

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY / 74 SOFTWARE

NAO : du temps en plus, l'argent toujours nerf de la guerre

C'est peu dire que les négociations annuelles obligatoires étaient mal parties.

Les négociations annuelles obligatoires, qui commencent par une étape sur les salaires ont été arbitrairement décalées par la direction afin de commencer après le cycle d'augmentations salariales vidant les échanges de leur substance. Cette décision est d'autant plus malvenue que les résultats financiers de l'entreprise sont excellents.

Qu'espérer de ces négociations ? Nous ne comptons pas désertier la question salariale. Si nous attendons que la direction nous fournisse l'ensemble des éléments obligatoires, nous avons déjà adressé à la direction un premier ensemble de revendications.

Sur le plan salarial, nous avons demandé la constitution d'une **enveloppe budgétaire pour l'égalité salariale**. Celle-ci, préfigurant l'application en droit français d'une directive européenne, permettrait de commencer à corriger le problème des inégalités salariales entre métiers de valeur équivalente.

Nous avons également demandé que l'entreprise réemploie **les sommes non investies dans la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes et qu'elles soient reportées l'année suivante** afin de ne pas relâcher l'effort de réduction des écarts de salaires.

Enfin, nous avons remis sur la table le principe d'une **prime d'ancienneté**.

Sur les revendications extra-salariales, la direction nous a laissé entendre qu'il serait possible d'obtenir des avancées. Ainsi, nous avons déjà obtenu un accès plus précoce au premier jour de **congé d'ancienneté** pour les salariés de moins de 30 ans qui pourront en profiter après leur première année de travail.

Dans un but d'harmonisation des pratiques sociales avec SBS, nous sommes également en négociation pour le **passage de 0,5 à 1 jour de congé** au titre de la compensation des jours fériés tombant un week-end. Nous avons également abordé le sujet de l'**octroi du lundi de pentecôte dont la charge de travail serait étalée sur l'année**.

Enfin, nous avons demandé la revalorisation de la valeur faciale du **titre restaurant**. Les règles de l'URRSF autorisent une part employeur de 7,32€ ce qui permettrait de proposer des titres restaurant à **12,2€ au lieu de 11€** actuellement.

Ces négociations sont aussi les vôtres. N'hésitez pas à interpeller vos représentant.e.s CGT Axway afin d'enrichir les négociations de vos idées.

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



**SOLIDAIRE
EFFICACE
DÉTERMINÉE...**

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



Photo de [Morgan House](#) sur [Unsplash](#)

Assurance chômage : le faux procès des ruptures conventionnelles

Le 25 février 2026, après cinq séances de discussions, la première partie de négociation interprofessionnelle sur l'assurance chômage s'est conclue sur un projet d'avenant au protocole d'accord de 2023. Au cœur de cet accord : la réduction de la durée maximale d'indemnisation (-3 à -6,5 mois selon l'âge) pour les personnes ayant quitté leur emploi via une rupture conventionnelle (RC) individuelle.

- 15 mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans, au lieu de 18 mois
- 20 mois pour les allocataires résidant en outre-mer, hors Mayotte
- 20,5 mois pour les allocataires âgés de 55 ans et plus, au lieu de 22,5 mois pour les 55-56 ans et au lieu de 27 mois pour les plus de 57 ans
- 30 mois pour les allocataires résidant en outre-mer, hors Mayotte

En parallèle, le texte intensifie l'accompagnement personnalisé par France Travail des allocataires post rupture conventionnelle, afin d'accélérer leur retour à l'emploi. Pour les allocataires seniors, une prolongation de l'indemnisation équivalente au 24 mois du régime général reste possible si l'examen de leur situation montre qu'ils ont effectivement engagé des démarches de recherche d'emploi.

La CGT, à l'issue des négociations, a salué la mobilisation des salarié·es durant la négociation qui a permis d'empêcher de nombreux reculs (dégressivité des allocations, augmentation du plancher d'heures pour l'intermittence du spectacle, etc.). La CGT dénonce le fait que les nouvelles dispositions de cet avenant fasse reposer les économies uniquement sur les salarié·es.

La suite de cet article sur [le site de l'UGICT](#).

Compte épargne temps, démarrage en toute discrétion

C'est sans tambour ni trompette que le compte épargne temps est devenu [une réalité pour les salariés d'Axway/74Software](#).

Ce dispositif, calqué sur celui en vigueur permet pourtant à chaque salarié de cumuler jusqu'à 5 jours de congés par an, dans une limite totale de 15 jours sur un compte.

