

LE COQUELICOT D'AXWAY



L'INFORMATION DE LA CGT AXWAY

Résultats du premier semestre 2022 : une phase de décroissance

Nous nous interrogeons lors d'un précédent article de début d'année à la suite de la présentation de la stratégie d'Axway lors du kickoff 2022. Nous pensions que les résultats du premier semestre seraient capitaux pour déterminer si l'entreprise était dans la bonne direction. A la lecture des résultats du premier semestre 2022, force est de constater que les résultats ne sont pas particulièrement encourageants.

Un chiffre d'affaires en lente décroissance, -1,4% par rapport à 2021 de même qu'un ROA (revenu opérationnel d'activités) à 4,9% contre 7,6% en 2021. Là encore, en baisse notable. À noter enfin que la dette nette a progressé de 61% pour s'établir à près de 60 M€.

Il convient de prendre du recul et de regarder l'évolution du CA au cours de ces dernières années :

Année	2021	2020	2019	2018	2017
CA (en K euros)	285 548	297 234	299 962	283 832	299 845

Les choix malheureux qui ont été faits par les précédentes directions en termes d'achat d'Appcelerator notamment et de Syncplicity en particulier, à défaut de nous avoir permis d'apporter de la croissance, ont surtout produit d'importantes pertes de revenu en comptabilisant coûts d'acquisition et déficits chroniques.

Nous voyons clairement que le chiffre d'affaires d'Axway a atteint un plateau (les statisticiens du Covid diraient que l'on atteint le sommet de la vague). En fait, c'est une courbe gaussienne très connue par les économistes qui laisse présumer qu'Axway va entamer une phase de décroissance ; à moins d'un hypothétique rebond. ■

Augmentation des salaires : les salariés d'Axway sont eux aussi concernés

Le partage entre les salaires et les profits a, par le passé, déjà été plus favorable pour les salarié·e·s. Par exemple en 1982, la part des salaires dans la valeur ajoutée, c'est-à-dire ce qui est produit dans le pays, était de 74 % alors que cette même part ne représente plus que 65 % aujourd'hui. Cette dégradation spectaculaire de la part des salaires à la faveur du capital observée au tournant libéral des années quatre-vingt a engendré une faiblesse de la consommation des ménages, une diminution des carnets de commandes des entreprises et de la production. Un rebasculé de 10 points de PIB (250 milliards d'euros) en faveur des salaires permettrait d'augmenter largement l'ensemble des salariés et d'équilibrer les comptes sociaux. Au lieu de cela, la répartition actuelle permet – malgré une croissance atone – des rémunérations records du capital : **70 milliards d'euros versés aux actionnaires en 2021.**

A tout cela s'ajoute une inflation galopante qui pourrait atteindre les 10% en fin d'année. La guerre en Ukraine, si elle produit indubitablement des effets sur le prix de certaines matières premières, reste une aubaine pour nombre de distributeurs et d'intermédiaires pour augmenter scandaleusement leurs marges au détriment des consommateurs que nous sommes ; et pas que les grandes entreprises du CAC40. Pour autant, ni le gouvernement, ni les syndicats patronaux dont le Syntec n'entendent bouger le petit doigt en matière de salaires et donc de pouvoir d'achat.

Chez Axway comme ailleurs, la « crise » produit ses effets. Contrairement à une idée reçue, il y a dans l'entreprise des salariés qui stagnent en matière de rémunération et non, tout le monde ne bénéficie pas du petit plus que peut représenter la part variable par exemple. **Le démarrage des négociations annuelles obligatoires dès le mois de septembre est l'occasion, pour la CGT d'Axway, de monter au créneau sur cette question de pouvoir d'achat qui passe nécessairement par une autre politique salariale.** C'est le salaire qui fait vivre, c'est le salaire qui crée les cotisations nécessaires pour financer le système national de santé et les retraites.

Dès le 29 septembre, la CGT invite les salariés et les citoyens à porter dans la rue leurs revendications en matière de salaire.

