



L'IA dans la précipitation

Ça ressemble à un poisson d'avril !

Le 30 mars dernier, nous avons reçu une invitation à suivre, dans un délai de **quinze jours**, une formation de type « Literacy » sur le sujet de l'intelligence artificielle.

Soyons clairs d'emblée : la formation est pertinente et nous encourageons chacun à la suivre. Le terme literacy désigne l'acquisition d'une culture générale sur un sujet — au sens premier, une forme « d'alphabétisation ». Appliqué à l'IA, il s'agit donc d'une acculturation aux concepts, usages, opportunités et impacts d'une transformation majeure de nos métiers.

Sur le fond, la démarche ne peut qu'être approuvée. Cela fait en effet deux ans que les élus du CSE, **TraidUnion** en tête, alertent régulièrement sur la nécessité de mettre en place ce type de formation, compte tenu de l'importance prévisible — et désormais avérée — de l'IA dans l'évolution du travail. Ce qui était identifié et discuté depuis longtemps **devient aujourd'hui urgent... dans les quinze jours**.

C'est précisément sur ce point que la méthode interroge.

Au-delà du fait que l'ensemble des salariés devrait déjà être accompagné pour préserver et développer son employabilité dans un environnement durablement transformé par l'IA, il paraît pour le moins discutable d'exiger que cette acculturation se fasse dans **un délai aussi contraint, comme si le sujet venait tout juste d'apparaître**.

Ce délai de quinze jours semble d'ailleurs devenir une nouvelle norme.

Nous l'avons tous constaté récemment avec la demande, tout aussi pressante, de définir subito presto nos objectifs annuels avec nos managers, via le désormais célèbre fichier Excel "**Goal Setting**".

Nous avons bien compris que cette année, on accélère. Mais que ce soit en matière de Management By Objectives ou d'adoption de l'IA, nous avons davantage le sentiment d'être engagés dans une logique de rattrapage que dans une démarche structurée, anticipée et durable d'innovation et de différenciation vis-à-vis de nos compétiteurs.

Pour reprendre une métaphore bien connue, nous sommes plus proches du lièvre et de la tortue que d'une stratégie maîtrisée dans la durée.

Face à cette agitation, permettons-nous de conclure avec un auteur qui n'a rien perdu de son actualité.

Dans *Le Lion et le Rat*, Jean de La Fontaine nous rappelle une vérité simple et éprouvée :

« Patience et longueur de temps font plus que force ni que rage. »

Une maxime qui mérite sans doute d'être méditée... y compris dans la conduite du changement à l'ère de l'intelligence artificielle.

Le compte épargne-temps arrive

L'accord est signé et devrait vous être présenté par la direction au moment où vous lirez ces lignes. Vous allez pouvoir mettre de côté jusqu'à 5 jours de congés si jamais il vous en reste à fin mai. Vous pouvez cumuler jusqu'à 15 jours au total sur plusieurs années. Ensuite vous pourrez les utiliser pour un projet personnel ou allonger la durée de vos vacances. Notez que si vous quittez l'entreprise, ces jours vous seront payés.

<https://axway.jiveon.com/docs/DOC-186841>

L'équipe **TraidUnion** se félicite de cet accord, c'est une revendication de longue date.

Sur le terrain, les équipes ne sont pas restées passives. Certaines équipes de R&D se sont tournées vers Claude Code pour accélérer leur production, tandis que d'autres entités, comme SBS, privilégient Kiro.

La diversité des initiatives témoigne de l'intérêt et de l'engagement des équipes. Elle met toutefois en lumière un manque de coordination : absence de cadre commun, de formation structurée, de partage organisé des retours d'expérience.

Sans référentiel partagé, chacun avance selon sa propre lecture des enjeux, ce qui complique la collaboration et fragilise la cohérence globale.

Gouvernance IA : de la maîtrise des risques à l'accompagnement des transformations

La direction met en avant l'existence d'un comité de gouvernance IA, principalement centré sur les enjeux de sécurité et de conformité. Cette démarche est essentielle et constitue un prérequis indispensable.

Mais elle ne saurait suffire à elle seule. L'IA transforme en profondeur les pratiques professionnelles, les compétences et les organisations. Pour être pleinement efficace, la gouvernance doit aussi être opérationnelle : définir des usages cibles, structurer les déploiements, former les équipes et accompagner les évolutions de métier.

Conclusion alternative – Construire le cap ensemble

L'enjeu n'est pas de freiner la dynamique actuelle, mais de lui donner du sens, une direction et des conditions de réussite partagées. Accélérer sans cadre clair expose à la dispersion et à la fatigue des équipes ; structurer, en revanche, permet de transformer l'essai.

L'IA représente une opportunité majeure pour Axway, à condition qu'elle s'inscrive dans un projet collectif, cohérent et durable. Cela suppose un dialogue ouvert avec les équipes, une gouvernance lisible et un investissement réel dans l'accompagnement humain.

Il est encore temps de passer d'une accélération subie à une trajectoire maîtrisée, construite avec celles et ceux qui font la réussite de l'entreprise au quotidien.

