

**AXWAY**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUSREJOIGNEZ-NOUS SUR **PULSE**

DÉCLARATION AU CE DE L'INTERSYNDICALE CGT-CFDT

Déclaration des élus et représentants syndicaux CGT-CFDT

Monsieur le Président mandaté, Mesdames et Messieurs les élu.e.s, Messieurs les Représentants syndicaux.

A la demande des élus et Représentants syndicaux (RS) de l'Intersyndicale CGT et CFDT, nous vous avons fait part de notre volonté de voir *enfin* apparaître dans les points que nous mettons aux ordres du jour des réunions CE, l'appartenance respective à nos centrales syndicales nationales, CFDT et CGT.

Nous n'avons pas reçu de réponse : ni de la part du syndicat Trait Union, majoritaire au CE, ni de celle du président mandaté du CE. Cette fin de non-recevoir se traduit, bien évidemment ce mois-ci encore, par une falsification des libellés de nos points.

Pourtant, sur les convocations aux réunions CE adressées par la direction, il est bien indiqué l'appartenance syndicale des représentants : TDU, CFDT, CGT.

Alors pourquoi censurer ces affiliations syndicales dans les points rédigés et proposés par les RS ?

Pourquoi ? Mais tout simplement parce-que pour la majorité actuelle au CE, ce tour de passe-passe est bien pratique : en ne désignant pas les organisations auteures des points et questions mis à l'ordre du jour, cela permet d'offrir aux salariés une grande illusion : celle que dans cette instance, élus et RS parlent d'une seule voix, sans dissonance aucune et partagent systématiquement les mêmes préoccupations.

Nous pensons plutôt que les points de ces ordres du jour amputés de leurs auteurs évitent aux salariés de savoir QUI pose les questions en liaison avec leurs préoccupations.

Pour autant, la direction ne saurait se dédouaner de sa responsabilité en la matière. Le président du CE, même mandaté, est garant de la bonne rédaction des ordres du jour, en étant particulièrement vigilant quant à la moindre tentative discriminatoire de la part de quelque partie que ce soit.

Ainsi, monsieur le président, nous vous demandons de faire respecter l'expression syndicale dans la rédaction des points à l'ordre du jour en évitant toute censure qui pourrait s'apparenter à de la discrimination ; non pas de votre part (vous ne l'avez jamais pratiqué), mais de la part d'un syndicat qui use et abuse de sa position dominante.

**Déclaration lue en séance du Comité d'entreprise
le 26 février 2019.**

LA TRIMESTRIELLE 03-2019

AU SOMMAIRE

• Déclaration de l'Intersyndicale au CE	1
• Les news	1
• Égalité Femmes/Hommes : enfin du concret	2
• Le CPF nouvelle formule	3
• Échec de la négociation Assurance Chômage	4

LES NEWS

PIERRE BARBIER CLAQUE LA PORTE

Décidemment, après l'éviction du DRH, le directeur financier qui ne termine pas sa période d'essai, c'est au tour du directeur du commerce Europe de quitter l'entreprise par la petite porte.

Certes, il s'agit d'une décision personnelle mais lorsque l'on se remémore son enthousiasme lors des 2 dernières réunions à l'UGC de la Défense, on ne peut que se poser des questions sur les raisons de son départ ... et soupçonner du rifi dans les plus hautes sphères de l'entreprise !

PRIME MACRON : OUVERTURE D'UNE NÉGOCIATION CHEZ SOPRA-STERIA

Alors que certains se félicitent des 200 actions gratuites distribuées par la Direction à tous les salariés, chez Sopra-Steria s'ouvre une négociation sur la prime pour le pouvoir d'achat (prime Macron défiscalisée) !

Pourtant, la Direction d'Axway a rejeté à deux reprises la demande de l'InterSyndicale CGT-CFDT sur ce sujet !

Il est vrai que pour le syndicat majoritaire, l'obtention de ces actions était une priorité ! Mais dans quel but sachant que :

- ⇒ ces actions ne seront acquises qu'en février 2022 ;
- ⇒ une valeur du titre en chute libre (-60%) ;
- ⇒ un grand nombre de salariés ne les touchera pas car plus présents dans l'entreprise ;
- ⇒ pour ceux encore présents en 2022, la vente de ces titres sera doublement fiscalisée !

Un bon calcul en soi ... selon les TraidUnions.

Pour l'InterSyndicale, une prime de 1000€ versée fin mars 2019, exonérée d'impôt sur le revenu, de charges sociales et de prélèvements sociaux, nous paraissait un bien meilleur choix pour les salariés éligibles !

