



La mort de l'intéressement

Blocage des négociations sur l'intéressement.

Depuis des années, l'équipe TraidUnion demande à la direction de mettre en pratique les montants de l'intéressement versé avec ceux en usage dans les sociétés d'édition de logiciels en France. La direction fait toujours la sourde oreille et fait des propositions qui semblent se moquer de nos demandes.

Si nous regardons le total intéressement + participation, nous sommes loin des entreprises qui font une marge comparable. Devrait-on se comparer à certains pour fixer nos objectifs (ROA¹), mais pas pour verser l'intéressement ?

Nos anciens collègues qui partent chez des éditeurs tiers nous font part de montants plus significatifs. Sans compter le champion « Dassault Systèmes » qui verse 4 mois de salaires moyens. Pourtant Dassault Systèmes a un ROA de 9%, nous sommes à 21,6% pour Axway et à 15,2% pour le groupe 74SW. Rappelons aussi que la division SIRH de Sopra Group obtient des versements plus intéressants que les nôtres, comme quoi c'est possible chez Sopra.

Chez TraidUnion, nous avons une ligne claire depuis des années. La majorité des salariés n'a ni part variable ni prime sur objectif. L'intéressement est le seul élément qui va concrétiser cette atteinte d'objectif. Le montant est identique pour l'ensemble des salariés car l'objectif est le même pour tous. Faut-il le répéter : **tous les salariés participent à l'atteinte de cet objectif.**

Nous avons demandé que la négociation porte au moins sur une trajectoire qui permettrait d'atteindre cet objectif d'un salaire moyen ⇒ refus de la direction.

Les négociations ne portent que sur une faible variation autour d'un objectif figé, l'enveloppe globale est déjà fixée. Cela signifie que la proposition de la direction est capée. C'est-à-dire que même en dépassant l'objectif désigné, le versement sera limité à 120 % du montant. TraidUnion rappelle que les primes et parts variables ne sont pas limitées à 120 %, alors pourquoi l'imposer à l'intéressement ? **Même en surperformant, nous ne pourrions plus obtenir le montant versé cette année !**

Alors que la direction limite l'enveloppe totale à environ 1 million d'euros, nous aurions préféré un signal positif avec un montant à 2 millions pour une répartition plus équitable à verser en 2027. Pour donner une idée de ces chiffres, nous faisons remarquer que :

- M. Donovan a perçu en 2024 1,4 million et en 2025 1,3 million d'euros.
- Il y a une poignée de privilégiés chez 74Software qui ont reçu en 2025 des actions gratuites pour un montant de 2,8 millions € et cela a généré pour l'entreprise des charges sociales pour un montant supplémentaire de 1,4 million €.

Après l'ensemble de ces exposés et face à la situation de blocage, il nous semble plus honnête d'arrêter ces pseudo-négociations. Nous n'allons pas signer pour obtenir moins que l'année dernière !

Cette décision est difficile mais nous ne pouvons accepter que les montants baissent pour un calcul purement financier, cela ne peut plus durer.

¹ La rentabilité des actifs (Return On Assets en anglais) évalue à quel point l'entreprise peut générer des bénéfices.

Les négociations en cours.

Vos élus **TraidUnion** participent régulièrement aux négociations pour défendre l'intérêt de tous les salariés. Cela n'est pas toujours simple quand la direction ne veut rien savoir, mais nous persévérons. Nous pouvons rappeler des points positifs :

- La mise en œuvre du Compte Épargne Temps pour « mettre de côté » quelques jours de congés.
- Après un an d'ancienneté, les salariés de moins de 30 ans bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire, ce qui leur donnera les mêmes droits que les salariés de plus de 30 ans chez Axway.

Ancienneté	< 30 ans	30 à 34 ans
1 an < ou = ancienneté < 5 ans	-	1 jour

Actuellement ils n'ont rien :

- Nous devrions passer à 7 jours et 11 jours de RTT (à la place de 6² et 10 jours). Nous aurons ainsi les mêmes droits que SBS.
- Le forfait de mobilité durable est déjà passé à 45€ par mois, et il vous reste 160 € de remboursement annuel possible (par exemple pour un équipement de sécurité ou un achat de vélo).
- Lors des augmentations annuelles, le montant minimum attribué **en cas d'augmentation** passe à 80€ mensuels, contre 50€ auparavant. Pour information, cela correspond à 2,7 % du plus bas salaire chez Axway, qui est de 35 k€.

