



## Lors de la réunion CE du 30 avril ...

### Présentation de Jive

Réseau « social » d'entreprise, Jive a été pensé comme un lieu d'échanges et de partage des connaissances entre les différents communautés d'Axway à travers le monde (si ça pouvait être vrai ...). Si l'outil présente un intérêt certain, son organisation laisse cependant à désirer et son utilisation est loin d'être intuitive. Les élus ont appris par ailleurs que Jive était en production ; alors que la direction nous avait affirmé qu'il était en test. Petit problème : la mise en place de ce genre d'outil suppose la consultation du CE et nous ne pouvons que constater une fois encore que les élus sont mis devant le fait accompli. Enfin, la direction affirme que l'utilisation de Jive n'est pas obligatoire. Tiens donc ! Comme ce dernier remplacera, à terme, d'autres supports tel que le Wiki, nous voyons mal comment un salarié pourra s'informer sur son activité ou sur ce qui se passe chez Axway sans y adhérer ! Avec le risque de se voir reprocher par le management de ne pas l'avoir fait.

### Mise à disposition en Français de la « Sales Policy »

Ce document contractuel est censé « encadrer » l'activité de nos collègues commerciaux, d'un point de vue organisationnel et financier. Il est systématiquement présenté pour signature dans sa version anglaise, puis en Français si certains le demandent. Le 30 avril, la version française n'était toujours pas disponible. Rappelons que la loi oblige l'employeur à fournir ce document d'abord dans la langue de Molière et que seule cette version est juridiquement recevable. Quelle serait la réaction de nos collègues Américains s'ils recevaient ce document d'abord en français ? Le signeraient-ils ?

### Information du CE sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans l'entreprise

Emanation des fameuses lois Auroux, la question a pu surprendre la direction qui, sans doute, flaire autre chose derrière ... et elle n'a pas tort, les élus de l'Intersyndicale devraient bien une négociation sur le sujet un de ces jours. En attendant, rions un peu avec la réponse de la direction qui fut celle-ci : « *le droit d'expression des salariés s'exerce dans les réunions d'agence* » !

Soyons sérieux : les réunions d'agence ne constituent en rien un lieu d'expression pour les salariés. Ces derniers doivent pouvoir évoquer leurs conditions de travail. Or, les questions posées ne trouvent souvent pas de réponses. Une expression organisée des salariés est nécessaire et devra être mise en place.

### Entretiens d'évaluation : où en sont-ils, quelles données personnelles et statistiques sont collectées à partir des formulaires, comment celles-ci sont-elles exploitées ?

Plus de 90% des entretiens ont eu lieu, ce qui représente –cela mérite d'être souligné– une nette amélioration par rapport aux années passées à la même date. La Direction précise que les données personnelles sont similaires à celles collectées dans l'ancienne version du formulaire et qu'aucune statistiques ne sont établies à partir de ces données. D'autre part, nous apprenons que deux « contacts RH » (ou « business partner » pour ceux qui ne comprennent plus le Français) sont en place en France pour suivre l'évolution des 600 salariés d'Annecy et de Puteaux. Nous doutons sérieusement qu'un seul point de contact RH puisse suivre correctement l'évolution de plus de 300 salariés !

### Désignation des représentants du CE aux assemblées générales des actionnaires

Cette possibilité légale n'a pas inspiré le Secrétaire du CE qui a considéré qu'il était inutile de nommer deux élus, dès lors que la majorité des effectifs est invitée en tant qu'actionnaire, à la suite de la distribution d'actions gratuites lors du Spin-off. Certes, mais si le législateur l'a prévu, c'est justement pour séparer le rôle d'actionnaire de celui de représentant du personnel. Résultat : Le Secrétaire propose de conserver le dispositif actuel et d'inviter aux Assemblées générales les deux représentants actuels majoritaires du CE au Conseil d'Administration. Petite précision : un élu Intersyndicale avait proposé sa candidature ... Mais rien à voir probablement dans cette décision.

**Le CactuCE ne retrace pas l'intégralité des débats mais il met l'accent sur des points importants débattus en CE. Pour une information plus complète, nous vous invitons à consulter les PV de CE et à interroger vos élus Intersyndicale.**

**Des salariés d'Axway ont remis à la direction une pétition qui -au-delà de l'émotion soulevée par le sort d'un de leur collègue- alerte celle-ci sur l'existence d'un climat "d'insécurité permanente". Ce texte exprime également le souhait du "rétablissement d'un climat de confiance" et de "l'application de toute la palette de mesures permettant d'éviter un licenciement brutal". Les élus Intersyndicale au C.E. demandent à la direction d'apporter une réponse aux salariés, sous quelque forme que ce soit.**

La direction d'Axway a estimé que le courrier des salariés n'appelait aucune réponse particulière de sa part et s'est contentée de prendre note!