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Par un courrier adressé à la Direction le 19 février, la CFDT d'Axway a demandé l'ouverture des négociations sur la mise en place d'un CSE dans l'entreprise (obligatoire avant la fin de l'année).

Ces négociations vont porter sur le protocole électoral. Tous les détails sont abordés dans notre communication mensuelle « Les échos de mars 2019 ».

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, ENFIN DU CONCRET !

Les mesures visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes sont actées, dans le privé comme dans le public. De quoi nourrir le dialogue social en entreprise et dans les administrations.

L'égalité professionnelle est peut-être l'un des rares sujets sur lesquels les organisations syndicales et le gouvernement ont réussi à mener un dialogue fructueux, aboutissant à des mesures concrètes tant dans le privé que dans la fonction publique.

Du côté du privé, la mesure phare du volet égalité professionnelle intégré à la loi Avenir professionnel est l'obligation faite aux entreprises de mesurer les écarts salariaux et de les corriger dans un délai de trois ans. L'index de mesure des écarts a été précisé par décret au début janvier.

Les entreprises seront notées sur une échelle de 100 points selon cinq critères : les rémunérations, le retour de congé maternité, les augmentations, les promotions et le poids des femmes parmi les plus gros salaires.

Quelques chiffres issus du rapport "vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes 2018"

La question de l'égalité femmes hommes ne se résume évidemment pas à l'égalité salariale, mais rappelons qu'il existe :

- un écart de 24% globalement entre le salaire des femmes et celui des hommes (18.6% en équivalent temps plein, car rappelons que les femmes sont 30% à être à temps partiel contre 8% des hommes);
- un écart de 9% à poste et compétences égales, chiffre considéré comme l'application directe de la discrimination.

Une garantie de transparence

Pour échapper à toute pénalité (pouvant atteindre 1 % de la masse salariale), l'entreprise devra cumuler au moins 75 points sur 100. Elle est également tenue de publier la note obtenue sur son site internet et de communiquer au Comité Social et Économique (CSE) les éléments qui la composent.

La CFDT, qui a obtenu que le salaire de référence retenu pour calculer les écarts intègre les primes et les bonus, se félicite du caractère contraignant du dispositif et de la transparence désormais garantie.

Avec quelques bémols sur le seuil de 75 points jugé un peu bas, et sur le délai de trois ans, qui peut être prolongé d'un an dans certains cas. « *Le dispositif ne suffira pas à résoudre toutes les discriminations salariales entre les femmes et les hommes, mais il constitue une avancée notable*, se réjouissait cependant la secrétaire nationale Béatrice Lestic peu après la publication du décret. *Le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat répond à une revendication de longue date de notre organisation.* »

Les entreprises de plus de 1 000 salariés devront publier la note obtenue à l'index égalité professionnelle au plus tard le 1^{er} mars 2019 (le 1^{er} septembre pour les entreprises de 250 à 1 000 salariés, le 1^{er} mars 2020 pour toutes les entreprises.) « *Les instances représentatives du personnel doivent être consultées en amont car les éléments pris en compte afin de calculer les écarts salariaux relèvent du dialogue social* », alerte Dominique Marchal, déléguée femmes CFDT.

Concrètement, il s'agit de comparer les rémunérations moyennes des femmes et des hommes par tranches d'âge et catégories de postes équivalents. Soit en fonction des catégories socioprofessionnelles, soit (après avis du CSE) par niveaux ou coefficients hiérarchiques, selon la classification de branche. « *L'objectif est de choisir la méthode qui permet d'analyser le plus finement possible les écarts salariaux* », indique Dominique Marchal.

Ces éléments d'informations seront utiles pour la suite. Un groupe de travail paritaire, auquel participe le conseil supérieur à l'égalité professionnelle, a été mis en place par le ministère afin d'assurer un suivi à la fois politique et technique du dispositif.

Dès janvier 2020, le calcul de l'index visant à mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise pourrait être automatisé dans le logiciel de paye.

Source CFDT



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : NOUVELLE FORMULE

C'est LA mesure symbolique de la loi curieusement baptisée «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», adoptée le 5 septembre 2018. La conversion du compte personnel de formation en euros, vivement critiquée dès l'origine par la CFDT, est effective depuis le 1er janvier 2019. Un changement qui cache une forêt de nouvelles dispositions. Un mémo s'impose ! Combien valent les heures cumulées sur le compte personnel de formation ?

