



Très bonne année 2026

Une année 2026 pleine d'ambition

2025 s'achève et après des résultats du 1^{er} semestre satisfaisants, apparemment, nous allons correctement terminer l'année (à confirmer). En dehors des chiffres officiels qui restent à venir, nous pouvons constater que l'intégration 74SW/Axway/SBS Software avance bien. Nous avons une direction 74SW qui semble prendre la mesure du groupe et qui constitue une équipe dédiée solide et une direction Axway qui se focalise sur l'exécution et l'organisation qui nous intéressent au quotidien. Tout n'est pas rose mais la situation est globalement satisfaisante, même si elle doit être encore améliorée.

Les défis qui nous attendent pour 2026 sont conséquents. Il s'agit d'une part, de renouveler notre offre pour proposer des compléments à nos clients réguliers (upsell), de réussir l'industrialisation de notre offre Engage/Fusion et d'autre part, de répondre à la vague IA qui déstabilise le marché. Tout le monde veut de l'IA, tout le monde doit avoir un sticker IA sur son produit, mais franchement on n'a pas encore vu de projet significatif où l'IA a apporté quelque chose. Les attentes sont élevées et les ambitions sans limite. Espérons que l'on ne nous fixe pas d'objectifs hors d'atteinte.

L'équipe **TraidUnion** forme le vœu que cette technologie nous simplifie le travail et nous offre de nouvelles opportunités sans rajouter encore une nouvelle pression à celle quotidienne.

Nous espérons sincèrement que cette année 2026 voit la mise en place d'un intéressement à la hauteur des efforts des salariés et des résultats de l'entreprise. Rappelons que l'équipe **TraidUnion** réclame un intéressement équivalent à un salaire moyen chez Axway.

Nous vous souhaitons le meilleur pour cette année 2026, qu'elle vous apporte joie et bonheur pour votre vie privée et une satisfaction personnelle sur le plan professionnel, et sans oublier bien sûr la santé et les sous.

Savez-vous qui est **TraidUnion** ?

Nous sommes un groupe de salariés qui avons constitué un syndicat¹ pour pouvoir participer à la vie de l'entreprise, du CSE et du conseil d'administration et pour ne pas laisser cela aux syndicats professionnels. Nous souhaitons que la voix des salariés soit entendue, mais contrairement à la CGT et à la CFDT :

- Nous sommes apolitiques et nous sommes exclusivement concentrés sur les salariés d'Axway/ 74SW.
- Nous ne sommes pas intéressés par les autres entreprises, le gouvernement, la situation politique.
- Nous ne rendons de compte à personne et ne sommes financés par personne.

Il nous semble important de vous rappeler combien l'indépendance d'Axway/74SW passe aussi par une attitude constructive et apolitique lors des points avec les représentants de la direction, lors des CSE, lors des négociations ou encore lors des conseils d'administration.

Nous n'avons pas d'ambition personnelle et encore moins idéologique et si le cœur vous en dit, vous êtes les bienvenus.

Nous gérons aussi les activités du CSE et nous nous sommes toujours fait un point d'honneur de servir tous les salariés équitablement sans passe-droit ni copinage. Nous avons toujours refusé d'introduire des critères liés à l'ancienneté. Tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, sont traités de la même manière. Il n'y

¹ Seul un syndicat légalement constitué peut participer pleinement aux élections et aux négociations avec la direction.

a pas de délai d'attente pour profiter des activités du CSE à l'arrivée d'un nouveau salarié. Pour ceux qui ne le savent pas encore, le budget du CSE correspond à 0,67 % de la masse salariale et il est versé mensuellement donc pour tous les salariés présents.

En 2025, nous avons essayé de vous proposer un large choix d'activités pour vous et votre famille, nous allons continuer en 2026 et nous lancerons quelques sondages pour être toujours au plus proche de vos souhaits.

SVP, n'oubliez pas que notre budget n'est pas extensible et qu'il doit être réparti entre toutes les activités.

Conditions de travail : des refus répétés qui interrogent

« Tant va la cruche à l'eau qu'à la fin elle se casse. » Cette expression reflète aujourd'hui le sentiment grandissant des représentants **TraidUnion** face aux difficultés rencontrées pour faire évoluer concrètement les conditions de travail.

Si les nouveaux locaux sont globalement appréciés par les salariés, cela ne saurait occulter la responsabilité de l'entreprise de poursuivre les améliorations nécessaires. Les élus **TraidUnion** s'y emploient activement, dans le cadre des réunions de la CSSCT, des négociations annuelles obligatoires (NAO) et du CSE, en formulant des demandes raisonnées, argumentées et systématiquement orientées vers l'intérêt collectif.

Pourtant, force est de constater que nombre de ces demandes se heurtent à des refus systématiques, sans réelle ouverture à la discussion. Si les échanges avec la direction sont courtois et parfois constructifs, les décisions finales donnent le sentiment d'un verrouillage en amont, laissant peu de place à la compréhension des enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail portés par les élus.

