



Le Mini Coquelicot

Lettre mensuelle d'information de la section syndicale CGT Axway

HALTE au plan social rampant chez AXWAY !

La CGT adresse un courrier à J.M. Lazzari pour que cessent les départs forcés.

Monsieur le directeur général,

Depuis le début du mois de mars, nous constatons une nette progression du nombre de ruptures conventionnelles et d'entretiens de licenciement. Sur le seul mois d'avril, une dizaine de salariés ont demandé à la CGT de leur apporter une assistance dans le cadre de ces procédures. La CFDT d'Axway est elle aussi régulièrement sollicitée. Ce phénomène s'inscrit dans la lignée d'un nombre important de départs constaté depuis janvier 2015.

Parmi les ruptures conventionnelles, 90% sont du fait de l'employeur ce qui est significatif. Pour une majorité d'entre-elles -et c'est aussi le cas pour les entretiens de licenciement- le contenu de l'entretien annuel d'évaluation est cité comme élément à charge. L'ensemble des équipes Axway est impactée : Services (particulièrement), Recherche et Développement, Services administratifs, Commerce, ...

Pour nous, élus et représentants syndicaux CGT, cette situation est un effet collatéral direct de la nouvelle politique stratégique de l'entreprise décidée par la direction et les actionnaires du groupe et du plan d'économies afférent. Si Axway prévoit de déplacer une partie des ressources humaines vers une nouvelle génération d'activités numériques pour servir le plan stratégique à trois ans, cela ne doit pas se faire au détriment de salariés positionnés sur des produits et des technologies de générations plus anciennes et qui seraient considérés comme des "has been" pour reprendre l'expression malheureuse de l'un de nos actionnaires. En tout état de cause, nous assistons à ce qui pourrait s'assimiler à un plan social qui ne dit pas son nom.

Nous vous demandons expressément, dans un premier temps, de geler cette situation et d'arrêter les départs forcés. La CGT vous demande de venir négocier avec elle et les autres organisations syndicales, afin de trouver des solutions concrètes et concertées à ce plan d'adaptation sociale. En la matière, des solutions existent comme par exemple la mise en place d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou la négociation d'un véritable plan social en toute transparence.

Dans ce cadre précis, la CGT souhaite vous rencontrer au plus vite afin de corriger la forte dégradation des conditions sociales qui ont actuellement cours au sein d'Axway.

Recevez, Monsieur le Directeur général, nos respectueuses salutations.



Le masque, la plume et le couperet.

Après les Kudos, les Korbeaus ? Alors que l'emploi recule depuis plus d'un an chez Axway France, alors que des mesures budgétaires punitives sont appliquées ou en passe de l'être (augmentations au rabais, menaces sur la participation), plusieurs salariés sont « invités » à aller voir ailleurs, que ce soit via des ruptures conventionnelles ou des licenciements. Dans ce dernier cas, nous avons été surpris de découvrir que sur sollicitation d'une hiérarchie peu scrupuleuse, certains collaborateurs zélés n'hésitaient pas à se fendre de courriels de reproches, venant agrémente le dossier d'une direction qui n'en espérait pas tant. C'est choquant, d'autant plus que dans d'autres cas, des courriels de soutien sont souvent extrêmement difficiles à collecter. Rappelons que d'un point de vue légal, aucun salarié ne peut se voir obligé de produire une déclaration visant à nuire à ses collègues. D'un point de vue moral et en dehors de circonstances d'une exceptionnelle gravité, ce genre de comportement est tout à fait déplorable et certains devraient avoir des problèmes à se regarder dans une glace. En ces temps d'attaque contre l'emploi chez Axway en France, un peu de solidarité ou du moins une certaine modération ne ferait pas de mal. N'oublions pas non plus que les licenciés d'hier peuvent être les licenciés de demain.

Tour W : attention à ne pas zapper le CHSCT

Axway va déménager ; la direction nous a fait part officiellement le 15 mars dernier de son intention de quitter les locaux de Puteaux 1, 2 et 3 pour sept étages de la tour W située à la Défense et dont la surface totale avoisinerait les 7200 m². Ce déménagement est planifié pour la toussaint 2016.

L'intention de déménager n'est pas nouvelle en soi, cela faisait quelques années déjà que le sujet était évoqué. La différence est que l'actionnaire principal et président de l'entreprise a donné son accord. D'autant que le coût du bail est grosso modo équivalent au bail cumulé des trois bâtiments de Puteaux. La chose est donc actée.

