



AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS

DE JANVIER 2026

ACTUALITES SOCIALES

L'ACCORD HANDICAP ARRIVE À SON TERME : LE 31 DECEMBRE 2026

Signé en 2023, l'accord de groupe en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap arrive à échéance le 31 décembre 2026.

Selon Hugues Defoy de l'AGEFIPH, la fin de l'accord agréé inquiète. En effet, le cadre d'un accord agréé a été introduit par la loi « *Avenir professionnel* » de 1987. Un accord agréé permet à une entreprise de s'exonérer partiellement ou totalement de sa contribution à l'Agefiph (*Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*), en contrepartie de la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel dédié à l'emploi des personnes handicapées.

Ainsi, l'accord élaboré entre les partenaires sociaux, permettait de financer directement des actions de recrutement, de formation, d'accessibilité ou d'aménagement de postes.

Or, à compter du 1^{er} janvier 2027, les accords agréés, qui permettaient aux entreprises de construire et financer leur propre politique handicap en interne, disparaîtront. Des lors, les entreprises devront atteindre le taux légal de 6 % de travailleurs en situation de handicap ou verser leur contribution à l'Agefiph. **Dans le groupe Sopra Steria, le taux est autour de 3%. Et 74Software est dans la même fourchette.**

L'approche de cette échéance soulève des questions. Quels moyens seront mis en œuvre pour accompagner les salariés en situation de handicap ? Que deviendront les compensations nécessaires à leur maintien dans l'emploi ? Quelle adaptation et quel accompagnement seront mis en place ? Comment le groupe 74Software se positionnera-t-il ?

La sortie d'un accord handicap agréé se prépare et l'entreprise a toujours la possibilité de négocier un accord non agréé. Quelle stratégie handicap et quelle politique handicap connaîtra notre groupe. Pour rappel l'accord de groupe prévoit que : « ... *les parties conviennent de se réunir 8 mois minimum avant le terme du présent accord afin d'étudier les modalités de sorties de l'accord agréé et définir éventuellement les termes d'un nouvel accord...* ».

En avril au plus tard, les partenaires sociaux devront se réunir !

La question de l'après est essentielle : la CFDT est déjà mobilisée pour anticiper la suite et veiller à ce qu'un nouvel accord soit négocié, afin de garantir la continuité des engagements en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. La CFDT sera particulièrement vigilante sur la préservation des acquis, l'amélioration des mesures d'accompagnement et le respect des obligations légales.

Nous vous tiendrons informés dans nos communications.

La CFDT,
un syndicat,
des services

L'adhésion à la CFDT, c'est :

- Un soutien juridique :
 - ◊ Le recours gratuit à un avocat (6 mois d'adhésion requis),
 - ◊ Le recours à un défenseur syndical (dès l'adhésion) mandaté par le syndicat en cas de conflit avec l'employeur,
- Le droit à l'information et de l'actualité syndicale,
- L'accès à la caisse de grève,
- L'accès au service de conseils par téléphone "RÉPONSES À LA CARTE",
- La participation aux débats et actions de la CFDT d'AXWAY.

REJOIGNEZ-NOUS SUR

jive



SALAIRES :

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES EN FORCE !

L'enquête annuelle de [Syndex](#) sur les négociations salariales confirme une tendance à la modération en 2025. Les **hausse de salaires sont plus faibles** qu'auparavant, la plupart étant inférieures à 1,5 %. Cette évolution s'explique par la baisse de l'inflation, désormais autour de 1 %, loin des 5 % des années 2022 et 2023. Le mouvement de rattrapage de 2024, qui avait porté les augmentations à 2,5-3 %, laisse place à **une individualisation accrue des hausses, au détriment des augmentations collectives** : 40 % des entreprises n'accordent aucune hausse collective. Les augmentations individuelles concernent toutes les catégories de salariés, pas seulement les cadres.

