



Le Mini Coquelicot

LA CGT
SA FORCE C'EST
VOUS

Lettre mensuelle d'information de la section syndicale CGT Axway

JUIN 2015

Monsieur le Directeur Général, avez-vous l'esprit d'équipe ?

L'histoire peut avoir la mémoire sélective : elle oublie souvent que derrière chaque « Grand Homme » (au sens « d'être humain » ; il existe des Grandes Femmes heureusement), se cache une foule d'anonymes. Ce qui s'applique dans la société humaine l'est tout autant dans une entreprise : il n'existe pas de figure providentielle qui pourrait de sa seule volonté remettre cette dernière « sur le droit chemin ». Ce que nous attendons de vous, Monsieur de Directeur Général, c'est bien de permettre à la « foule d'anonymes » que vous dirigez, à chaque salarié (que nous n'appellerons jamais « collaborateur ») de trouver sa place dans le projet collectif qu'est l'entreprise, d'y contribuer, de s'y exprimer et de s'y épanouir. Ces faits, qui peuvent vous paraître évidents, votre prédécesseur ne semblait pas les avoir compris.

C'est d'abord, dans la communication interne et le discours d'entreprise que le plus de mal a été fait. Ces dernières années, un soin tout particulier semble avoir été apporté à construire une communication à deux vitesses : pour les uns, séminaires, réunions de lancement et quelques voyages dispendieux ; pour le reste : on transmet la consigne. Comble du cynisme, ladite consigne consiste essentiellement en des « valeurs d'entreprise », discours infantilisant dans lequel ceux qui les dictent n'y croient pas plus que ceux qui les écoutent. Monsieur de Directeur Général, nous pensons que les salariés sont des professionnels auxquels il faut parler en professionnel. Ils méritent tous un haut niveau d'information sur le projet d'entreprise et non une doxa servie façon « Bisounours », comme ce fut le cas ces dernières années. Dans ce domaine, vos premières déclarations laissent présager d'un style plus franc envers un auditoire plus large. Il nous paraît essentiel d'instaurer une réelle communication interne et, à contrario, de se débarrasser de certaines méthodes qui ne font que diviser plutôt que d'unir les salariés.

Sur le sujet des perspectives d'emploi, les attentes sont également nombreuses. A ce sujet, l'opération très mal nommée « *Stronger Axway* » représente à nos yeux l'exemple de ce qu'il ne faut pas faire : dire qu'une entreprise est plus forte en licenciant des salariés c'est insinuer que les salariés sont une faiblesse pour l'entreprise alors que c'est le contraire !

Plus globalement, il est affligeant de constater, alors que les résultats d'Axway France sont cités en exemple dans la bonne santé de l'entreprise, que l'emploi y a été négligé. Chiffres à l'appui, les élus de l'InterSyndicale à laquelle nous appartenons ont régulièrement dénoncé un tassement des effectifs depuis 2012. Tendence qui ne devrait être artificiellement masquée cette année que par l'intégration des salariés de Systar. Combinés à une croissance continue des effectifs globaux, ces chiffres indiquent une marginalisation de ceux-ci en France où de nombreux secteurs ont été touchés par une politique de délocalisation interne court-termiste.

A nos yeux, la mobilisation des salariés passera par un changement de stratégie dans ce domaine. Les synergies avec Sopra/Steria et ses filiales -dont Sopra Banking- doivent également se matérialiser par des possibilités d'évolution au sein du groupe ; autant pour les salariés français que pour nos collègues étrangers !



Les salaires sont également un sujet pour lequel les attentes sont nombreuses. Vous avez évoqué cette question lors de vos premières réunions avec les élus, ce qui montre une inédite volonté d'agir. C'est pourtant l'ensemble du logiciel idéologique de Sopra avec lequel nous fonctionnons qu'il faut changer. A ce sujet, la direction d'Axway n'a pas fait de proposition sur les salaires lors des réunions de négociations qui ont lieu actuellement. L'information serait-elle mal passée ?

☞ Suite au verso

Retrouvez [La CGT Axway](#) sur
JIVE le réseau social d'Axway



Le Mini Coquelicot Section syndicale CGT d'Axway, 26 rue des Pavillons 92807 Puteaux cedex

Tel : 06.83.49.92.24 / 01.47.17.27.64

lacgt.axway@free.fr / <http://axway.reference-syndicale.fr/>

☞ Monsieur le Directeur avez-vous l'esprit d'équipe ? (suite)

Les informations dont nous disposons montrent par ailleurs que les inégalités salariales se sont globalement creusées, sous un prétexte fallacieux de « logique de marché ». A l'instar de la communication, il s'est développé ces dernières années des progressions de carrières à deux vitesses. Il n'est pas admissible, dans une entreprise comme la nôtre, que des salariés voient leurs salaires stagner à parfois moins de 2000€ après de nombreuses années passées en son sein ; alors qu'à l'autre bout de l'échelle prévaut une logique digne du mercenariat.

Monsieur le Directeur, si nous n'attendons pas de révolution culturelle, nous attendons vos propositions concrètes. C'est d'ailleurs dans le dialogue social, secteur ignoré, pour ne pas dire méprisé par votre prédécesseur que vous pourrez indiscutablement faire mieux. Votre volonté de prendre contact dès votre nomination avec les représentants des salariés d'Axway est un signe très encourageant. Les sujets de travaux sont nombreux : outre ceux précités de l'évolution de l'emploi et des salaires sur lesquels nous ne ferons pas l'impasse, nous vous « espérons » sur d'autres sujets comme l'organisation ou le temps de travail, l'égalité professionnelle ou règne souvent le régime du « cas par cas ».