L'exemple de la demande d'installation de distributeurs de gel hydroalcoolique à chaque entrée du site est particulièrement révélateur. Formulée en commission CSSCT pour des raisons évidentes de prévention sanitaire, et soutenue par la médecine du travail, cette demande a été rejetée au motif que la crise du covid-19 serait derrière nous et que le gel pourrait endommager la moquette. De tels arguments interpellent, alors même que les risques liés aux pathologies saisonnières et la prévention en milieu professionnel restent des enjeux permanents.

Ces refus, perçus comme arbitraires et déconnectés des réalités du terrain, affaiblissent le dialogue social et traduisent un manque de considération pour les alertes et propositions portées par les représentants du personnel.

Aujourd'hui, les élus expriment un profond ras-le-bol et un réel découragement. Comme cela a été clairement indiqué lors des derniers CSE de décembre par la voix de notre secrétaire, nous attendons de la direction des réponses à la hauteur des enjeux, ainsi qu'une volonté sincère de construire des solutions plutôt que de les écarter systématiquement.

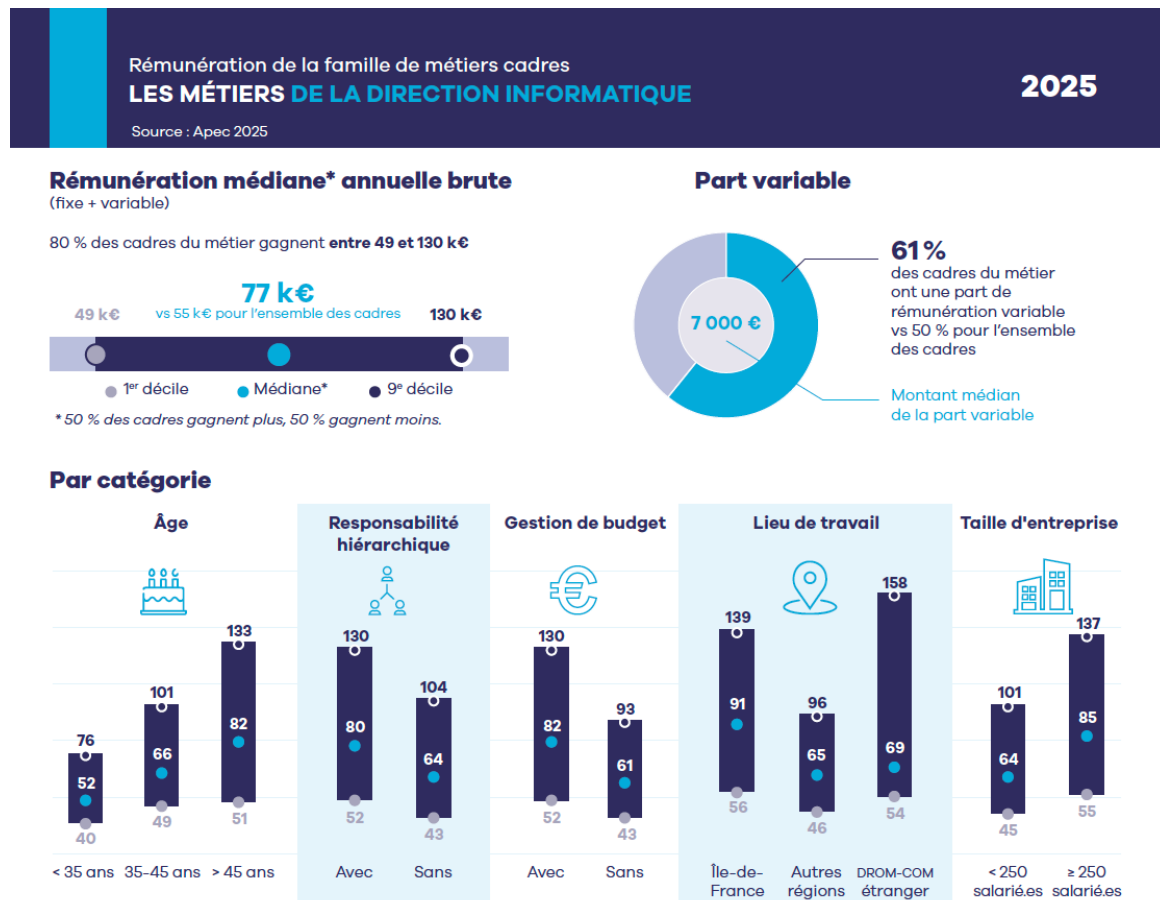
Bien que nos conditions de travail restent globalement acceptables, il s'agit ici de tirer la sonnette d'alarme concernant la situation des élus, qui relaient les revendications des salariés pour améliorer nos conditions de travail à moindre coût. Ces démarches se soldent trop souvent par une insatisfaction et un manque de considération de la part de la direction, ce qui risque de décrédibiliser les élus auprès des salariés. À terme, cette perte de légitimité pourrait entraîner une véritable crise des vocations d'ici deux ans, lors des prochaines élections.

L'équipe **TraidUnion** a donc profité des négociations sur la qualité de vie au travail (QVT) pour renouveler et insister sur ces revendications (gel hydroalcoolique, barre de la table, taille du réfrigérateur, réglage du chauffage, de la climatisation et des stores électriques / badges d'accès au 15eme étage/...).

