



**AXWAY**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# LA TRIMESTRIELLE

## 03-2020

REJOIGNEZ-NOUS SUR **jive**

### AU SOMMAIRE

- **Courrier de la liste « ENSEMBLE! » à la Direction** 1
- **Négociation prime Macron** 2
- **Le climat social** 3
- **Analyse des résultats d'Axway 2019** 4



## REMBOURSEMENT DES FRAIS PROFESSIONNELS DE LA BU 499 : COURRIER DE LA LISTE « ENSEMBLE! » A LA DIRECTION



Puteaux, le 27 février 2020

Monsieur Damien Ferriol DRH Europe  
Madame Dominique FOUGERAT DRH,  
Monsieur Patrick Donovan Directeur Général d'Axway,  
Copie Monsieur Noël Lechat, Secrétaire de la Fédération CGT des bureaux d'études,  
Copie Madame Donatella CORAGGIO, Déléguée Syndicale Centrale, CFDT Sopra Steria

Objet : Remboursement de frais professionnels pour les repas du midi.

Madame, Messieurs,

Depuis 2016, les salariés de la BU 499 (Business Unit – Axway France Services) en déplacement bénéficient d'un remboursement pour leurs repas du midi plafonné à 18€. Ce remboursement se faisait indépendamment de la réalisation d'une nuitée. Ce remboursement était validé par toute la chaîne de validation : Assistante, Manager, Comptabilité.

A la suite d'un manque d'effectifs, un important retard – jusqu'à 6 mois – s'est installé dans les traitements impactant les remboursements de frais professionnels. De plus, deux courriels du 23 octobre 2019 de M. Nicolas Bo sont venus limiter les remboursements des repas du midi à la part employeur du ticket restaurant soit actuellement 5,40€. Cette limitation s'est également appliquée aux frais engagés avant la publication de ce courriel puisque les frais ayant pris du retard ont dû être retraités.

Les élus du CSE vous ont interpellé sur ces problèmes, lors de la réunion du CSE du 30 octobre 2019 et des réunions suivantes

Conformément aux échanges ayant eu lieu en CSE, cette situation soulève plusieurs problèmes :

- Vous avez dénoncé un usage (le remboursement à hauteur de 18€ du repas du midi pour un déplacement sans nuitée) sans en informer préalablement le CSE. Cette procédure est donc irrégulière.
- Vous avez appliqué rétroactivement la limitation du remboursement ce qui est illégal et, de plus, constitue un régime discriminatoire si on compare la situation de salariés remboursés sur une même période mais dont les frais ont été traités avant et après le courriel.
- Ce déremboursement rétroactif entraîne pour le salarié des frais supplémentaires, ce qui va à l'encontre de l'article 50 de la *Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils*. Celui-ci stipule notamment dans son 1<sup>er</sup> alinéa que « Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire. »

Sur la base de ces graves manquements, nous vous informons que nous saisissons l'inspection du travail. Nous vous demandons en attendant :

- D'informer le CSE de la dénonciation de l'usage consistant à rembourser les repas du midi à hauteur de 18€ maximum pour un déplacement sans nuitée.
- De rembourser aux salariés concernés, sur cette base maximale, l'ensemble des frais afférents jusqu'à l'information régulière du CSE.
- De respecter les accords d'entreprise du 24 février 2016 et du 12 janvier 2018 instaurant un barème de remboursement maximal de 18€ pour les repas du midi pour des grands déplacements tels que définis dans lesdits accords.

Recevez, Madame, Messieurs, nos cordiales salutations.

Patrick ALLOMBERT  
Délégué syndical CFDT

Farid OUADAH  
Délégué syndical CGT

## NÉGOCIATION PRIME MACRON 2020

Réunies pour la troisième fois sur ce thème, les organisations syndicales ont questionné la Direction sur ses intentions : en réponse, elle envisage une prime de 500€ aux salariés dont le salaire brut est inférieur à 2 smic (50 au total) soit un budget de 25.000€.

Tout en saluant la décision d'ouvrir cette année une négociation sur ce dispositif, la CFDT a clairement indiqué son refus de signer un accord basé sur cette proposition qu'elle considère insuffisante.

Après un tour de table, où chaque OS a fait part de ses revendications, la CFDT a proposé que la Direction alloue une enveloppe de 89000€ à répartir comme suit :

800€ pour les salaires brut < 2 SMIC (50 Salariés)

Pour la tranche entre 2 et 3 SMIC (143 salariés), découpage en 4 paliers :

⇒ 500€ pour le premiers

⇒ 400€ pour le deuxièmes

⇒ 300€ pour le troisième

⇒ 150€ pour le dernier.

