



Le Mini Coquelicot

Lettre mensuelle d'information de la section syndicale CGT Axway

HALTE au plan social rampant chez AXWAY !

M. Jean-Marc LAZZARI répond au courrier de la CGT*



26, rue des Pavillons
92807 PUTEAUX Cedex
Tél : + 33 (0)1 47 17 24 24
Fax : + 33 (0)1 47 17 22 23

w w w . a x w a y . c o m

Section Syndicale CGT Axway

A l'attention de messieurs Robin, Salhi et Ouadah

26, rue de Pavillons

92800 PUTEAUX

Puteaux, le mercredi 18 mai 2016

Courrier Recommandé avec accusé de réception

OBJET : Votre courrier en date du 2 mai 2016

Messieurs,

Par courrier recommandé en date du 2 mai 2016, vous avez souhaité nous faire partager votre inquiétude face à ce que vous estimez « une nette progression du nombre de ruptures conventionnelles et d'entretiens de licenciement », progression qui s'inscrirait, selon vous, « dans la lignée d'un nombre important de départs constatés depuis janvier 2015.

Nous tenons par la présente à vous répondre en vous fournissant des éléments d'éclairage afin de remettre en perspective vos inquiétudes.

En premier lieu, sur les quatre premiers mois de cette année, nous constatons la conclusion de trois ruptures conventionnelles et quatre licenciements.

A titre de comparaison et sur la même période, nous avons :

- En 2015, six ruptures conventionnelles pour quatre licenciements
- En 2014, quatre ruptures conventionnelles et un licenciement
- En 2013, deux ruptures conventionnelles et trois licenciements.

Vous constaterez donc que 2016 ne se caractérise pas par une progression significative de ces types de fin de contrat mais reste globalement relativement identique aux précédentes années.

Vous laissez également entendre dans votre courrier qu'un nombre important de départs seraient intervenus depuis janvier 2015.

* Consultez le courrier adressé à JM Lazzari publié dans [Le Mini Coquelicot de mai 2016](#)

Sur ce point, Axway a notifié en 2015, huit licenciements et conclu quatorze ruptures conventionnelles – dont 10 sont à l'initiative de l'intéressé(e). En 2014, huit licenciements furent signifiés et cinq ruptures conventionnelles signées, pour huit licenciements et douze ruptures conventionnelles en 2013. Là encore, nous restons dans des volumes relativement constants.

Vous notez que dans le cadre de certaines procédures, l'entretien d'évaluation annuelle, que vous qualifiez d'« élément à charge », ait pu être produit pour étayer notre décision de procéder au licenciement de salariés. Sur ce point et alors que, comme vous le relevez judicieusement, notre Entreprise fait face à un défi de transformation majeure de nos marchés du fait de la *digitalisation* des offres, elle ne peut plus se permettre d'éluider la question du maintien dans ses effectifs d'éléments dont le travail tout au long de l'année se révèle très en deçà des attentes et dont les carences impactent de façon très disruptive notre organisation interne et notre performance.

Dans ces cas précis et par définition individuels, l'insuffisance professionnelle, si elle s'avère caractérisée, est étayée par divers éléments dont le formulaire d'évaluation annuelle peut-être l'un d'entre eux.

Nous réfutons cependant toute distinction de traitement de nos équipes en fonction qu'elles seraient ou non associées à des environnements technologiques de nouvelle génération et rappelons au contraire que la force de notre positionnement sur le monde digital, à la différence de nombreux concurrents, s'appuie sur notre expertise des métiers et problématiques « historiques » de l'infrastructure des Systèmes d'information.

Il ne saurait dès lors y avoir un quelconque « plan social qui ne dit pas son nom » ou autre « plan d'adaptation sociale » auxquels vous faites allusion.

Toutefois, toujours soucieux de maintenir la qualité du dialogue social en place avec les différentes organisations syndicales de notre Entreprise, nous organiserons à l'occasion d'un prochain déplacement en France, une rencontre au cours de laquelle nous aurons l'occasion d'échanger de vive voix sur les préoccupations formulées dans votre dernière correspondance.

Nous vous prions d'agréer, messieurs, l'expression de notre considération distinguée.

M. Jean-Marc LAZZARI
Directeur Général

Nous prenons acte du courrier que nous adresse M. Lazzari. Si les chiffres évoqués par lui sont exacts sur la période évoquée (à savoir les 4 premiers mois de chaque année), nous constatons que *cette année, en l'espace de 2 mois et demi, 11 collègues sont venus demander de l'assistance aux élus syndiqués.* Et nous pensons par ailleurs que le cycle est loin d'être terminé et devrait se poursuivre jusqu'à la fin juin. Sur le sujet de l'utilisation des entretiens annuels comme éléments à charge, la première partie de la réponse apportée par la direction d'Axway corrobore ce que nous avons écrit ! Au moins sur ce point, nous convergeons ! Nous retenons enfin l'engagement de M. Lazzari de rencontrer, courant juin –la précision nous a été apportée depuis- les représentants CGT d'Axway.



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

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