Les jours que vous pouvez épargner doivent appartenir à la catégorie suivante :

-**Votre cinquième semaine de congés payés** (les 5 jours de congés qui doivent vous rester un fois que vous avez pris les autres).

-**Votre demi-journée de congés supplémentaires** au titre des jours fériés tombant un week-end.

- Vos jours de congés pour **ancienneté**.

Ces jours ont d'abord vocation à être utilisés pour **prendre des congés ultérieurement**. Les jours issus de la 5^e semaine peuvent cependant être monétisés. Il est également possible de transférer des jours dans l'actuel dispositif de don de jours de congés.

Si ce premier dispositif est assez modeste, il permet d'harmoniser les pratiques sociales entre les deux entités Axway/74Software et SBS. **Les négociations obligatoires sur l'emploi des seniors nous permettront d'avancer des revendications sur l'utilisation du compte épargne temps pour préparer un temps partiel de fin de carrière. Plus important encore, ce sont vos retours qui alimenteront nos futures revendications.**

La TRIBUNE

du Groupe ENSEMBLE au CSE !

AU CSE du 19 mars ...

III. Consultation relative au projet d'implémentation de la solution GetDX suite à l'information lors du CSE de février.

Le CSE est consulté concernant le projet d'implémentation de la solution GetDX, nouvel outil déployé en R&D permettant un suivi commun des activités et un partage des informations dans une logique de suivre les actions qui fonctionnent.

Un élu Ensemble rappelle que CSE n'a été ni informé ni consulté d'un projet de mise en œuvre du moindre outil d'IA et qu'il sera donc difficile d'en mesurer les bénéfices et l'impact. Il indique également que l'avis a été rédigé conjointement.

[L'avis est approuvé à l'unanimité des élus.](#) ■

▶ IV. Présentation du bilan de la campagne annuelle de révision salariale.

La direction présente les éléments suivants.

Le budget des augmentations représente 2,9% de la masse salariale.

Le taux de sélectivité est de 81%, ce qui donne un pourcentage moyen d'augmentation de 3,6%

Par sexe :

Hommes 80,3% de sélectivité, 3,4% d'augmentations (2,8% de la masse salariale)

Femmes : respectivement 83,7% et 4% (3,4% de la masse salariale)

Par organisations :

CSO sélectivité 88,9% 2,9% masse, 3,2% augmentation

R&D : 93.6% 3,1%/3.3 %

Sales 68.6% 2,7%/4%

Support 84%/3.2%/3.9%

Taux de promotion 11,3%. Femmes : 17,9%, hommes 8,5%

Par organisation :

CSO 10,3% [...]

Retrouvez la suite du point sur [notre espace Jive, Ensemble au CSE !](#) ■

V. Présentation de l'Index Egalité 2026

La direction indique que la note globale est de 84/100, en retrait par rapport au 91/100 de l'année dernière

L'écart moyen entre hommes et femmes est en retrait.

Aucune femme ne fait partie du top 10 des rémunérations alors qu'il y en avait 2 l'année dernière.

La direction estime ce dernier point difficile à stabiliser du fait des méthodes de calcul sur rémunération réellement perçue qui tiennent compte des commissions des commerciaux.

Il y a 33% de femmes dans l'entreprise, et moins de 20% chez les commerciaux. Il est difficile d'intégrer les femmes dans le classement d'autant que les fonctions de management sales, sont surtout masculines. La première femme est en 14ème position dans le tableau des rémunérations.

La direction réfléchit à l'embauche de profils féminins dans le commerce pour équilibrer à terme la situation. ■

▶ VI. Présentation des résultats de "The Voice Survey", synthèse des résultats en France.

La direction présente une reconstitution des résultats au niveau d'Axway France.

Le score d'engagement est de 68(+2 par rapport à l'année dernière) /23 neutre/9 défavorable.

Axway me motive à aller au-delà de ce que je ferais dans un poste similaire ailleurs : 62/30

Je pense rarement à chercher un emploi dans une autre entreprise : 60/24

Je recommande Axway comme un excellent lieu de travail : 80/14

Je suis fier de travailler pour Axway : 73/22

Je me vois toujours travailler chez Axway dans deux ans : 67/?/?

Le taux de participation est de 83% (336/405 personnes)

Par thématique, les résultats sont les suivants en % (positif/neutre/négatif).

My rôle / Mon rôle : 82

My manager / Mon manager : 76/14/10/19

Culture 73/19/8

My leaders / Mes chefs : 68/23/9

Growth and development / Croissance et développement : 67/?/?