Une prochaine et certainement dernière réunion fixera le choix de la Direction.



### PRIME MACRON 2020

**"Une prime qui pourra aller jusqu'à un montant de 1.000€ qui sera totalement défiscalisée, exonérée de toute charge sociale" a déclaré Emmanuel Macron.**

#### LE DISPOSITIF

Ce dispositif d'exonération est soumis à plusieurs conditions :

- faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur avec information au CSE ;
- la rémunération mensuelle du salarié bénéficiaire doit être inférieure à 3 Smic sur les 12 mois précédant le versement de la prime ;
- la prime doit être versée avant le 30 juin 2020 ;

- la prime ne peut se substituer à une augmentation de rémunération ou à une prime prévue par un accord salarial, un contrat de travail ou un usage dans l'entreprise ;
- si la prime n'est versée qu'à une partie des salariés de l'entreprise, ne peuvent être exclus de son bénéfice que des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond librement fixé par l'employeur ou par un accord d'entreprise ;
- l'entreprise doit avoir mis en place un accord d'intéressement à la date du versement de la prime. Exceptionnellement, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier et le 30 juin 2020 peuvent être conclus pour une durée minimale d'1 an au lieu de 3 ans.

#### La Prime Macron une aubaine ... ou de la pub sociale pour pas cher.

Belle pub pour ceux qui veulent se faire valoir en brandissant et en clamant haut et fort qu'ils s'intéressent et se battent pour le pouvoir d'achat des salariés. Un opportunisme qui masque une réalité, un tout autre décor.

Si les effets d'annonces, texte de loi à la main, parlent d'une prime de 1.000€ maximum par salariés, la réalité montre qu'en 2019 le montant moyen se situait à 470€ (équivalant à 39€ par mois ou 52 ticket restaurant à 9€). Si Axway a décidé de faire l'impasse de ce dispositif en 2019, Sopra avait franchi le pas avec une moyenne de 270€ !

Un cadeau équivalent à 30 TR ... Royal.

Mais ne vous trompez pas, les vrais combats pour le pouvoir d'achat ne sont pas dans cette négociation. Inutile de vous dire que ces modestes agapes, si l'on se base sur ceux obtenus chez SOPRA en 2019, ne vont pas changer notre train de vie surtout qu'ils ne s'inscrivent pas dans la continuité.

Nous attendons bien mieux de la Direction générale : une vraie politique sur les salaires et rémunérations !

Une politique :

- transparente basée sur des critères objectifs et non masqués par des entretiens d'évaluation obscurs (talent review) ;
- équitable permettant de limiter les impacts du coût de la vie et de contribuer à la suppression des inégalités au sein de l'entreprise ;
- permettant l'obtention d'un salaire motivant.

Mais également une politique juste en matière de remboursement des frais professionnels et non un raboutage des sommes que les salariés engagent à chaque déplacement.

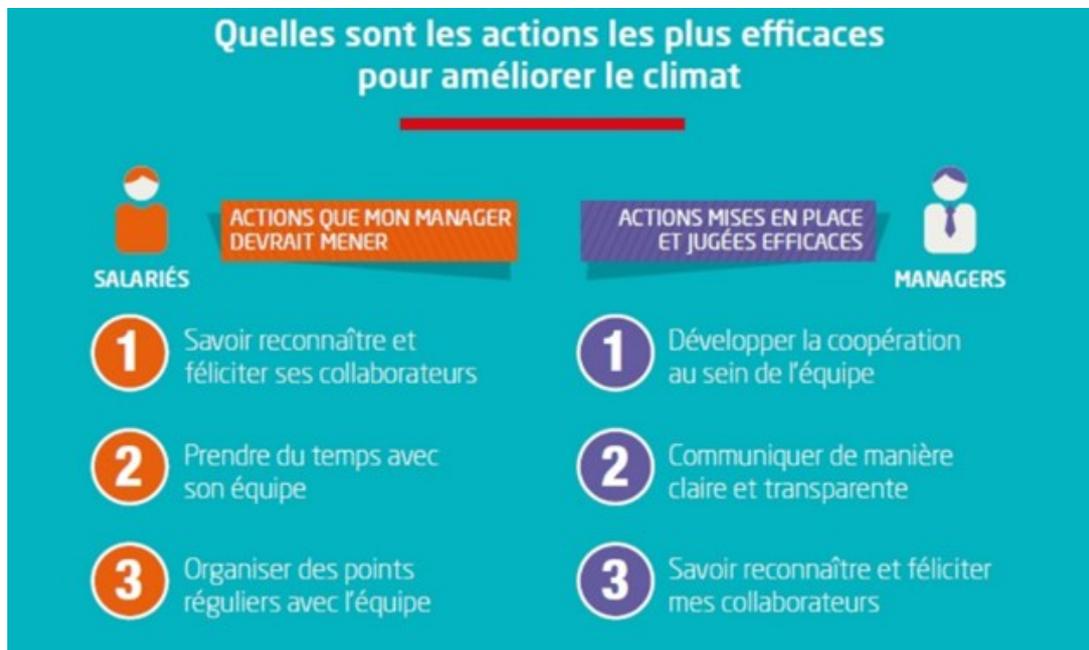
Un accord d'intéressement qui pourrait être abondé par l'entreprise plutôt que d'hypothétiques actions plus ou moins acquises pour un montant tout aussi hypothétique.