Étude APEC sur la rémunération des cadres

Dans une étude de décembre 2025 l'Association Pour l'Emploi des Cadre (APEC) analyse la rémunération de 111 familles de métiers.

Nous vous proposons quelques éléments concernant notre secteur d'activité.



L'étude détaillée est disponible en ligne <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-salaires-des-cadres-dans-111-familles-de-metiers-edition-2024.html>

La justice confirme que la mise en œuvre de l'IA ne doit se faire qu'après l'avis du CSE

Le 14 février 2025, le tribunal judiciaire de Nanterre a rendu un jugement par lequel le juge des référés a ordonné la suspension d'un projet de déploiement d'outils IA avant le terme de la consultation du CSE.

Dans cette affaire, l'employeur a informé le CSE du déploiement de cinq nouvelles applications informatiques mettant en œuvre des procédés « d'intelligence artificielle », le 25 janvier 2024.

Considérant que la mise en œuvre de ce projet ne nécessitait pas l'avis préalable du CSE mais uniquement son information, l'employeur avait initialement refusé d'engager une procédure de consultation des représentants du personnel.

De son côté, le CSE a sollicité à plusieurs reprises l'ouverture d'une procédure de consultation sur l'introduction de ces outils, en application de l'article L. 2312-8, II, 4°, du Code du travail, qui prévoit que le CSE doit être informé et consulté sur « l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

Face au refus de l'employeur d'engager une telle procédure, le CSE a décidé de saisir le juge des référés, le 17 juin 2024, aux fins d'obtenir l'ouverture d'une consultation et la suspension temporaire de la mise en place des nouveaux outils.

Le 26 septembre 2024, la direction a finalement engagé une procédure de consultation du CSE sur ce nouveau projet.

Cependant, le 19 novembre 2024, le CSE a saisi le président du tribunal judiciaire de Nanterre suivant la procédure accélérée au fond pour obtenir communication de documents complémentaires et une prolongation du délai de consultation.

Par la suite, le tribunal judiciaire de Nanterre a été amené à statuer sur la suspension du projet de déploiement des nouvelles applications d'IA ainsi que sur l'éventuelle atteinte aux prérogatives du CSE.

Le comité soutenait en effet que l'employeur avait déjà mis en œuvre une partie du projet de déploiement avant d'avoir recueilli l'avis des représentants du personnel, ce qui constituait un trouble manifestement illicite et une entrave à ses prérogatives.

Considérant que l'employeur doit attendre la fin de la procédure de consultation pour débiter la mise en œuvre des nouveaux outils, le CSE a demandé, d'une part, la suspension du projet jusqu'à ce que le comité ait rendu son avis et, d'autre part, la condamnation de l'employeur en raison de l'entrave exercée à ses prérogatives.

À l'inverse, l'employeur soutenait, d'une part, que la consultation du CSE était terminée et que celui-ci était réputé avoir rendu un avis négatif et, d'autre part, que la consultation du CSE n'était pas obligatoire et que le projet de déploiement des outils informatiques n'avait pas encore été formellement mis en œuvre, mais était uniquement en cours d'expérimentation.

A méditer...

Débutez l'année avec les spectacles de votre CSE

Nous vous proposons quelques spectacles pour bien débiter l'année 2026.

DISNEY SUR GLACE	ADIDAS ARENA	Dimanche 11 janvier 10h15
L'HEURE DES ASSASSINS	Comédie de Paris	Samedi 10 janvier à 16h30
LE ROI SOLEIL	Dôme de Paris	Dimanche 18 janvier 2026 à 15h
LA BELLE AU BOIS DORMANT	Théâtre Mogador	Dimanche 1er février 11h
LE CERCLE DES POETES DISPARUS	Théâtre Antoine	Vendredi 20 mars à 21h
LES LEGENDES DU ROCK	Dôme de Paris	Vendredi 27 mars à 20h
LE ROI LION	Théâtre Mogador	Dimanche 22 mars à 13h
FESTIVAL MONDIAL DE LA MAGIE	Dôme de Paris	Dimanche 29 mars 14h
POSITIVE ENERGY	Théâtre des Variétés	Samedi 4 avril 19h
THE RISE	Dôme de Paris	Dimanche 12 avril 16h
LA DAME DE PIERRE	Dôme de Paris	Dimanche 7 juin 15h
PLANETE HISTORIQUE	l'Atelier des Lumières	jusqu'au 8 mars 2026

Comme d'habitude cela se passe sur le site de votre CSE <http://cse-axway.fr/>.

Profitez de ce mois de janvier pour mettre à jour votre profil, les informations que vous y partagez sont utilisés pour calculer vos droits.

Pour cette année 2026 aussi, vos élus **TraidUnion** sont à leur poste et toujours à votre écoute :

Jean-Claude Bellando, Monique Courcoux, Sandrine Gallissot, Kamal Dadi, Jean-Marie Mahieu, Marianne Quinque, Sylvie Decorps, Pascal Bibas, Sophie Saltiel, Chantal Roudil D'Ajoux, Thibaud Kahn, Amelie Pisa, Christophe Ganieux.