Les salarié(e)s sont dans l'ensemble plutôt favorables, tout au moins sur le principe (c'est en tout cas ce qu'on est en droit penser puisque on ne leur a pas demandé leurs avis). En effet, l'argument principal avancé par la direction : « regrouper l'ensemble des équipes en un même lieu » a du sens. Là où le bât blesse, c'est que ce déménagement va se faire à la hussarde dans un délai relativement court si l'on prend en compte la période estivale, et sans concertation ni consultation de la population concernée.

La liste des points à prendre en compte pour déménager une entreprise de cette taille est considérable. Un grand nombre d'entre-deux sont standards et pourront aisément être déterminés, évalués et pris compte dans le projet. D'autres apparaîtront au fur et à mesure de l'avancée du projet car ils ne sont pas forcément identifiés comme un problème au départ. Certains autres points, en revanche, sont spécifiques au sens où ils doivent être traités au cas par cas et sont propres à l'entreprise et à son activité.

Prenons par l'exemple le cas de l'IT. Un certain nombre de serveurs sont hébergés sur le site actuel ; on imagine mal qu'ils soient déplacés sur le même site, amputant sensiblement les m² disponibles. (Il faut savoir qu'en termes de bilan on perd déjà des m² par employé). Ce qui pose dès lors des problèmes d'accessibilité au matériel, un nouveau PRA -Plan de Reprise d'Activité- qu'il va falloir repenser et tester, etc.

Qu'en est-il de la durée du déménagement ? Se sera-t-il en un week-end (sans coupure d'activité) ou en plusieurs étapes avec une extension de réseau au site de la défense qui accueillera la partie du personnel qui aura déjà intégré la tour. Tous ces problèmes d'ordre technique, infrastructure, logistique, commerciaux, etc. ... sont somme toutes classiques et seront certainement réglés par les diverses équipes d'Axway en charge du projet.

Il existe d'autres problèmes qui touchent aux conditions de travail des salarié(e)s qui nécessiteraient leur participation. Nous pouvons les classer en deux catégories : ceux pour lesquels il est possible d'agir avant ou après le déménagement et ceux pour lesquels cela est difficilement envisageable.

Nous pouvons ranger dans le premier cas, par exemple, la restauration, les places de parking, les heures d'ouverture, etc... Il est toujours possible de rectifier le tir après coup, fort heureusement. Le second cas est plus problématique. Axway se voudrait une startup ; ce qu'elle n'est ni dans l'esprit ni dans les faits. La structure hiérarchique est pyramidale. Il en est de même en ce qui concerne l'aménagement des bureaux.

Alors que certains en sont déjà à choisir la surface de leur bureau et l'épaisseur de la moquette, pour la majorité des employés, on dessine des simples espaces de travail dits espaces ouverts séparés çà et là par de micro-cloison pour les rendre plus humains sans grande réflexion.



Au-delà de leurs dimensions, de leur capacité et de leurs modalités d'ouverture/fermeture, les *open space*, comme les bureaux classiques, peuvent être aménagés de bien des manières. Acoustique, éclairage, aération, climatisation, couleurs, place disponible, niveaux d'intimité/confidentialité, mais aussi qualité, esthétique et ergonomie du mobilier sont autant d'éléments qui jouent un rôle clé dans la perception qu'en ont les utilisateurs au regard de leurs attentes.

Jusqu'à présent, il y a bien eu quelques initiatives individuelles et personnelles sur Jive, notamment, mais rien de structuré, et surtout rien provenant de la direction excepté un sondage sur le nom (très original par ailleurs) de l'espace de travail : de la poudre aux yeux qu'on lance pour détourner la foule des vraies questions de fond. (on peut sans doute indiquer que lors de la réunion du CE du mois d'avril, la direction a d'ailleurs indiqué que les différents espaces ouverts sur Jive n'avaient aucun caractère officiel). Il serait dommage qu'Axway rate le coche : à savoir, réaliser une véritable concertation pour un espace tout à la fois convivial et efficace pour son personnel. Une fois le site aménagé, il sera trop tard !

Le CHSCT, certes associé au projet, est favorable à l'élaboration d'une véritable charte d'aménagement, un document de référence établissant un cahier des charges sur la base de critères d'aménagement du site en regard des attentes. Les membres de cette instance peuvent être une force de proposition mais ses moyens, en temps notamment, sont limités. Il serait vraiment dommageable que la direction minimise le travail de concertation avec le CHSCT et joue cavalier seule.



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

Retrouvez nos articles sur

<http://axway.reference-syndicale.fr/>