont pas encore eu de solution dont 1 est en arrêt maladie.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! qu'il il y existe des besoins, par exemple sur Invoicing et que l'ensemble des salariés doit se voir proposer une solution dans le groupe.

La direction indique chercher activement sans exclure "aucune possibilité". ■

V. Présentation de la note de congés pour 2025-2026.

La direction présente la note sur les jours de repos en 2026. Elle reprend pour l'essentiel celle pour 2025.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! demande de compléter les dates possibles de prises de pont avec le 10 novembre et le 31 décembre. La direction accepte ces modifications.

Les jours d'ancienneté seront crédités en même temps que les congés au mois de juin.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! demande à la direction d'appliquer l'article [L3141-8 du code du travail](#) qui prévoit l'attribution de jours de congés pour enfants à charge dès l'embauche.

Questionnée par un membre du groupe Ensemble au CSE, sur la mise en place du CET (Compte Epargne Temps) la direction confirme qu'il sera bien mis en place en juin 2026. A ce stade, elle ne confirme pas qu'il sera déjà possible d'épargner des jours de congés non pris sur la période 2025-2026. ■

VI.Trinity : Point sur les accès au 15-16 via le même badge.

La direction indique qu'il n'y a pas de calendrier officiel de mise en place d'un badge d'accès en commun et que le sujet est toujours en cours de travail.

Les membres du groupe Ensemble au CSE ! s'étonnent de cette réponse car certains salariés sont déjà équipés d'un accès aux étages 15-16 avec leur badge actuel.

Ils indiquent qu'il est de plus en plus compliqué d'occuper le 22e étage alors que plusieurs salariés nous ont récemment rejoint. Il serait temps d'organiser réellement notre présence au 15-16.

Si elle partage ce constat, la direction ne semble pas en mesure d'apporter de réponse. ■

IX. Suivi du programme "agir ensemble contre le harcèlement"

Un module est prévu pour lutter contre le harcèlement sexuel suite à celui contre le harcèlement moral. Les modules seront mis en ligne.

L'accord sur l'égalité professionnel prévoit que les formations sont obligatoires pour les managers avec des rappels ainsi que pour les nouveaux venus.

Concernant la formation obligatoire des managers, elle souhaite commencer par une démarche spontanée avant d'être plus insistante. Les nouveaux venus passeront ces formations pendant la période d'essai.

La direction reconnaît qu'au-delà des intentions, il est difficile d'arriver à 100% de managers formés.

La direction est réservée sur le fait que la formation devienne un objectif professionnel car elle estime que le plus important soit l'adhésion. ■

X . Suivi sur la campagne 2025 «Talent Reviews»

La direction indique que le moment des évaluations est terminé.

Elle présente la ventilation des résultats : 51% des salariés ont rejoint les attentes, 30% dépassent les attentes, 6% se placent en exceptionnel (*outstanding*), 5% répondent partiellement aux attentes, 2% sont classés insuffisants. Le retour aux salariés devrait avoir lieu avant la mi-janvier

Dans les Talents Review une nomenclature de "haut potentiel" a été ajoutée pour travailler sur un plan de formation pour ces personnes (environ 60 salariés). Des passerelles sont établies entre les 2 entités du groupe pour développer le potentiel des salariés en renforcer un projet conjoint.

Interrogée par un membre du CSE, la direction confirme que les salariés n'ont pas été notifiés que l'entretien avait été réalisé.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! note que la communication a été envoyée alors que les Talent Review avaient déjà commencé et que les salariés n'ont pas eu la possibilité de préparer l'entretien avec leur manager. Il déplore que le Talent Review écarte tout possibilité contradictoire et favorise l'entre-soi. En effet, il voit difficilement comment un manager qui considère négativement son/sa subalterne serait contredit pas un autre manager ou pour un.e représentant.e RH. [...]■

XI. Divers :

a. Les élus demandent l'installation d'un second four à micro-ondes au 22 étage.

La direction ne donne pas suite à cette demande.

b. Les élus demandent l'installation d'une armoire pouvant servir de bibliothèque ou ludothèque partagée. Ce point avait déjà fait l'objet d'une demande avant le déménagement.

La direction suggère que cela pourrait faire l'objet d'un aménagement au 15-16 étage.