Vos élu.e.s CGT porteront dans les semaines à venir des propositions concrètes pour les salariés d'Axway que nous vous partagerons. ■



Forfait mobilités durables : nouveautés dans la prise en charge par l'employeur

Depuis le 18 août 2022, [quelques modifications](#) sont apparues dans les modalités et plafonds de remboursement du forfait mobilités durables.

La plus notable concerne le relèvement de 500 à 700€ du forfait. Celui-ci peut même atteindre 800€ en cas de remboursement combiné à un abonnement de transport en commun. Pour les années 2022 et 2023, les entreprises peuvent rembourser jusqu'à 75% de l'abonnement de transport des salariés, tout en bénéficiant des mêmes exonérations fiscales et sociales dont elles jouissent pour la prise en charge obligatoire de 50% de celui-ci.

Comme le forfait mobilités durables, la modification des plafonds de prise en charge de celui-ci passe par la négociation collective avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. ■



Travailler plus et gagner moins : le miracle français voté l'Assemblée nationale avec le rachat des RTT !

Décryptage en cliquant sur l'image



La réunionite : ce syndrome incurable ?*

Les réunions rythment notre quotidien professionnel à tel point que nous avons parfois l'impression de subir nos agendas. Nous avons même inventé un mot : la réunionite. Cette impression que nous ne sommes pas maître de notre journée conduit à ce sentiment fâcheux que la situation nous échappe. Nous n'avons même plus le temps de travailler ! À l'image des shadocks, nous entrons dans ce cycle infernal pour en ressortir lessivés. Mais de quelle maladie ce syndrome est-il révélateur ?

Enchaîné à son agenda :

De back-to-back meeting en réunions stratégiques interminables, nos agendas ressemblent davantage à une liste de course qu'à un planning pensé et réaliste. Les réunions de préparation se multiplient pour accorder les violons avant les réunions de présentation, qui sont inmanquablement suivies de réunions de débriefing pour pouvoir organiser la prochaine. Et quand on commence à faire des réunions pour planifier les prochaines réunions, la sonnette d'alarme devrait retentir.

Et pourtant... Et pourtant, dans certaines organisations, la réunionite est si profondément ancrée que le réflexe portera davantage vers la planification de réunions pour réfléchir à la question des réunions qu'à la réelle résolution du problème.

Cette spirale infernale ne semble pouvoir être réfrénée quand, au détour d'un couloir, les visages fermés se rendent en réunion - sans vraiment savoir quel en est l'objet - pour finalement découvrir que l'organisateur est à distance... Ça valait bien la peine de mettre un pantalon ce matin !

La réunion : un symbole de pouvoir.

S'il est aussi difficile de lutter contre cette réunionite aigüe qui sclérose certaines organisations, c'est justement parce que la réunion dit quelque chose de nous dont on n'est pas près de se débarrasser. Comme si, plus on faisait de réunions, de préférence tard le soir, plus nous étions un personnage important au sein de l'écosystème.

« Un comité est une réunion de gens importants qui, pris séparément, ne peuvent rien faire mais qui, ensemble, décident que rien ne peut être fait. » comme disait l'humoriste américain Fred Allen.

Je vous rappelle l'objet de cette réunion : « Définir une méthodologie pour lutter contre la réunionite »



Bien sûr, cette question est tellement complexe que nous ne la résolvons pas en une seule réunion.



Xavier Gorce

Et pour preuve, tout le monde comprend que tu ne sois pas disponible parce que tu es en réunion, beaucoup ont plus de mal à comprendre que tu n'es pas disponible parce que... tu travailles ! La réunion devient finalement la seule justification de ce travail que l'on ne réalise plus, tant on s'engue de comités en comité à réfléchir sur ce qui pourrait être fait plutôt qu'à le faire.

« Dis-moi quelles sont tes réunions, je te dirai qui tu es ». En réunion, comme au théâtre de l'antiquité, on s'y rend davantage pour

être vu. La place que l'on occupe, son temps de parole mais aussi qui est arrivé à l'heure et qui repart avant la fin deviennent des marqueurs de son statut social professionnel. La réunion devient alors le symbole de notre importance et de notre pouvoir sur l'autre. Qui de nous deux décalera ses contraintes pour coller à celles de l'autre ?

