

NEWS

ACTU SOCIALE

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE

La CFDT a signé

La CFDT a signé un nouvel accord Egalité Professionnelle femmes / hommes de 2025. Cet accord signé pour 3 ans est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2026, il arrivera à son terme le 31 décembre 2028.

Plusieurs points sont à relever dans cet accord :

-Recrutement : 74Software s'engage à maintenir la proportion de femmes dans l'entreprise.

-Formation : figure dans l'accord un droit au bilan de compétences après une période d'absence, pour faciliter la reprise de l'activité après une longue période d'absence.

-Sensibilisation de la communication : 74Software s'engage à promouvoir et conduire une politique en faveur de l'égalité professionnelle. Elle a développé un parcours de formation, incluant les modules 'Les Stéréotypes de Genre en Entreprise' et 'La Prévention des Agissements Sexistes' ainsi que l'enregistrement d'une Conférence Anti-Harcèlement Sexuel.

-Rémunération effective : une augmentation minimale de 60€ mensuels bruts. Lorsqu'une augmentation de salaire est accordée, celle-ci ne peut être inférieure au montant de 60€ inscrit dans l'accord.

-L'analyse des écarts de rémunération : dans le précédent accord, une enveloppe dédiée de 150.000€ bruts avait été négociée pour gommer les écarts de salaire entre femmes/hommes sur une durée de 3 ans. Cette année, la direction a manifesté sa volonté d'aligner notre accord égalité professionnelle à celui de SBS. Ainsi, à compter du cycle de révision de janvier 2026 et pour une durée de 3 ans, 74Software SA décide la mise en place d'un budget annuel dédié à la correction de la rémunération des femmes d'un montant du budget annuel fixé à 0,1% de la masse salariale brute.

A titre indicatif, l'enveloppe de correction des écarts de rémunération aurait été de 42.100€ en 2024 au regard des effectifs déclarés à l'URSSAF au 31 décembre 2023.

Ce nouveau mode de calcul est moins favorable aux salariées par rapport à une enveloppe fixe.

S'agissant du volet portant sur la **Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**, il ne figure pas dans l'accord égalité professionnelle. Il est négocié à part et fera l'objet d'un accord dédié à la QVCT.

L'accord Egalité Professionnelle est accessible [ICI](#).

NAO :

Absence de négociation sur les salaires

Contrairement aux dispositions prévues par la loi (Article L2242-1 du Code du travail), la direction de 74Software a choisi de fermer la porte à toute négociation concernant les salaires.

Malgré les sollicitations répétées en faveur de l'ouverture de négociations et de la conformité à la législation, les demandes formulées n'ont pas été prises en compte. Cela est d'autant plus regrettable que la direction avait initialement intégré dans son calendrier, présenté aux organisations syndicales, des dates de négociation sur les salaires.

La décision prise par la direction suscite des préoccupations quant à l'évolution future du dialogue social. La CFDT regrette cette approche et souligne le risque d'impact négatif sur les échanges au sein de de 74Software.

Les autres négociations

Des négociations se poursuivent sur :

- La **Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**.
- L'accord de **don de jours** (échu depuis le 31 décembre 2025).

Quant au **Compte Epargne Temps (CET)** qui devrait être mis sur la table de négociation. Le sujet avait déjà été abordé en négociation l'an dernier. Pour rappel SBS dispose déjà d'un CET.

Nous avons réitéré à la direction notre volonté de négocier un **accord de télétravail**. Actuellement dans notre entreprise, le télétravail est régi par une **charte de télétravail** qui ne prévoit aucune compensation contraire à SBS. Puisqu'il s'agit d'aligner les accords SBS et 74Software, alors il est temps d'octroyer enfin une compensation financière de télétravail aux salariés de 74Software. La CFDT poursuit ses efforts en ce sens.

Médecine du travail, un système dans l'impasse ?

Malgré de nombreuses réformes, la médecine du travail peine à convaincre sur le terrain alors même qu'elle est fragilisée par un manque de praticiens.

Dans le secteur privé, 61 % des salariés n'ont pas bénéficié d'une visite avec la médecine du travail dans l'année selon [l'Observatoire](#). Et 6 % déclaraient n'en avoir jamais eu aucune. Le système de santé au travail à la française, réputé pour son caractère universel, aurait-il du plomb dans l'aile ? [La suite ICI](#).

Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE Ordinaire	19 février
Négociations	13, 20, 27 février
Commission Pilotage Paritaire de l'Accord Handicap (CPP)	A venir

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
Françoise DUCROT	Membre de la Commission Paritaire Handicap

AU CSE du 29 janvier ...

III. Rencontre avec Mme Julia Siepman, CHRO 74SW.

Mme Siepman indique que son objectif pour le premier trimestre 2026 est de développer Workday People Analytics pour avoir une meilleure visibilité des effectifs et prendre les bonnes décisions. Elle rappelle l'importance des sondages Culture Amp pour analyser le ressenti des salariés et améliorer la culture entreprise. L'accent sera mis sur la transparence salariale en conformité avec la directive Européenne ainsi que sur la mobilité interne.