C. Changement organisation du service « Renewal ». Pas d'info/consultation ? (fusion inside sales/renewal).

La direction indique qu'une réflexion en cours pour créer un pôle ISR et renouvellement afin d'avoir un ensemble plus clair pour se focaliser sur le mid-market. L'idée est de regrouper les équipes Inside Sales et Renewal en trois pôles :

- 1 équipe Mid-market Retention pour la sécurisation de la base cliente.
- 1 équipe Mid-market Expansion pour les perspectives de développement.
- 1 partie Contract Analysis

Une membre du groupe Ensemble au CSE ! indique que des salariés ont déjà dû se positionner sur des nouvelles fonctions. De ce fait, le projet semble avoir dépassé le stade de la réflexion. ■

Prochaine réunion, en janvier (date à préciser).

Retrouvez le reste des points sur notre espace Jive : [Ensemble au CSE !](#)

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

JANVIER 2026

Vie au travail

Sans mesures politiques concrètes, la mixité en milieu professionnel recule

Répartitions genrées des postes, « plafond de verre » ... Les inégalités entre femmes et hommes dans le monde du travail ne reculent pas. Pire, le phénomène ne fait que s'accentuer, faute d'actions déterminantes à l'échelle de la société et des entreprises.

« Si aucune action volontariste pour faire progresser l'égalité professionnelle n'est menée, non seulement la situation ne s'améliore pas, mais elle régresse », analyse Andréa Freire, déléguée syndicale CFDT aux éditions Hatier. En 2018, un accord égalité y a été signé, initialement prévu pour trois ans, il est actuellement en cours de renégociation. « Comme la quasi-totalité des accords signés dans l'édition, il se résumait à un rappel des obligations légales. Des objectifs d'amélioration de la situation ont été inscrits mais sans que rien ne soit prévu pour permettre de les concrétiser », poursuit-elle. Pour préparer la renégociation de l'accord, de nombreux indicateurs (proportion de femmes par service, répartition par classes d'âge, par catégories sociales, proportion de temps partiels) ont été demandés à l'occasion du bilan social de l'entreprise. Analysés avec l'aide du cabinet d'expertise Syndex, ces indicateurs ont montré que la mixité des métiers avait encore régressé dans l'entreprise, rendant très difficile la comparaison des salaires entre hommes et femmes. « Les femmes représentent en moyenne 70 % des effectifs de l'entreprise et, plus on s'élève dans la hiérarchie, plus la proportion d'hommes augmente. Si l'effectif de la direction est paritaire, en cinq ans la répartition genrée s'est encore accentuée. Dans la catégorie employés, aux plus bas salaires on ne compte désormais plus aucun homme. En revanche, le service numérique, lui, est toujours plus masculin », regrette la syndicaliste, qui souligne le manque d'attractivité du secteur de l'édition, entre salaires faibles et horaires à rallonge.

contrer la ségrégation horizontale



Cette ségrégation professionnelle entre femmes et hommes s'observe parfois même au sein d'un même métier. Dans une grande association culturelle linguistique, les femmes représentent la majorité de l'effectif. « Nous nous sommes aperçues que les femmes étaient cantonnées à l'enseignement en direction des enfants (maternelle et élémentaire) alors que les hommes, moins nombreux, étaient orientés vers le public lycéen et les étudiants », souligne un élu du CSE de cette association. La ségrégation professionnelle horizontale est pointée dans l'ensemble de la société par la défenseure des droits, qui rappelle que près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans seulement 12 des 87 familles professionnelles reconnues par l'Insee. Dans ses recommandations, l'institution insiste sur la nécessité de « garantir le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » afin de permettre de contrer les effets de la ségrégation professionnelle. Alors que ce principe est inscrit dans le Code du travail depuis des décennies, il est toujours fait référence au principe « à travail égal salaire égal », beaucoup plus restrictif. Progresser dans l'évaluation des emplois est indispensable pour la mise en œuvre des classifications nécessaires à la comparaison des rémunérations. Dès 2013, le défenseur des droits avait publié et fait connaître auprès des partenaires sociaux un « Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine ». Il n'a rien perdu de son actualité.

Source : l'HD - Mélanie Mermoz

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

Lionel Daigremont
Élu CSE

Isabelle Ferreira
Elue CSE

Farid Ouadah
Élu CSE
Délégué syndical

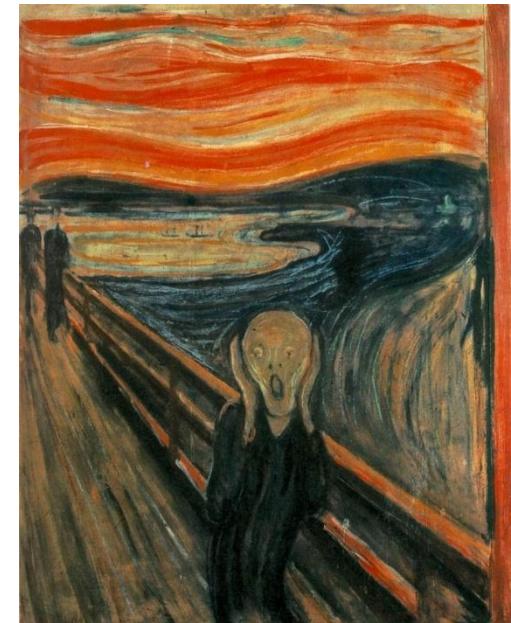
Selem Salhi
Représentant syndical au CSE