Les dispositifs annexes comme les titres-restaurant et primes conventionnelles restent fréquents mais stables. La préparation des négociations s'améliore, avec 78 % des équipes organisant des réunions en amont et la consultation des indicateurs économiques et des salariés. Malgré ces efforts, **l'insatisfaction domine : 66 % des sondés jugent les résultats insuffisants et 53 % dénoncent un manque de transparence**. Dans les grandes entreprises, les politiques salariales fixées globalement limitent l'impact des négociations locales, renforçant la frustration syndicale. Syndex recommande d'impliquer davantage les salariés et de viser des objectifs qualitatifs pour rééquilibrer le dialogue social.

Avec les bons chiffres de 74Software, quelles augmentations de salaire espérées ? Pour l'heure, la direction n'a pas communiqué les données et la négociation sur ce thème est attendue !

NEGOCIATIONS

NAO (SALAIRES), TELETRAVAIL...

Les négociations se poursuivent et portent sur des thèmes majeurs comme la NAO, la QVCT, le télétravail...

La question des augmentations de salaires, toujours centrale, suscite de vifs débats, d'autant plus que les résultats financiers sont très bons.

La CFDT espère des hausses salariales à la hauteur des performances. Nos revendications seront précisées une fois les données de la direction seront reçues. Nous vous tiendrons informés !



AU CSE du 18 décembre

III. Information relative à la mise à jour du Code Ethique au sein de 74SOFTWARE.

La direction indique que la procédure d'alerte va faire l'objet d'une mise à jour. Elle sera la même pour toutes les entités du groupe 74 Software. Côté SBS, l'information sera plus détaillée car l'entreprise ne disposait pas d'une procédure propre auparavant. L'adresse de saisie du groupe d'éthique va être renommée en @74software.com et une plateforme de signalement anonyme devrait être mise en place.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! demande comment les éléments du nouveau code éthique seront portés à la connaissance des salariés. La direction dit travailler à la mise en place d'un code de conduite. Le contenu du code d'éthique fera également parti du parcours de formation obligatoire. Un membre du groupe Ensemble au CSE ! indique que plusieurs liens du document fourni ne fonctionnent pas. ■

▶ IV. Point sur la réaffectation des membres de l'équipe ADI.

La direction indique que sur les 12 personnes de l'équipe, 10 ont été repositionnées : 2 dans MFT, 2 dans ITOM, 7 dans Amplify Fusion [sic: la direction serait-elle fâchée avec les additions ?]. 2 personnes n'ont pas encore eu de solution dont 1 est en arrêt maladie.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! qu'il y existe des besoins, par exemple sur Invoicing et que l'ensemble des salariés doit se voir proposer une solution dans le groupe. La direction indique chercher activement sans exclure "aucune possibilité". ■

▶ V. Présentation de la note de congés pour 2025-2026.

La direction présente la note sur les jours de repos en 2026. Elle reprend pour l'essentiel celle pour 2025.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! demande de compléter les dates possibles de prises de pont avec le 10 novembre et le 31 décembre. La direction accepte ces modifications. Les jours d'ancienneté seront crédités en même temps que les congés au mois de juin.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! demande à la direction d'appliquer l'article [L3141-8 du code du travail](#) qui prévoit l'attribution de jours de congés pour enfants à charge dès l'embauche. Questionnée par un membre du groupe Ensemble au CSE, sur la mise en place du CET (Compte Epargne Temps) la direction confirme qu'il sera bien mis en place en juin 2026. A ce stade, elle ne confirme pas qu'il sera déjà possible d'épargner des jours de congés non pris sur la période 2025-2026. ■

▶ VI. Trinity : Point sur les accès au 15-16 via le même badge.