Concernant les responsabilités RH entre Axway et SBS, elle souligne l'importance de traiter localement les problématiques de chaque entité. Elle indique qu'il n'y a pas d'objectif d'harmonisation clairement défini. Un membre du groupe Ensemble au CSE ! fait état d'un important retard concernant les négociations en entreprise. Mme Siepman considère que ce sujet est du ressort du DRH Europe.

Au sujet des Talent Review, elle rappelle l'importance de ces process qui auront à être repensés pour avoir à terme un référentiel unique au niveau groupe.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! lui pose la question du droit à la déconnexion, difficile à faire respecter dans une entreprise globale et demande si elle envisage de promouvoir le droit à la déconnexion au niveau global. Mme Siepman se contente que rappeler que l'entreprise appliquera chez législation locale et "compte sur l'humanité et la compréhension de chacun pour que les décisions soient appliquées avec discernement (sic)".

Sollicitée sur son analyse sur les risques à venir sur l'emploi, elle indique que le principe est d'avoir "les bonnes personnes aux bons endroits". Elle indique que si des changements doivent intervenir cela viendra plutôt de directives générales du groupe Sopra Steria. Il n'y aucune action entreprise à court terme.

Sur les actions sociétales pour l'égalité femmes/hommes et les actions de type "Elles bougent", Mme Siepman partage le constat qu'il est difficile pour une femme d'accéder à des postes à responsabilité et partage le constat qu'il faut plus d'ouverture dans ce sens. Elle estime cependant que c'est le parcours et l'expérience de la personne qui a du sens. Elle indique que par ailleurs, l'entreprise devrait se concentrer sur les mesures qui ont un impact. ■

IV. CSRD – Présentation du Rapport de Durabilité, intervention de Mme Tatyana Krivoruchko.

Tatyana Krivoruchko (TG) nous présente les évolutions de la matrice de [double matérialité](#). Document nécessaire à l'élaboration du rapport CSRD.

Certains sujets ont été réévalués (protection des données personnelles, conduite des affaires, conditions de travail, accessibilité numérique), d'autres regroupés (diversité genre rentre dans la diversité) ou renommés (déchets électronique, acquisition de talents).

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! demande si la CSRD sera impacté par la [directive Omnibus de l'Union Européenne](#).

TG répond que l'omnibus n'a pas d'impact sur le rapport actuel. Il entraînera cependant, une simplification pour chiffrer les effets financiers des objectifs RSE.

Un membre du CSE demande quel est l'impact IA. TG répond que la matrice doit respecter le standard CSRD. C'est un sujet nouveau et il n'y a pas de méthodologie pour mesure impact de l'IA. Le code éthique doit prendre ce sujet en compte.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! demande la présentation d'une synthèse du rapport final.

TG indique avoir été audité par ACEE, notamment sur la trajectoire carbone. ■

▶ V. Fleex : Quel est l'état de la relation avec 74Software ?

La direction semble s'irriter que la question revienne encore et ne partage pas le constat du problème d'accessibilité au service. ■

VI. Trinity :

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

La direction indique qu'une solution technique a été trouvée. Elle sera mise en place dans les 3 semaines.

Pour les salariés d'Axway, cela sera transparent. Pour ceux de SBS, il faudra reprogrammer le badge.

Une communication sera faite par le gestionnaire de site (Facility Management).

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! rappelle la nécessité pour les élus CSE de pouvoir circuler librement dans l'ensemble des espaces sur les 3 plateaux. ■

▶ b : Suivi de l'installation d'une armoire pouvant servir de bibliothèque ou ludothèque partagée.

La direction ne donne pas suite à cette demande.

Elle annonce cependant qu'un 5e îlot de casiers va être déployé.

La capacité va donc augmenter de 45 casiers soit un total de 227.

Ils seront installés près de la salle de réunion Java. ■

VII. Désignation d'un nouveau Trésorier Adjoint

Sont candidats : Isabelle Ferreira et Jean Marie Mahieu.

Un membre du groupe Ensemble au CSE ! fait remarquer que des postes en commissions ne sont plus pourvus. Par ailleurs, il s'étonne de ne pas avoir été informé des départs de membres du CSE.

M. Mahieu est élu par 8 voix contre 4 pour Mme Ferreira. ■

VIII. Divers :

▶ Mercer : nous avons moins d'informations depuis le changement de gestionnaire. Les délais de réponse peuvent être problématiques.

La direction partage le constat de problèmes de gestion des remboursements dans les dossiers non standards. Les membres du CSE constatent qu'il y a un écart entre la qualité des données promises et la réalité. Un membre du CSE alerte la direction sur le prix des complémentaires santé dont une loi a bloqué l'augmentation. Selon la direction le sujet n'est pas forcément fermé en termes de changement de prestataire.

▶ CSE /ASC : les membres du groupe Ensemble au CSE ! demandent que soit étudié l'accès aux ASC par les retraités.

Pas de réponse.... ■

▶ Sous-traitance : suivi de la demande du groupe Ensemble au CSE ! qu'un chapitre lui soit consacré dans la BDESE.

La direction indique ne pas avoir la totalité des informations. ■

Prochaine réunion, le 19 février.

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 Ouadah



Franck Peltier



Sandrine Guillaume



Isabelle Ferreira



Luc Geoffroy



Lionel Daigremont