Company confidence / Confiance en l'entreprise : 62/30/8

Recognition & feedback / Reconnaissance et retour : 60/26/14

Par points positifs

Je comprends ce qui est attendu de moi dans mon job : 90/8/2

Retrouvez la suite du point sur [notre espace Jive, Ensemble au CSE !](#) ■

VII. Information et Consultation relatives au projet de mise en place d'une plateforme de signalement « SpeakUp » pour renforcer notre politique éthique

La direction indique que cette plateforme a pour vocation de venir renforcer la politique éthique de l'entreprise avec une plateforme de signalement.

La plateforme Speak Up permet des signalements confidentiels au sein des entreprises. Il s'agit d'une société européenne qui existe depuis 2004 spécialisée dans la politique éthique avec un siège à Amsterdam. Elle compte plus de 600 clients. [...]

Retrouvez la suite du point sur [notre espace Jive, Ensemble au CSE !](#) ■

VIII. "Goal Settings" : information et consultation sur la démarche.

Le groupe Ensemble au CSE ! lit [une déclaration et ne prend pas part au vote](#) de l'avis proposé sans concertation par le secrétaire du CSE.

Retrouvez la suite du point sur [notre espace Jive, Ensemble au CSE !](#) ■

Prochaine réunion, le 16 avril.

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 !**

Vos élu.e.s du groupe **Ensemble au CSE !**

Angélique Rouze



Christelle Vieira



Farid Ouadah



Franck Peltier



Sandrine Guillaume



Isabelle Ferreira



Luc Geoffray



Lionel Daigremont



L'actu juridique

Mieux vaut faire ses comptes avant de cumuler emploi et retraite

Continuer à exercer une activité professionnelle lorsqu'on est retraité, c'est possible, y compris chez son ancien employeur. Mais, avant de se remettre au boulot, il est bon de se poser certaines questions pour savoir si ce retour est réellement gagnant.

Vous vous ennuyez chez vous, ou votre pension est trop faible et vous souhaiteriez ajouter un peu de beurre dans les épinards ? En étant retraité, vous pouvez reprendre une activité professionnelle : c'est le cumul emploi-retraite. En 2018, une enquête de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) estimait à 482 000 le nombre de personnes qui cumulent emploi et retraite, soit 3,4 % des retraités de 55 ans et plus habitant en France.

Le cumul emploi-retraite concerne majoritairement des hommes (58 %) ; sans surprise, sa fréquence diminue avec l'âge : 25 % des 55-59 ans retraités cumulent un emploi avec leur retraite, quand cette proportion n'est que de 4,6 % chez les 65-69 ans et de 1,3 % chez les 70 ans et plus. Ce dispositif concerne aussi davantage les non-salariés : en 2018, les retraités de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse n'étaient que 3 % à cumuler emploi et retraites, contre 11 % parmi les professions libérales.

La loi entrée en vigueur le 1er janvier 2015, a changé les règles du cumul emploi-retraite. En effet, à partir de cette date, pour pouvoir travailler tout en touchant sa retraite, il faut avoir liquidé l'ensemble de ses retraites (salariée, non salariée, fonction publique...), de base comme complémentaire. Malgré le versement de cotisations, la nouvelle activité professionnelle n'ouvre plus aucun droit à la retraite (points, trimestres...). Les personnes qui touchent une pension militaire sont une exception à cette règle. Elle ne s'applique pas non plus si une retraite a été liquidée avant 2015. Entre 62 et 64 ans, pour des personnes qui ont atteint l'âge légal, il est donc souvent plus intéressant de continuer à travailler sans liquider sa retraite, afin de bénéficier d'une surcote, donc d'une pension plus avantageuse.

Carton plein pour les taux pleins

Le cumul emploi-retraite peut être soit intégral soit partiel. Si vous avez atteint l'âge légal de départ à la retraite et que vous pouvez bénéficier d'une retraite à taux plein (vous avez tous vos trimestres ou vous avez atteint 67 ans), il n'existe aucun plafonnement aux revenus tirés de votre activité professionnelle post-retraite. En revanche, si ces conditions ne sont pas remplies, ce cumul est plafonné. Pour les retraités du régime général ou des régimes spéciaux, les ex-salariés agricoles, ce plafond est équivalent à 1,6 fois le Smic ou à la moyenne mensuelle des salaires d'activité des trois derniers mois avant la liquidation (le montant le plus avantageux retenu). Si les revenus obtenus par le cumul emploi-retraite sont supérieurs, le montant de la pension est réduit pour atteindre ce plafond.