La direction indique qu'il n'y a pas de calendrier officiel de mise en place d'un badge d'accès en commun et que le sujet est toujours en cours de travail. Les membres du groupe Ensemble au CSE ! s'étonnent de cette réponse car certains salariés sont déjà équipés d'un accès aux étages 15-16 avec leur badge actuel. Ils indiquent qu'il est de plus en plus compliqué d'occuper le 22e étage alors que plusieurs salariés nous ont récemment rejoint. Il serait temps d'organiser réellement notre présence au 15-16. Si elle partage ce constat, la direction ne semble pas en mesure d'apporter de réponse. ■

IX. Suivi du programme "agir ensemble contre le harcèlement"

Un module est prévu pour lutter contre le harcèlement sexuel suite à celui contre le harcèlement moral. Les modules seront mis en ligne.

L'accord sur l'égalité professionnelle prévoit que les formations sont obligatoires pour les managers avec des rappels ainsi que pour les nouveaux venus. Concernant la formation obligatoire des managers, elle souhaite commencer par une démarche spontanée avant d'être plus insistante. Les nouveaux venus passeront ces formations pendant la période d'essai. La direction reconnaît qu'au-delà des intentions, il est difficile d'arriver à 100% de managers formés. La direction est réservée sur le fait que la formation devienne un objectif professionnel car elle estime que le plus important soit l'adhésion. ■

X. Suivi sur la campagne 2025 «Talent Reviews»

La direction indique que le moment des évaluations est terminé.

Elle présente la ventilation des résultats : 51% des salariés ont rejoint les attentes, 30% dépassent les attentes, 6% se placent en exceptionnel (*outstanding*), 5% répondent partiellement aux attentes, 2% sont classés insuffisants. Le retour aux salariés devrait avoir lieu avant la mi-janvier. Dans les Talents Review une nomenclature de "haut potentiel" a été ajoutée pour travailler sur un plan de formation pour ces personnes (environ 60 salariés). Des passerelles sont établies entre les 2 entités du groupe pour développer le potentiel des salariés en renforçant un projet conjoint.

Interrogée par un membre du CSE, la direction confirme que les salariés n'ont pas été notifiés que l'entretien avait été réalisé.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! note que la communication a été envoyée alors que les Talent Review avaient déjà commencé et que les salariés n'ont pas eu la possibilité de préparer l'entretien avec leur manager. Il déplore que le Talent Review écarte toute possibilité contradictoire et favorise l'entresoi. En effet, il voit difficilement comment un manager qui considère négativement son/sa subalterne serait contredit pas un autre manager ou pour un.e représentant.e RH. [...] ■

XI. Divers :

▶ a. Les élus demandent l'installation d'un second four à micro-ondes au 22 étage.

La direction ne donne pas suite à cette demande.

▶ b. Les élus demandent l'installation d'une armoire pouvant servir de bibliothèque ou ludothèque partagée. Ce point avait déjà fait l'objet d'une demande avant le déménagement.

La direction suggère que cela pourrait faire l'objet d'un aménagement au 15-16 étage.

▶ Changement organisation du service « Renewal ». Pas d'info/consultation ? (fusion inside sales/renewal).

La direction indique qu'une réflexion est en cours pour créer un pôle ISR et renouvellement afin d'avoir un ensemble plus clair pour se focaliser sur le mid-market. L'idée est de regrouper les équipes Inside Sales et Renewal en trois pôles :

- 1 équipe Mid-market Retention pour la sécurisation de la base cliente.
- 1 équipe Mid-market Expansion pour les perspectives de développement.

1 partie Contract Analysis

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! indique que des salariés ont déjà dû se positionner sur des nouvelles fonctions. De ce fait, le projet semble avoir dépassé le stade de la réflexion. ■

Prochaine réunion, en janvier (date à préciser).

Retrouvez le reste des points sur notre espace Jive : [Ensemble au CSE !](#)

▶ : points mis à l'ordre du jour par le groupe ENSEMBLE au CSE !