La CFDT est bien entendu présente à cette négociation et nous considérons que cette prime doit être d'un montant de 1.000€ par salariés pour un budget de moins de 500.000€.

# LE CLIMAT SOCIAL

La qualité de l'environnement de travail est essentielle au bon fonctionnement d'une entreprise. Elle permet aux salariés de se sentir bien dans leur fonction, d'être motivé et donc productifs. Pourtant, il existe parfois un certains nombres d'irritants, c'est-à-dire des facteurs d'insatisfaction qui peuvent influencer de façon négative sur les salariés. Ceux-ci portant alors atteinte à la motivation et à la productivité. Lorsque les irritants sont ignorés par la Direction, le climat social se détériore.

Il est donc important de mesurer régulièrement le climat social de l'entreprise pour prévenir les éventuels dysfonctionnements. Cette mesure est réalisable via un recueil périodique d'informations sur le bien-être des salariés car lors de l'atteinte de leur seuil de tolérance, la situation se transforme rapidement en **conflit social**. Qu'il soit individuel, organisationnel ou collectif, le conflit à un coût pour l'entreprise : désorganisation, arrêt ou ralentissement de l'activité ou encore déficit de l'image.



Si le conflit devient trop profond, il faut l'intervention d'un tiers. C'est alors au **médiateur** de trouver un **consensus**, en faisant faire des concessions aux 2 parties afin de trouver une solution gagnant-gagnant.

La méthode optimale pour éviter ou régler un conflit est la **communication**. Le **dialogue** permet de trouver la solution qui permettra à l'entreprise de redevenir efficiente. En période de crise la communication passe par 5 étapes : **anticiper, comprendre, réagir, intervenir et apaiser**.

En général, dans les conflits interpersonnels, les attitudes favorables au consensus sont le **professionnalisme, l'empathie, l'assertivité (capacité à s'exprimer et à défendre ses droits sans empiéter sur ceux des autres) et l'écoute active**.

## Comment mesurer le climat social ?

- ⇒ **En Examinant et en mesurant les départs et arrivées de l'entreprise**, la direction aura une bonne vision de la santé et du climat de l'entreprise. Vérifier le taux d'absentéisme : lorsqu'il y a de nombreux arrêts maladies ou des arrêts longue durée, cela cache souvent un certain malaise. Les communications informelles avec des salariés sont également un bon indicateur. Il faut toujours rester à l'écoute de ce qui se dit dans l'entreprise sans oublier d'interroger les représentants du personnel qui sont souvent interpellés pour des problèmes dans l'entreprise.
- ⇒ **A l'aide d'un baromètre social** : par la mise en place d'un questionnaire anonyme et confidentiel auprès des salariés, qui leur permettront de s'exprimer librement. Une bonne communication sera un élément clé pour la réussite de ce dispositif. Le questionnaire doit balayer le plus grand nombre de domaines comme les conditions de travail, le management, la reconnaissance, l'évolution dans l'entreprise, le sentiment d'appartenance.... On pourra choisir d'externaliser la mise en place de ce questionnaire.

## Pourquoi mesurer le climat social ?

Pour éviter de futurs conflits ou les anticiper et empêcher certaines situations de dégénérer. Cela permettra au besoin d'améliorer les relations avec les parties prenantes de l'entreprise : salariés, représentants du personnel..., L'entreprise pourra engager des actions sur les situations de blocage pour améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés et obtenir un meilleur engagement de ces derniers ; un salarié engagé est toujours plus productif. Dans un bon climat social, il y a moins de « turnover » et d'absentéisme et cela aide à améliorer les relations avec les clients et fournisseurs tout en donnant une bonne l'image de l'entreprise.