Décidée par le gouvernement pour faciliter la « lisibilité » du dispositif, la conversion en euros des droits acquis dans le cadre du CPF ancienne formule a été fixée par décret fin 2018 à 15 € l'heure. Cette conversion s'est faite automatiquement le 1^{er} janvier.

En se connectant à la partie privée du portail www.moncompteactivite.gouv.fr, chaque salarié a pu constater la transformation de ses droits à la formation en une somme sonnante et rébuchante. Par exemple, ceux acquis au titre de l'année 2018 s'élèvent à 360 € pour un salarié à temps plein, soit les 24 heures annuelles, prévues par l'ancien système, multipliées par 15 €.

Comment est alimenté le nouveau CPF ?

Depuis le 1^{er} janvier, le CPF d'un salarié travaillant à temps plein ou partiel est alimenté à hauteur de 500 € par an dans la limite d'un plafond de 5 000 €. Les salariés qui auront travaillé moins de la moitié de la durée légale sur l'ensemble de l'année se verront crédités de droits calculés en proportion. Pour un salarié peu qualifié, ces montants sont bonifiés et passent à 800 € par an, dans la limite de 8 000 €.

Ces droits sont calculés sur la base des déclarations des employeurs. Le salarié n'a aucune démarche à effectuer. Les nouveaux droits acquis sont consultables à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Bon à savoir : des accords collectifs peuvent venir abonder les CPF des salariés à partir du moment où un financement spécifique est prévu. À noter également, les demandeurs d'emploi ne cumulent pas de droits sur leur CPF mais les heures acquises précédemment sont mobilisables pendant la période de recherche d'emploi.

Que deviennent les heures du droit individuel à la formation (DIF) ?

Ce dispositif a été supprimé le 1^{er} janvier 2015, mais tout salarié en contrat avant cette date peut encore disposer d'heures de DIF. Il a jusqu'au 1^{er} janvier 2021 pour les inscrire sur son CPF. Attention, une fois cette date passée, les heures de DIF seront définitivement perdues. Pour retrouver ces heures, il faut se plonger dans les bulletins de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, récupérer le dernier certificat de travail ou une attestation remise par votre employeur de l'époque. Ces heures seront, elles aussi, converties au taux de 15 € par unité.

Quelles formations sont possibles ?

Finis l'inventaire des listes éligibles au CPF comme l'exigeait l'ancien système. Désormais, toutes les formations sanctionnées par une certification professionnelle reconnue, c'est-à-dire toutes celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, mais également toutes les certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique (l'équivalent de l'ancien inventaire national des certifications) sont finançables par le CPF. Sous certaines conditions, il est aussi possible d'utiliser son CPF pour passer le permis de conduire, suivre un bilan de compétences ou se former afin de créer ou reprendre une entreprise.

Comment demander une formation ?

Avec les nouvelles règles, plus besoin d'obtenir l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié qui souhaite suivre une formation grâce à son CPF doit simplement faire une demande d'autorisation d'absence. Il doit l'adresser au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois ; au minimum 120 jours si elle est égale ou supérieure à six mois. L'employeur doit donner sa réponse dans un délai de 30 jours. Si la formation a lieu hors temps de travail, le salarié peut mobiliser ses droits comme il l'entend. Notez que l'utilisation du CPF relève de la seule volonté du salarié. L'employeur ne peut en aucun cas obliger un salarié à utiliser son CPF pour financer une formation. Pour obtenir des renseignements et se faire accompagner, il est possible de s'adresser à un conseiller en évolution professionnelle, c'est gratuit et les entretiens sont confidentiels (www.mon-cep.org).

Quid de l'application smartphone ?

C'était l'une des promesses du gouvernement : chaque travailleur pourra accéder à une palette de formations disponibles à partir de son téléphone. Prévue en début d'année 2019, cette application ne sera lancée qu'au cours de l'automne. Elle devrait permettre de consulter ses droits, de chercher une formation et de faire une demande d'inscription sans passer par un intermédiaire.

Le CPF transition, c'est quoi ?

La loi Avenir professionnel a entériné la fin du congé individuel à la formation (CIF). Afin de permettre de financer des formations plus lourdes, et notamment des reconversions, elle a créé le CPF de transition. Pour y prétendre, le salarié devra faire valider son projet de transition professionnelle par une commission paritaire régionale interprofessionnelle. Pendant sa formation, il bénéficiera alors d'un congé qui lui donnera droit à une rémunération minimale.