Franck Peltier
Élu CSE



Lutte contre les discriminations : quand les propos de la CGT Axway déclenchent une panique morale chez les réactionnaires

Il aura suffi d'une d'un petit mot de 5 lettres pour créer le scandale chez les biens pensants. En effet, la CGT a proposé que la liste de discriminations à combattre en entreprise s'étende à celles liées au genre. C'était trop pour certains esprits qui ont immédiatement dénoncé un propos « Woke » singeant en cela les attitudes qu'on serait habitué à voir sur les plateaux de CNews et autres médias d'extrême droite. Nous sommes pourtant bien loin du grand remplacement sémantique tant craint par quelques esprits étroits et soi-disant « apolitiques ». L'[article 225-1](#) du code pénal interdit déjà depuis 10 ans les discriminations sur « l'identité de genre » parmi tant d'autres. Comme pour nos logiciels, une mise à jour des mentalités serait la bienvenue.



Vos droits

Retraite progressive : l'employeur doit justifier son refus

La loi Séniors réduit à nouveau la marge de manœuvre de l'employeur face à une demande de retraite progressive. Pour s'y opposer, il doit désormais justifier concrètement des conséquences du passage à temps partiel du salarié sur l'activité de l'entreprise.

Loi 2025-989 du 24-10-2025 art. 5 : JO 25

La retraite progressive permet de faire liquider une fraction de retraite tout en poursuivant une activité professionnelle à temps partiel (pour les salariés soumis à une durée du travail définie en heures) ou réduit (pour ceux en forfait jours). Depuis le 1er septembre 2023, le passage à temps partiel ou réduit est soumis à une procédure formelle vis-à-vis de l'employeur au terme de laquelle son accord tacite est acquis. Ainsi, l'employeur souhaitant refuser ce passage doit le faire par lettre recommandée avec avis de réception dans les 2 mois suivant la réception de la demande de son salarié. Et le seul motif qu'il peut invoquer pour ce refus est l'incompatibilité de la durée de travail souhaitée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise (C. trav. art. L 3121-60-1, L 3123-4-1, D 3121-36 et D 3123-1-1). Mais, cette notion n'ayant jamais été définie, il est impossible d'en saisir réellement les contours.

La loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social (couramment appelée loi Séniors) renforce, à compter du 26 octobre 2025, l'obligation pour l'employeur souhaitant refuser une demande de retraite progressive d'apporter une « justification ». Celle-ci doit désormais rendre compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service, ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné (C. trav. art. L 3121-60-1, al. 2 nouveau et L 3123-4-1, al. 2 nouveau). Cette nouvelle règle réduit encore davantage la marge de manœuvre de l'employeur face aux demandes de retraite progressive.

Jurisprudence

Représentation du personnel

En cas de contestation de la légitimité de l'objet d'un syndicat, il appartient au juge de rechercher si ce syndicat poursuit dans son action un objectif illicite. D'une part, ayant retenu que la référence de l'USGJ au mouvement des gilets jaunes, qui n'est constitué ni sous forme de parti ni sous forme d'association ni sous aucune autre forme juridique, ne constitue qu'un positionnement idéologique et non la preuve que cette organisation poursuivrait des buts essentiellement politiques et ne serait que l'émanation d'un parti politique, et que la communauté d'idées avec un mouvement ou la sensibilité politique revendiquée par un syndicat ne saurait le priver de la qualité de syndicat dès lors qu'il agit dans l'intérêt qu'il considère être celui des salariés, le tribunal a pu retenir que l'USGJ avait la qualité de syndicat. D'autre part, le tribunal qui, ayant retenu que l'organisation ou la participation à des manifestations exprimant des opinions minoritaires ou non-conformistes et l'appel à la destitution du Président de la République ne portaient pas atteinte aux valeurs républicaines, en a déduit que la demanderesse ne rapportait pas la preuve, qui lui incombe, d'un défaut de respect des valeurs républicaines par l'USGJ, a légalement justifié sa décision la déboutant de sa demande d'annulation de la désignation d'un représentant de section syndicale (Cass. soc. 25-9-2024 n° 23-16.941 F-B).