Tant que l'image primera sur ce qu'on réalise concrètement, la réunionite a de beaux jours devant elle.

Alors à bas les réunions ?

Face à ce syndrome, l'ultime remède pour certains semblent être de crier à l'abolition. Mais au même titre qu'être contre la maladie ne suffit pas à trouver des vaccins, être contre les réunions ne libèrent pas de leurs contraintes.

La réunion est utile bien sûr : il est bien souvent plus facile de s'accorder sur un sujet en échangeant de vives voix qu'en croisant les mails. Embarquer les contributeurs d'un projet et assurer que tout le monde avance toujours dans la même direction se fera toujours facilement en partageant une unité de temps (si ce n'est une unité de lieu) qu'en comptant sur le bon vouloir de chacun à aller consulter la documentation à disposition.

Mais ces réunions-là ne sont en fait utiles que si nous les rendons utiles. Et pour cela, nous devons les associer avec des vrais temps de qualité, seul, pour produire, pour avancer, pour réfléchir, concevoir ou encore analyser, préparer, formaliser et j'en passe. Bref, pour travailler. Bien sûr, en réunion aussi on travaille. Mais une réunion, qui ne serait suivie, pour aucun de ses participants, par une réelle session de travail pour mettre en œuvre ce qui a été convenu dans la réunion, est une réunion inutile.

Un retour aux évidences ?

Rappelons quelques évidences :

- Une réelle préparation avec ordre du jour, sélection des participants, préparation des contenus, diffusion en amont des documents, prise de connaissance des sujets par l'ensemble des participants pour arriver préparé.
- Une conduite de réunion respectueuse des sujets inscrits à l'ordre du jour et des temps qui y sont associés.
- Suivi d'un compte-rendu précisant les décisions prises, les alertes éventuelles et les prochaines actions à mener. Sans parler évidemment, du fait de mener les actions identifiées...

Des évidences bien sûr. Tout le monde le sait, pour s'en convaincre, partager cette bonne pratique la prochaine fois autour d'un diner et regardez le nombre d'yeux qui se lèvent aux cieus.

Bien sûr c'est évident que pour qu'une réunion soit utile, il faut tous ces ingrédients, mais force est de constater que l'exception a remplacé la règle.

Peut-être alors que ce retour aux évidences n'est pas suffisant. Ce constat nous invite à chercher les sous-jacents de cette réunionite aigüe. De quelle maladie est-elle le symptôme ?

Vouloir lutter contre la réunionite, suppose de questionner :

- les sources de reconnaissance : être invité à une réunion comme ambition ultime, pour être bien vu des chefs qui décident de mon bonus de fin d'année. Et s'il fallait reposer les fondements des modes de reconnaissance pour qu'ils valorisent le « faire » plutôt que le « dire » ;
- les modes de partage d'information : quand ne pas être invité à la réunion nous prive d'informations pourtant essentielles pour comprendre les décisions et orientations qui sont prises et discerner les impacts sur notre propre activité alors pas étonnant que l'on manque de siège ! Et si c'était l'organisation du travail qu'il fallait revoir et avec elle les rôles de chacun des services ainsi que la fluidité des processus lorsque les acteurs se multiplient ?
- l'autonomie des collaborateurs et avec elle celles des managers qui, s'ils laissent leur place à leurs collaborateurs, plus au fait des sujets opérationnels qu'ils traitent, pourraient vite être considérés comme inutiles dans ces organisations qui ont oublié ce qu'était réellement le management. Ils préfèrent alors jouer les passe-plats plutôt que de perdre leur position. Redonner une vraie place au manager et les valoriser pour ce qu'ils font plus que pour ce qu'ils savent permettrait peut-être de réduire le nombre de personnes en comités opérationnels ;
- la priorisation et l'acceptation du temps long : dans un contexte où tout le monde dit tout le temps que tout va trop vite, à force de tout vouloir gérer nous survolons au lieu de traiter. Faire rentrer 2L d'eau dans une bouteille d'un litre ne sera jamais possible, alors essayons de faire mieux et nous verrons ensuite si nous pouvons faire plus.