ACTUALITÉ SOCIALE

ASSURANCE-CHÔMAGE : LE PATRONAT PORTE LA RESPONSABILITÉ DE L'ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION

La négociation assurance-chômage a pris fin le 20 février sur un constat d'échec suite au refus du patronat de proposer des mesures contraignantes et généralisées de lutte contre les recours abusifs aux contrats courts. La CFDT appelle désormais à la tenue d'une réunion tripartite au ministère du Travail. De facto, le gouvernement reprend la main sur le dossier.

« On arrive au bout de la négociation. Nous avons posé une question simple au patronat. Selon les propositions, nous rentrerons dans le vif du sujet ou la séance s'arrêtera très vite », expliquait Marylise Léon, cheffe de file CFDT, à son arrivée au Medef. Une heure plus tard, les partenaires sociaux actaient l'échec de la négociation. Et pour la CFDT, le patronat porte une part de responsabilité dans cet échec, en refusant de proposer des mesures contraignantes et généralisées de lutte contre les recours abusifs aux contrats courts. « le Medef a d'ailleurs directement ouvert la séance en actant l'échec de la négociation », regrette Marylise Léon.

Les contrats courts, point de blocage

Dans une ultime proposition, le patronat (Medef, U2P, CPME) a tenté d'échapper à un dispositif de modulation des cotisations sur les contrats courts, dont le nombre a plus que doublé en 15 ans. Le document, remis sur table, prévoyait la « mise en place d'un fonds de sécurisation des parcours des salariés en contrats courts récurrents au sein de l'assurance chômage, destiné à financer des aides spécifiques (abondement CPF, aide à la mobilité...) et financé par une contribution forfaitaire égale à 5 € pour chaque fin de CDD d'usage », alors que ces contrats sont dérogoires sans limitation de durée ni délai de carence.

Loin, très loin, des attentes des syndicats qui demandent depuis des années une mesure pénalisant financièrement les entreprises qui abusent des contrats courts. Soit par le biais d'une cotisation dégressive en fonction de la durée des contrats (schéma défendu par la CFDT depuis 2016), soit par un système de modulation des cotisations en fonction du taux de contrats à durée limitée dans l'entreprise.

« Les propositions des employeurs ne changeront en aucun cas les comportements des employeurs qui veulent d'abord l'hyper-flexibilité », résume Marylise Léon.

Reprise en main par l'Etat

Dès le début, le cadre « contraint » de la négociation a perturbé les discussions des partenaires sociaux, plutôt habitués à négocier sans interférence de l'Etat.

Le document de cadrage du gouvernement fixant aux organisations syndicales et patronales un calendrier et une trajectoire financière n'a cessé de parasiter les échanges (le patronat se rangeant régulièrement derrière pour tenter d'échapper au bonus-malus), dont le terme n'était pas clairement mentionné. « Ces éléments ont inévitablement tendu les positionnements des uns et des autres », résume un négociateur.

Comme l'y autorise la loi Avenir professionnel, l'Etat va donc reprendre la main.

Le gouvernement pourrait ainsi mettre en place son dispositif de bonus-malus mais également appliquer les mesures d'économies, de l'ordre de 3 à 3,9 Mrd € sur 3 ans, sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

« Les demandeurs d'emploi ne doivent pas être les grands perdants d'une réforme qui serait guidée par la seule recherche d'économies budgétaires », réitère aujourd'hui la CFDT qui redemande aujourd'hui la tenue d'une réunion tripartite au ministère du Travail.

Une nouvelle ère

« Désormais, on change la nature de l'exercice. D'un dialogue social paritaire, on passe à un dialogue social tripartite », expriment ce jour plusieurs organisations syndicales.

De ce point de vue, la CFDT se dit inquiète, notamment pour les demandeurs d'emploi. « Nous ne partageons pas la vision du gouvernement qui consiste à faire des économies parce que le régime serait trop généreux. Il faudra ensuite se poser la question de notre place d'un régime qui n'est plus vraiment paritaire ».

Quelles sont les intentions du gouvernement ?

La réponse ne devrait pas tarder.



ADHÉRER À LA CFDT

Plus nombreux, plus forts !

Cotisation syndicale = Déduction fiscale*

* 66% du montant de la cotisation syndicale sont déductibles de l'impôt sur le revenu.
Les adhérents non imposables bénéficient d'un crédit d'impôt.

INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

Rédaction et impression :
Tour W, 102 Terrasse Boieldieu - 92085 Paris La Défense CEDEX

Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

Chantal PIERREVIL	RS au CHSCT	1.2417
Angélique ROUZE	DP	1.2634
Patrick ALLOMBERT	DS et RS au CE et CCE	1.2162
Michel HOLLANDE	DP et CHSCT	1.2288
Mamadou KONE	DP	1.2010