Avec l'ensemble des représentants des salariés d'Axway, la CGT sera à la table des négociations. Y serez-vous ?

■ | AU TRAVAIL // BON À SAVOIR

Présentéisme. Tout le temps au bureau, on fait pas de vieux os

Horaires à rallonge, assiduité au travail même quand on est malade : autant de comportements de plus en plus courants. Sociologues et médecins ont baptisé « présentéisme » cette attitude engendrée par l'organisation du travail et qui peut menacer la santé du salarié... et celle des autres.

Vous multipliez les journées à rallonge, ne parvenez plus à décrocher de vos outils numériques et venez même travailler quand vous êtes malade. Peut-être souffrez-vous de présentéisme, une notion qui s'est popularisée il y a une dizaine d'années dans le milieu des ressources humaines. « Au début, le terme désignait une présence peu impliquée. Peu à peu, deux autres définitions se sont imposées : être au travail beaucoup plus qu'on ne devrait et venir au travail même en mauvaise santé », explique Thierry Rousseau, chargé de mission à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et auteur d'« Absentéisme et conditions de travail, l'énigme de la présence ».

Aux yeux de Dominique Huez, ancien médecin du travail et vice-président de l'association Santé et médecine du travail, le temps de présence au travail n'est pas le principal élément à prendre en compte. « Il y a toujours eu des gens hyperinvestis professionnellement, mais leur activité leur procurait du plaisir. Ce n'est pas le cas des personnes qui basculent dans l'activisme professionnel. Le présentéisme implique la perte de la capacité à prendre soin de sa santé », explique-t-il. Si dans la littérature managériale, c'est surtout le coût pour les entreprises en termes de perte de productivité qui est mis en évidence, le présentéisme représente un réel danger pour la santé. « En ne s'arrêtant pas quand c'est nécessaire, un symptôme non traité peut entraîner une atteinte



NEL WEBB/ION IMAGES/ORBIS

irréversible. Des douleurs chroniques traitées à coups d'antalgiques peuvent se transformer en troubles musculo-squelettiques », insiste Thierry Rousseau. Le karochi, mot japonais, désigne un infarctus lié à l'épuisement. Une veuve japonaise a ainsi pu faire reconnaître comme accident du travail la crise cardiaque de son mari en prouvant le temps très excessif consacré à son travail.

QUAND TOUTES LES TÂCHES DEVIENNENT PRIORITAIRES

Pas question de renvoyer le présentéisme à la seule responsabilité individuelle. C'est bien l'organisation du travail, notamment son intensification, qui est en cause. « Depuis une vingtaine d'années, nous assistons à une densification absolue du travail, le temps de la rêverie et des reculs réflexifs a disparu. Certaines personnes se privent inconsciemment de pouvoir

travailler, car de la réussite d'un dossier dépend souvent l'avancement. Chaque salarié est, en outre, souvent impliqué dans plusieurs projets. Du fait du manque de régulation hiérarchique des tâches, le risque existe que tout soit prioritaire. » Les outils numériques brouillent, en outre, la frontière entre le travail et la vie personnelle. Que faire individuellement quand un mail arrive à 22 heures avec la mention « réponse urgente » ?

LA PRÉCARITÉ EN CAUSE

De la même manière, le fait d'aller travailler malade n'est bien sûr pas une marque de masochisme. Pouvoir s'arrêter est une conquête sociale à laquelle tous les salariés n'ont pas accès de la même manière. « Plus les personnes ont des statuts précaires, moins elles s'arrêtent », note Dominique Huez, pointant le chantage à l'emploi. Sans compter que sur un petit salaire, les trois jours de carence du secteur privé représentent une perte importante. La pression à la présence est aussi plus insidieuse. « L'absentéisme est présenté comme une faute morale. Le discours de culpabilisation insiste sur la présence à tout prix, devoir tant vis-à-vis de la hiérarchie que des collègues », explique Thierry Rousseau. Cependant, ne pas s'arrêter n'implique pas seulement une mise en danger de soi-même. Dans certains secteurs, le présentéisme peut provoquer des accidents dramatiques. « Quand on parle des conséquences du présentéisme, l'exemple extrême est l'accident de l'A320 de Germanwings car le pilote aurait dû être en arrêt de travail. » ✦

MÉLANIE MERMOZ

LA CULPABILISATION PORTE SUR LA PRÉSENCE À TOUT PRIX, VIS-À-VIS DE LA HIÉRARCHIE, MAIS AUSSI DES COLLÈGUES.

penser ce qui est douloureux », s'alarme Dominique Huez. Le travail agit alors comme un anesthésiant. Thierry Rousseau pointe aussi « le durcissement des rapports salariaux » (voir aussi p. 12). « La compétition est de plus en plus présente, nous assistons aussi à une perte des collectifs, poursuit-il. Dans les bureaux d'études, par exemple, la logique "projet" accentue l'individualisation du tra-

Retrouvez nos articles sur <http://axway.reference-syndicale.fr/>



Tout augmente sauf les salaires
Ça suffit !