Loin d'être exhaustive, cette liste est en fait une invitation. Non pas à un voyage mais à un questionnement de nos modes de fonctionnement et de la culture dont ils sont imprégnés. Car ce n'est pas en imposant des règles comme l'absence de réunion entre 12h et 14h ou les vendredis après-midi que nous répondrons vraiment au problème mais bien en s'adressant au sujet de fond : ce que veut dire travailler et comment on le fait. Un sujet éminemment culturel dont la DRH devrait s'emparer, en commençant par analyser ses propres processus au regard de ces questions. ■

* Mahé Bossu, Consultante au sein de Flexity, société de conseil en RH et digital, et co-fondatrice de Story RH.

Sur le même sujet, lire « [L'excès de réunions perturbe la concentration des développeurs](#) » publié sur l'espace CGT Jive.

L'actualité de la santé au travail et des conditions de travail est un espace créé par La CGT d'Axway et le Groupe ENSEMBLE au CSE, accessible sur JIVE.

HORIZON
SANTÉ
TRAVAIL

Bienvenue sur cet espace consacré à la santé et la sécurité au travail et aux conditions de travail.

• Santé	• Conditions de travail	• Sécurité
• Harcèlement sexuel	• Harcèlement moral	• Hygiène
• Télétravail	• Risques Psychosociaux	• Réglementation

Le site internet
Souffrance & Travail

protocole
sanitaire

CSSCT
COMMISSION
SANTÉ
SECURITE
CONDITIONS
DE TRAVAIL

FIL D'INFO - FIL D'INFO - FIL D'INFO - FIL D'INFO - FIL D'INFO - FIL D'INFO - FIL D'INFO - FIL D'INFO - FIL D'INFO

Items tagged with ssct

- La santé mentale des salariés toujours très dégradée
1 week ago in Santé Sécurité Conditions de Travail by Dominique Robin
- Canicule : quelles sont les obligations de l'employeur ?
2 weeks ago in Santé Sécurité Conditions de Travail by Dominique Robin

Vos élu.e.s et représentants syndicaux CGT chez Axway

Isabelle Ferreira	Farid Ouadah	Dominique Robin	Selem Salhi
047172480	0147172605	0609035367	0147172097
Elue au CSE	Elu au CSE Délégué syndical	Elu au CSE Membre de la CSSCT	Représentant syndical au CSE

Jamais les groupes du CAC 40 n'ont gagné autant d'argent. Au premier semestre 2022, leurs résultats s'élèvent à 81,3 milliards d'euros, en hausse de 34 % sur un an. Les grands groupes, et pas seulement ceux du luxe, ont appris le bénéfice de la rareté et des positions dominantes pour imposer des hausses de prix spectaculaires. Le capitalisme de rente a de beaux jours devant lui.



AUGMENTEZ

LES *salaires,* PAS L'ÂGE DE LA *retraite* !

Dans tous les secteurs les salaires stagnent et les conditions de travail se détériorent. Les employeurs en demandent toujours plus aux cadres et professions intermédiaires, tout en réduisant les moyens pour réaliser le travail demandé.

Alors que la fatigue et le ras-le-bol s'étendent sur nos lieux de travail, le gouvernement entend remettre à l'ordre du jour la réforme des retraites et refuse de prendre des mesures générales pour garantir des hausses de salaire pour toutes les catégories de travailleurs-ses.



57% & **63%**
DES CADRES & DES PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES
**CONSIDÈRENT QUE LEUR
CHARGE DE TRAVAIL
A AUGMENTÉ L'AN DERNIER**

*mobilisation
nationale*

JEUDI 29 SEPTEMBRE 2022

La CGT appelle les cadres et professions intermédiaires à se mobiliser sur leur lieu de travail et dans la rue pour faire cesser la pression intenable.

ugictcgt.fr



CGT Ingés Cadres Techs