**Il est primordial que l'entreprise communique sur sa mesure du climat social auprès des salariés qui devront être informés des résultats du questionnaire mais surtout des actions engagées pour éliminer les points négatifs !**

# ANALYSE DES RÉSULTATS 2019 D'AXWAY

## Malgré des résultats relativement modestes, la valeur de l'action Axway a gagné 40% du jour au lendemain.

Après une longue période de purgatoire, quelles sont les raisons de ce rebond (légèrement écorné depuis la crise du coronavirus) ? Nous allons tenter de démêler ce qui a séduit les marchés.

### Pour 2019, des discours et des actes enfin en phase.

Aux déclarations tonitruantes et peu fiables de M. Lazzari ont succédé des engagements réalistes en ligne avec les moyens de l'entreprise. La direction avait donc été prudente sur ses prévisions annuelles pour 2019, soit 300 M€ de CA et un taux de profit d'activité entre 8 et 10%. Mission accomplie à ce niveau. De plus, des efforts d'investissements ont été réalisés en R&D et en commerce. Enfin le discours sur la stratégie semble moins alambiqué que par le passé. Les investisseurs ont donc été rassurés sur la crédibilité d'Axway.

### Reprise en douceur à court terme, et des ambitions réaffirmées à plus long terme.

Pour 2020, les objectifs de la direction restent prudents avec 310 M€ de CA (+10M€) et un taux de profit d'activité qui passerait de 8,6% à plus de 10% ; Cela reste réaliste et atteignable car, pour mémoire, la moyenne de ce taux a été de 15% sur 2011-2017. A moyen - long terme, mais sans en définir les limites précises, la direction affiche à nouveau l'ambition d'atteindre les 500 M€ de CA, tout en faisant progresser son taux de profit d'activité à 15 puis à 20% ! On comprend que ça puisse plaire aux investisseurs.

### Enfin, on régale les actionnaires

Et là, on n'y va pas avec le dos de la cuillère. Au titre de l'année 2019, les actionnaires vont recevoir bien d'avantage que le résultat net qui a été réalisé. Le conseil d'Administration a décidé de distribuer 0,40€ alors que le résultat net par action s'élève seulement à 0,25€ !

Pour être clair, cela correspond à la distribution de 8,5 M€ alors que le résultat d'Axway n'a été de 5,4 M€. Non seulement tout le résultat de l'année y est passé mais il a fallu taper plus de 3M€ dans les réserves pour constituer le cadeau global.

Explication : Bon an, mal an, chez Sopra et son satellite Axway une politique généreuse de distribution de dividendes a toujours été la règle.

Il s'agissait de renflouer les dettes personnelles que l'actionnaire principal ( famille Pasquier) avait contracté via sa holding Sopra GMT pour acquérir une part significative du capital de Sopra et d'Axway afin d'en garder le contrôle ; Ce mécanisme se nomme LBO.

A l'heure actuelle, il n'y a peut être plus de dettes dans la holding (les comptes ne sont pas publics) mais les dividendes continuent d'affluer allégrement !! Alors elle est pas généreuse notre société ?

A l'heure ou les taux de placement sont riquiquis voir nuls, on comprend que l'investissement dans Axway soit de nouveau attirant.

#### Dividendes Sopra 2019

Nb actions Sopra	20 547 701	
Dividende par action - Exercice 2019	2,4 €	
Montant total des dividendes distribués par Sopra		49 314 482
Part de GMT dans Sopra	19,60%	9 665 639
Part de famille Pasquier dans GMT	68,44%	6 615 163
Part de famille Pasquier en directe dans Sopra	0,50%	246 572
Total des dividendes Sopra 2019 perçus par famille Pasquier		6 861 735

#### Dividendes Axway 2019

Nb actions Axway	21 225 381	
Dividende par action - Exercice 2019	0,4 €	
Montant total des dividendes distribués par Axway		8 490 152
Part de GMT dans Axway	21,22%	1 801 610
Part de famille Pasquier dans GMT	68,44%	1 233 022
Part de famille Pasquier en directe dans Axway	0,13%	11 037
Total des dividendes Axway 2019 perçus par famille Pasquier		1 244 059

Total des dividendes Sopra & Axway distribués en 2019	57 804 635
dont Total des dividendes perçus par famille Pasquier	9 734 212
Rémunération P. Pasquier 2019	740 000



## 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.

### 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	Conseillère du salarié	1.2417
Angélique ROUZE	élu Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	DS et élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288