Côté retraités de la fonction publique, le montant des revenus d'activité ne doit pas dépasser un tiers du montant annuel brut de la pension de retraite,



Source : Mélanie Mermoz - L'Humanité Magazine

Le reste à charge CPF désormais fixé à 150 €

Le salarié doit **en principe** participer au financement de la formation suivie grâce à son compte personnel de formation (CPF), même s'il dispose sur son compte d'un crédit suffisant pour couvrir l'intégralité du coût de celle-ci. Cette participation obligatoire avait déjà été relevée à 103,20 € le 1^{er} janvier dernier (Arrêté TRSD2536578A du 30-12-2025). Un nouveau décret fixe ce montant à 150 € (C. trav. art. R 6323 modifié), pour les actions éligibles au CPF dont la demande de souscription intervient postérieurement au **2 avril 2026** (Décret art. 1, II).

A noter :

Par **dérogation**, est exonéré de ce « reste à charge » le titulaire du CPF :

- demandeur d'emploi ;
- bénéficiant d'un abondement complémentaire de l'employeur ;
- mobilisant son compte professionnel de prévention (C2P) en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels ;
- utilisant l'abondement pour reconversion professionnelle des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

BILLET
D'HUMEUR

Jean-Jean

Aujourd'hui nous avons le plaisir d'adresser un Kudo à **Jean-Jean**.

Jean-Jean c'est l'employé modèle que toute entreprise rêve d'avoir ...

Jean-Jean peut vous faire un Powerpoint qui résume une réunion de 4h le temps de prendre un café.

Jean-Jean peut développer un client full stack en 3 jours juste sur la base d'une doc et une API.

Jean-Jean il peut vous faire une synthèse de toute l'activité sur la base de 321 KPI en 4 phrases et ça juste le temps d'aller faire pipi.

D'ailleurs vous savez ce qu'est le plus étonnant ? C'est que **Jean-Jean** ne fait jamais de pause-café,

D'ailleurs **Jean-Jean** il ne fait même pas pipi ...

Encore-mieux ? **Jean-Jean**, on n'a même pas besoin de le payer,

Jean-Jean il a juste besoin d'une licence,

Jean-Jean on n'aura même pas besoin de le licencier.

Après **Jean-Jean** il boit juste la moitié du Mississippi pour générer une vidéo, mais c'est un détail, **Jean-Jean** il l'a bien mérité son Kudo ...

Ah! **Jean-Jean** n'est pas venu, c'est sans doute son côté artificiel, mais bravo à lui ! ■



Jurisprudences

Durée du travail

- Les éléments de rémunération dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l'activité personnelle du salarié doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires (Cass. soc. 5-3-2025 n° 22-21.359 F-D).

Rupture du contrat

- Lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, cet arrêt faisant suite à une période de **temps partiel thérapeutique**, le **saire de référence** à prendre en considération pour le calcul de l'**indemnité légale ou conventionnelle de licenciement** est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique (Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-20.172 F-B).
- L'action en **résiliation judiciaire** du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat n'a pas été rompu, quelle que soit la **date des faits** invoqués au soutien de la demande (Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-20.277 F-D).
- Ayant relevé que le salarié se trouvait, au moment des faits qui lui sont reprochés, dans un **état psychique fortement altéré** pouvant obérer ses facultés de discernement quant au caractère répréhensible de son comportement, consistant à avoir envoyé des messages menaçants et insultants à une collègue, et que les éléments médicaux produits montraient qu'il présentait des troubles du comportement, notamment sur le lieu de travail, plusieurs jours avant son hospitalisation sous contrainte à la suite d'une « nouvelle décompensation psychotique » alors qu'il était en rupture de traitement depuis plusieurs mois selon le médecin psychiatre, et ayant retenu que l'intéressé était en arrêt maladie lors du prononcé du licenciement et avait formé une demande d'invalidité, une cour d'appel a pu décider que les **faits** qui lui étaient reprochés ne lui étaient **pas imputables** et que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-50.022 F-D).

Santé et sécurité

- Il appartient à l'employeur de **consulter les représentants du personnel** sur les possibilités de **reclassement** du salarié déclaré **inapte** par le médecin du travail avant d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement (Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-13.802 F-B).
- Lorsque l'employeur a proposé au salarié **inapte** un emploi conforme aux dispositions du Code du travail et aux préconisations du médecin du travail, l'obligation de recherche de **reclassement** est réputée satisfaite (Cass. soc. 5-3-2025 n° 23-21.784 F-D).■

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