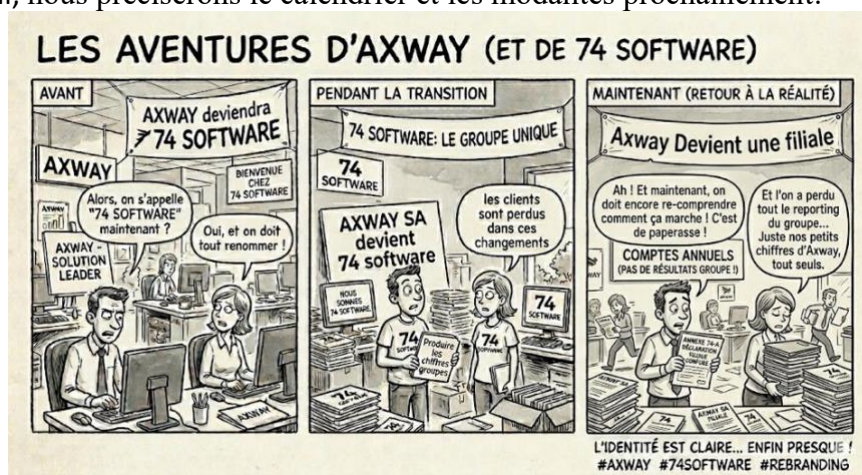
Des points en suspens :

- Notre demande d'abondement du plan épargne entreprise.
- La création d'un plan d'épargne retraite collectif.

Des points qui fâchent :

- Pas de revalorisation des astreintes.
- Pas de revalorisation du montant du chèque restaurant, il va rester coincé à 11 €, encore une mesquinerie de la direction.
- La disparition de la mission handicap pour 74SW. Nous devons négocier un nouvel accord qui s'appliquera également à SBS. Pour l'instant cela semble mal engagé et au détriment de nos collègues en situation de handicap.
- L'intéressement qui semble toujours ne pas intéresser la direction.

Sans parler du projet de filialisation en Axway SAS, nous allons devenir une filiale de 74SW. Il y a encore du travail, nous préciserons le calendrier et les modalités prochainement.



² Actuellement les salariés au forfait jour ont 6 jours de RTT, les autres 10.

Retour sur les résultats 2025.

Nous vous partageons la conclusion des travaux réalisés par le cabinet ACE qui conseille vos élus au CSE.

Résultats 2025 : Axway confirme sa solidité, mais peut encore mieux faire

L'année 2025 a été une bonne année pour Axway. Le rapport établi par l'expert-comptable du CSE confirme la poursuite de l'amélioration de notre rentabilité : le taux de ROA de la marque Axway atteint **21,6 %**, un niveau record et même légèrement supérieur au budget prévu. Cette performance repose avant tout sur une marge brute en hausse et sur la part croissante des revenus récurrents (souscription en progression de +14 %), qui rendent notre chiffre d'affaires plus prévisible et plus robuste. Axway reste clairement le moteur de la performance du groupe 74Software.

Un net désendettement du groupe.

L'amélioration spectaculaire de la trésorerie d'exploitation (multipliée par 3,5 sur un an, à plus de 110 m€) a permis au groupe de réduire ses emprunts de près de **50 m€** en 2025, à peine un an après avoir émis 200 m€ de nouvelles dettes pour financer l'acquisition de SBS. L'endettement net est ainsi passé de 250 à **193 m€**, et le ratio dette nette / EBITDA — proche de la limite autorisée fin 2024 (2,87x pour un plafond de 3x) — est repassé **sous la barre des 2x**. Cette dynamique a été confortée par le refinancement d'avril 2026, qui repousse à **2031** des échéances de remboursement initialement prévues en 2027 et 2029, faisant passer la durée moyenne de la dette de 1,7 an à 4,5 ans. Le groupe respecte ainsi pleinement ses engagements bancaires et retrouve une réelle flexibilité financière, en vue notamment de futures acquisitions au service de l'ambition d'atteindre 1 milliard d'euros de chiffre d'affaires. À noter toutefois : sous l'effet « année pleine » de l'emprunt SBS, le coût net de l'endettement a augmenté en 2025, pesant désormais pour 16 % du ROA.

Une performance qui aurait toutefois pu être meilleure.

L'expert-comptable pointe une hausse marquée des frais généraux d'Axway en 2025 : **+19 % sur un an**, alors même que l'activité ne progressait que de l'ordre de 2,5 %. Cette augmentation, qualifiée de « surprenante » dans le rapport et sans corrélation avec la croissance, pèse directement sur notre rentabilité. L'estimation est parlante : si les frais généraux avaient été répartis comme en 2024, le ROA d'Axway aurait atteint **23 %** au lieu de 21,6 %. On est loin des promesses faites durant le rachat nous promettant que SBS saurait se financer à lui seul.