Lettre de revendication envoyée à la direction

Dans un souci constant d'amélioration du climat social, de reconnaissance du travail fourni par chacun et d'attractivité globale de notre entreprise, nous souhaitons rappeler plusieurs demandes exprimées depuis plusieurs années par les salariés et régulièrement portées par **TraidUnion** lors de nos échanges avec la direction. Ces sujets constituent aujourd'hui des attentes fortes, partagées par les salariés et considérées comme structurantes pour l'avenir de notre organisation.

Mise en place d'une part variable (corporate bonus plan) pour l'ensemble des salariés

La généralisation récente des MBO (Management by Objectives) à l'ensemble des collaborateurs, incluant trois objectifs techniques ou professionnels et un objectif d'amélioration individuelle, rend nécessaire la mise en cohérence du système de rémunération avec ce dispositif. Actuellement, seule une minorité de salariés bénéficie d'une part variable, alors que tous sont soumis à des objectifs formels.

Il est donc demandé la mise en place d'une part variable pour l'ensemble des salariés. Les critères, montants et modalités d'attribution peuvent naturellement être différenciés selon les responsabilités et les métiers, mais le principe doit être équitablement étendu.

De nombreuses entreprises ayant généralisé une part variable constatent une progression de l'efficacité et de l'engagement des collaborateurs, ce qui confirme la pertinence d'un tel dispositif.

Mise en place d'un abondement pour l'achat d'actions de l'entreprise

Une partie très réduite des salariés bénéficie aujourd'hui d'attributions gratuites d'actions. Par ailleurs, une autre société du groupe a déjà proposé un plan d'achat d'actions à tarif préférentiel. Afin de renforcer

l'actionnariat salarié de manière cohérente et équitable, il est demandé la mise en place d'un abondement dédié à l'achat d'actions.

Les dispositifs français d'épargne salariale permettent explicitement à l'employeur de verser un abondement destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise :

- Le PEE (Plan d'Épargne Entreprise) et les PER collectifs / PERECO / PERCO sont des supports autorisés pour accueillir l'abondement. Les sommes versées par l'employeur bénéficient d'exonérations sociales et fiscales sous conditions.
- Depuis la loi « Partage de la valeur », le plafond d'abondement unilatéral destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise a été augmenté, ce qui confirme la volonté du législateur de faciliter ce type de dispositif.
- L'employeur peut procéder à un abondement unilatéral, c'est à dire sans versement préalable du salarié, exclusivement dédié à l'achat d'actions ou de certificats d'investissement de l'entreprise ou du groupe.
- Les plafonds légaux applicables sont plus élevés lorsque l'abondement est destiné à l'achat d'actions :
 - Plafond général : 3 fois le montant versé par le salarié et 3 844,80€ par an (8% du PASS).
 - Plafond spécifique actions : porté à 6 920,64 € par an et par salarié (8% du PASS x 1,8).

Ces éléments démontrent que la mise en place d'un abondement dédié à l'achat d'actions est non seulement légalement possible, mais expressément prévue et facilitée par le cadre réglementaire français.

Ce dispositif permettrait aux salariés de se constituer progressivement un capital de manière indolore et stable, avec un impact limité sur la structure actionnariale compte tenu du pourcentage très faible que représenterait l'actionnariat salarié.

Mise en place d'un dispositif d'épargne retraite – ouverture de négociations sur un PERCOL

Nous demandons également l'ouverture de négociations en vue de la mise en place d'un PERCOL (plan d'épargne retraite collectif), dispositif instauré par la loi PACTE en remplacement du PERCO. Le PERCOL constitue l'un des compartiments du plan d'épargne retraite et permet aux salariés de se constituer, de manière facultative, une épargne retraite dans un cadre social et fiscal avantageux. Ce plan, ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise, peut être mis en place par décision de la direction ou dans le cadre d'un accord collectif, avec une condition d'ancienneté maximale de trois mois. Chaque salarié bénéficie d'un compte individuel destiné à accumuler une épargne mobilisable au moment de la retraite, sous forme de capital, de rente ou d'un mixte des deux.

Le PERCOL peut être alimenté par des versements volontaires du salarié, par l'intéressement, la participation, des jours de congé transférés, ainsi que par un éventuel abondement de l'employeur, dans les limites des plafonds fiscaux et sociaux en vigueur. Les versements d'épargne salariale et les versements obligatoires (salarié/employeur) bénéficient d'un régime fiscal favorable, incluant exonérations ou déductibilité selon leur nature.

La mise en place de ce dispositif s'inscrirait dans une démarche de modernisation sociale et permettrait d'accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite, tout en offrant à l'entreprise un levier de fidélisation et d'attractivité conforme au cadre réglementaire actuel.

Revalorisation significative de l'intéressement

Lors des négociations annuelles, la marge de manœuvre se limite aujourd'hui principalement aux plages des critères de performance, en particulier le seuil de ROA (return on assets). Ces ajustements restent insuffisants pour améliorer réellement le dispositif d'intéressement.

Il est demandé que le montant d'intéressement correspondant à l'objectif atteint soit fixé à **un mois de salaire moyen des salariés de l'entreprise**.

Nous rappelons que l'intéressement ne représente aucun risque financier pour l'entreprise, puisqu'il n'est versé qu'en cas d'atteinte des objectifs. Cette mesure constituerait une avancée significative pour les rémunérations les plus modestes et renforcerait le caractère incitatif du dispositif.

Vos élus **TraidUnion** sont bien à votre écoute, et ce n'est pas de l'IA :

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.