Vos élu.e.s du groupe [Ensemble au CSE !](#)

Angélique Rouze

Christelle Vieira

Farid Quadah

Franck Peltier



Sandrine Guillaume

Isabelle Ferreira

Luc Geoffray

Lionel Daigremont



COMME CHAQUE ANNÉE, AU 1ER JANVIER, IL Y A DES HAUSSES DE TARIFS, DES REVALORISATIONS ET AUCI QUELQUES BONNES NOUVELLES

Hausse et évolution de tarifs

- ◆ Le **Smic** est revalorisé de 1,18% soit un salaire minimum qui passe de 1 801,74 euros à 1823,03 euros brut par mois, soit pour le taux horaire de 11,88 à 12,02 euros brut de l'heure. Un salarié payé au Smic travaillant à temps plein verra son salaire augmenté de 17 euros net par mois. Cette hausse purement mécanique est liée à l'inflation. Environ 350 000 agents publics verront leur salaire revalorisé pour qu'ils ne soient pas payés en dessous du Smic.
- ◆ Le forfait Navigo coûtera **90,80 €** au 1^{er} janvier 2026, soit une augmentation de 2 €.
- ◆ Les **pensions de retraite** de base et minima sociaux augmentent également de 0,9 €.
- ◆ Quant à la gratification minimale accordée aux **stagiaires**, obligatoire au-delà de deux mois de stage, elle passe de 4,35 à 4,50 euros par heure.
- ◆ Le prix des **carburants** augmente de 4 à 6 centimes par litre au 1^{er} janvier 2026.
- ◆ Pour le chauffage au **gaz**, le prix passe à 0,10192 euro/kWh ; pour un usage cuisson-eau chaude, il sera à 0,13249 euro/kWh. Et le prix de l'abonnement grimpe à 13,10 euros.
- ◆ Certains médecins **spécialistes** (pédiatres, psychiatres, neurologues, gynécologues, dermatologues, endocrinologues, médecins physique et réadaptation...) vont voir leurs tarifs de consultation augmenter entre 2 et 5 euros.
- ◆ Les prix des **courriers** et des colis augmentent de 7,4 % en moyenne, la lettre verte passe à 1,52 euro et les tarifs des Colissimo augmenteront en moyenne de 3,4 %.
- ◆ Le prix de certains paquets de **cigarettes** augmentent entre 10 centimes et 1 euro. Les ventes de cigarettes ont reculé de plus de 11% en volume entre novembre 2025 et novembre 2024, et de plus de 15% pour le tabac à rouler, selon des données publiées vendredi par les Douanes.
- ◆ À partir du 1er janvier 2026, la déclaration de **dons**, toujours obligatoire, se fera désormais uniquement en ligne.
- ◆ La loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration impose à partir du 1^{er} janvier 2026 un **examen civique** pour toute première demande de titre de séjour pluriannuel (carte de séjour pluriannuelle ou carte de résident) de la part de résidents étrangers ressortissants de pays non-membres de l'Union européenne. Cet examen civique sera aussi obligatoire pour les demandes de naturalisation, selon le décret du 15 juillet 2025. Les personnes devront répondre à au moins 32 questions sur les 40 posées, en 45 minutes.

Décalage et suspension

- ◆ L'entrée en vigueur du nouveau congé de naissance, initialement prévue pour le 1er janvier, est finalement repoussée à juillet 2026. Mais pour les enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 31 mai, les parents pourront quand même en bénéficier et auront jusqu'à la fin de l'année pour le prendre.
- ◆ Le dispositif d'aide MaPrimeRénov' est suspendu dès le 1er janvier, faute d'accord sur le budget 2026