Circulez y a rien à dire ! Bien pour une direction qui affiche sur les murs de la boîte un « *cercle vertueux des valeurs* » et qui prône la « *confiance mutuelle* » et « *l'esprit d'équipe* ». L'avantage d'une telle attitude, c'est que les salariés connaissent maintenant la haute considération dans laquelle les tient la direction d'Axway.

#### **Pourcentage d'augmentation de la masse salariale, nombre de personnes concernées.**

Cette année, l'enveloppe globale des augmentations de salaires a représenté 2,7% de la masse salariale pour environ 77% de salariés bénéficiaires (80% des femmes et 74% des hommes).

#### **Quel est le processus et quels sont les acteurs intervenant dans une procédure de licenciement ou de sanction ? Comment sont choisis les différents degrés de sanction ?**

La Direction rappelle que le règlement intérieur prévoit des sanctions pour des motifs disciplinaires. Selon elle, la gravité des faits reprochés permet de définir la sanction la plus adéquate. Des manquements qui ne justifient pas un licenciement mènent à d'autres sanctions. Une échelle des sanctions existe dans le règlement intérieur de l'entreprise et de fait, la graduation existe.

Faux ! Une échelle des sanctions permet une évolution progressive dans les sanctions ; or le règlement intérieur d'Axway précise qu'en la matière, c'est l'une OU l'autre des sanctions indiquées qui sera appliquée. Il n'y a donc pas de graduation. Ce qui permet à la direction de faire ce qu'elle veut. Et nous savons de quoi nous parlons puisque les élus Intersyndicale accompagnent régulièrement des salariés licenciés jusqu'au Prud'homme ; et dans 90% des cas, aucun avertissement préalable n'avait été adressé.

#### **Subventions des centres de Loisirs ou aérés pour les enfants de plus de 6 ans par rapport à l'URSSAF**

Selon cette institution, en application de l'article L7233-4 du code du travail, l'aide financière - dans la limite de 1830 euros par an et par salarié- accordée par le CE est destinée à leur faciliter l'accès aux services ou à financer les activités de service à la personne ou de garde d'enfant hors du

Domicile- est exonérée de cotisations.

La liste des activités relevant des services à la personne est fixée par l'article D.7231-1 du code du travail (dont la garde d'enfant à domicile).

Concernant les activités de garde d'enfant hors du domicile des bénéficiaires, sont visées les activités de garde d'enfants assurées par :

- les établissements privés ou publics d'accueil des enfants de moins de six ans ;
- les personnes organisant un accueil d'enfants scolarisés limité aux heures qui précèdent et suivent la classe ;
- les assistants maternels agréés (pour les enfants de plus ou moins 6 ans) ;
- les centres aérés ou les centres de loisirs le mercredi, vacances scolaires pour les enfants de moins de six ans.

En dehors des activités et conditions ci-dessus, l'aide financière du CE est assujettie à cotisations et contributions de droit commun.

Cet avantage fourni jusqu'à présent par le CE étant illégal en l'état, une solution alternative est recherchée par afin de poursuivre l'aide aux familles sur d'autres activités.

A suivre donc.

#### **Information et consultation du Comité d'Etablissement Axway un projet de règlement intérieur**

Ce point a suscité de la part des élus Intersyndicale la déclaration suivante :

*Le point 7 est ainsi rédigé : « information et consultation de Cet Axway sur un projet de règlement intérieur ». Or, nous apprenons en séance qu'il s'agit, en fait, de donner un avis sur une modification de ce règlement. Nous constatons qu'entre l'intitulé du point et ce pour quoi les élus sont consultés, il existe une différence notable. Les élus IS ne prendront pas part au vote pour les raisons suivantes :*

- *s'il s'agit comme l'indique l'intitulé du point d'émettre un avis sur l'ensemble du règlement intérieur, nous avons exprimé, lors de réunions précédentes de CE et de CHSCT (en 2012 notamment), le fait qu'un certain nombre d'articles de ce règlement ne nous convenaient pas ; en particulier l'article intitulé « Echelle des sanctions et droits de la défense » ;*
- *l'intitulé du point mis à l'ODJ n'est pas conforme au débat portant sur l'article 8 du règlement (tabagisme et vapotage) et à l'avis demandé aux élus.*

*Nous espérons qu'à l'avenir, les intitulés de points des ODJ CE seront en adéquation avec les avis demandés.*

L'avis a été reporté.

**PROCHAINE REUNION CE : LE 28 MAI.**