Un poste de coût à surveiller dans le Cloud : les charges externes.

L'analyse détaillée de notre activité Cloud (Axway-Managed) met en évidence le poids significatif des **charges externes**, qui s'élèvent à près de **8 millions d'euros** sur l'exercice 2025 et viennent peser directement sur la marge brute de l'activité. De fait, **la rentabilité du Cloud n'évolue qu'à la marge** : avec un taux de marge brute moyen de 46 % (contre 77 % pour l'ensemble de la branche Axway), cette activité reste nettement moins rentable que le reste de notre portefeuille. Une maîtrise plus stricte des charges externes contribuerait directement à renforcer la rentabilité d'une activité par ailleurs en forte croissance, puisque le Cloud représente désormais 17 % du chiffre d'affaires de la marque et constitue, au budget 2026, le relais de croissance le plus dynamique (+20 % attendus).

En résumé, Axway aborde 2026 sur des bases saines : rentabilité record, désendettement marqué et dynamique commerciale portée par la Souscription et le Cloud. Les deux principaux leviers d'amélioration sont clairement identifiés : une meilleure maîtrise des frais généraux et une attention accrue aux charges externes de l'activité Cloud, dont la rentabilité doit encore progresser. C'est en travaillant collectivement sur ces points que nous pourrions consolider encore notre performance.

L'IA, encore et toujours.

Que serait une newsletter **TraidUnion** sans parler d'IA, notre sujet de prédilection. Le mois dernier, nous avons rendu notre avis au CSE, et il est sans ambiguïté : nous soutenons la stratégie IA que nous appelons de nos vœux depuis plus de deux ans. Nous souhaitons être pleinement associés à ce processus, afin de garantir que **chaque collaborateur** puisse monter en compétence sur ces nouvelles technologies. La balle est désormais dans le camp de la direction, et nous attendons son retour.

Les initiatives IA en cours, désormais consultables

Si vous êtes intéressé par les initiatives IA actuellement en expérimentation dans l'entreprise, vous pouvez dorénavant consulter les pages SharePoint suivantes :

https://axwaysoftware.sharepoint.com/sites/74s_all_intra_ai/SitePages/AI-Policy.aspx

Vous y trouverez le cadre à appliquer pour la mise en œuvre de l'IA dans notre groupe 74Software.

Avant de vous lancer sur une idée, prenez le réflexe de consulter ces pages pour vérifier qu'elle n'y figure pas déjà. Si c'est le cas, n'hésitez pas à joindre le point de contact indiqué. Mutualiser nos efforts au sein d'Axway est essentiel pour avancer plus vite et plus efficacement.

MCP : un retard difficile à comprendre

Sur un registre un peu plus critique, vous trouverez également la liste des MCP (Model Context Protocol) autorisés dans l'entreprise.

https://axwaysoftware.sharepoint.com/sites/74s_all_intra_ai/SitePages/Approved-MCPs.aspx

À sa réception, un constat saute aux yeux : aucun n'est approuvé. La réponse apportée ? « Le processus d'approbation est en cours d'approbation. » À l'heure où certains de nos produits, comme Benchmark, proposent déjà des fonctionnalités MCP³ à nos clients, et où le MCP constitue un cas d'usage fondateur de l'IA Gateway, ce retard a de quoi surprendre — d'autant que n'importe quel collaborateur peut aujourd'hui faire tourner un MCP en local sur son poste, sans aucune visibilité ni contrôle.

Il est donc urgent que la direction avance sur ce sujet et alloue des ressources dédiées au déploiement de l'IA à travers les différentes entités de 74Software.

La culture se partage.

Votre CSE vous propose un chèque culture. Pour 15 € vous pouvez obtenir un chèque d'un montant de 55€. Il est dématérialisé et peut être utilisé chez nos partenaires :

<https://www.pluxee.fr/blog/ou-utiliser-le-cheque-culture>

Pour commander, comme d'habitude, cela se passe sur le site de votre CSE :

<https://www.ce-axway.net/index.php/les-activites-culturelles?view=activite&layout=edit&id=748>

Vos élus TraidUnion sont bien à votre écoute, et ce n'est pas une IA qui vous répondra :

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.



³ Pour plus de détail sur les serveurs MCP nous vous invitons à lire cet article <https://www.redhat.com/fr/topics/ai/what-is-model-context-protocol-mcp>