Quelques bonnes nouvelles

- ◆ Les nouveaux Plans d'épargne logement (PEL) signés à partir du 1er janvier 2026 auront un taux de rémunération de 2 %, au lieu de 1,75 %.
- ◆ L'électricité sera moins pénalisée dans le calcul du diagnostic de performance énergétique (DPE), grâce au standard européen. Un logement chauffé à l'électricité (radiateurs, pompe à chaleur, chauffe-eau thermodynamique...) pourra ainsi passer de F à E, ou de E à D et sortir de la catégorie « passoire thermique » sans travaux.
- ◆ Un nouveau motif de contrat à durée déterminée (CDD) figure à partir du 1er janvier 2026 dans le Code du travail, au titre de la période de reconversion professionnelle d'un salarié. Ce CDD de reconversion vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés – notamment des salariés seniors –, de favoriser leur promotion sociale ou professionnelle, ainsi que leur mobilité professionnelle. Ainsi, un salarié employé dans une société (en CDD ou en CDI) pourra conclure un CDD de reconversion pour une période entre 6 et 12 mois, jusqu'à 36 selon certains accords de branche. Son contrat principal sera suspendu, de sorte que ce dernier pourra retrouver son poste, ou un poste équivalent, au sein de la première société, à l'issue de la période d'essai liée à son CDD de reconversion, si celle-ci ne se révèle pas concluante.

LES 10 RÉOLUTIONS EN 2026 POUR

BOUGER PLUS AU TRAVAIL

1



Passer en "mode réel"

Au lieu d'envoyer un courriel interne, se déplacer pour transmettre l'information de vive voix.
Objectif santé : augmenter le nombre de pas au quotidien.

4



Intégrer des micro-étirements dans votre routine

Cou, épaules, dos : quelques mouvements simples suffisent à prévenir les raideurs.
Objectif santé : limiter les inconforts musculosquelettiques et la fatigue musculaire.

7



Organiser son poste en fin de journée

Ranger, nettoyer, déplacer quelques objets : un geste actif plutôt que statique.
Objectif santé : réactiver la musculature et soulager la posture assise.

9



Activer les bras avec des "dips" sur chaise

Des exercices simples de renforcement léger ou de mobilité, adaptés aux capacités de chacun, peuvent être intégrés ponctuellement à la journée de travail.

2



Dynamiser les réunions

Alterner réunions debout, réunions en marchant et temps d'échanges courts.
Objectif santé : limiter les périodes prolongées en position assise, identifiées comme un facteur de risque pour la santé.

5



Bouger même en position assise

Asseyez-vous le dos droit, les pieds au sol.
Décollez vos pieds du sol de 5 à 10 cm, et maintenez cette position quelques secondes.
Objectif santé : rompre l'immobilité prolongée et favoriser l'activation musculaire.

8



Étirer le dos

Éirement latéral, levée des bras, petite rotation douce entre deux réunions.
Objectif santé : rompre l'immobilité prolongée et encourager le mouvement.

10



Choisir un moyen de transport actif

Marche, vélo, ou descendre un arrêt plus tôt. En télétravail : marcher avant de s'installer.
Objectif santé : contribuer à atteindre le volume d'activité quotidienne recommandé.

3



Adopter le réflexe "appel en marchant"

Lorsque les conditions le permettent, prendre ses appels debout ou en marchant contribue à interrompre les périodes prolongées d'immobilité.

6



Activer la pause de midi

Une marche quotidienne, même de courte durée, contribue à atteindre le niveau d'activité physique bénéfique pour la santé.



Le saviez-vous ?

Marcher 15 minutes le matin et 15 minutes le soir contribue à augmenter le niveau d'activité physique quotidienne. Introduire régulièrement des pauses actives au cours de la journée est associé à une diminution de l'inconfort musculaire, une amélioration de la concentration et une réduction du stress.

Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE Ordinaire	29 janvier 2026
Négociations : NAO	9, 16, 23, 30 janvier 2026

Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

Chantal PIERREVIL	DS, RS CFDT au CSE, Conseiller du salarié
Angélique ROUZÉ	Élue titulaire au CSE
Luc GEOFFRAY	Élu titulaire au CSE
Christelle VIEIRA	Élue suppléante au CSE