



Le Mini Coquelicot

Mensuel d'information de la section syndicale CGT



Juin 2017

Inquiétudes sur l'avenir à moyen terme du site d'Annecy : la direction engage une réflexion.

Interpelés depuis plusieurs mois par nos collègues annéciens ([voir le Mini Coquelicot de mai 2017](#)), l'Intersyndicale a souhaité aborder une fois encore le sujet en mettant un point à l'ordre du jour de la réunion CE de mai. En effet, le quasi verrouillage des embauches et le non remplacement des départs inquiètent les salariés du site depuis un certain temps déjà. Les "efforts" réalisés par le management de la R&D afin de désamorcer ces inquiétudes, non seulement n'ont pas porté leurs fruits mais, au contraire, n'ont fait que renforcer le sentiment d'abandon ressenti par nos collègues. Il n'est qu'à comparer la situation des effectifs annéciens aujourd'hui et ceux d'il y a un an : 80 salariés au 31 mars 2017, 89 en juin 2016, 101 en janvier 2015.

La direction répond

Face à l'inquiétude que nous exprimons en réunion CE, la direction n'évacue pas le sujet (comme parfois elle sait si bien le faire ...) et affirme comprendre « la situation exprimée par les salariés ». Elle nous informe qu'une réflexion formelle est engagée sur le devenir du site d'Annecy, en termes d'activités, et affirme souhaiter apporter, le plus rapidement possible, une réponse "claire et responsable".

Question qui vient, forcément, à l'esprit : s'achemine-t-on vers une fermeture programmée du site ? Trop tôt pour envisager un tel scénario, selon nous. Cependant, quelle que puisse être la solution qui sera apportée par la direction, nous resterons vigilants et ne laisserons pas faire n'importe quoi. ■

En exclusivité sur l'espace CGT Jive.

Vous venez régulièrement voir vos élus CGT pour avoir des précisions quant à l'impact du droit du travail sur votre vie et vos projets. Afin de rendre cette information plus accessible. Nous lançons des fiches pratiques « [L'info sur vos droits](#) ». Le premier numéro vous explique tout ce que vous voulez savoir sur le congé sabbatique.



Réforme du code du travail : où se situe l'intérêt de salariés dans les annonces du gouvernement Macron ?

Le gouvernement a dévoilé ce mardi son programme de réformes à court et moyen terme concernant principalement le droit du travail, les moyens d'intervention des salariés, la formation professionnelle, l'apprentissage, l'assurance chômage et la retraite.

La Cgt a pris connaissance en même temps que la presse du contenu précis de ces propositions, ce qui nous laisse interrogatif sur la méthode de concertation envisagée.

Faisant référence à la mondialisation et à une mutation de l'économie, le 1er Ministre a justifié ce besoin urgent de réforme, laissant à penser que **les principales causes du chômage de masse résideraient dans la rémunération du travail, et les garanties collectives des salariés.**

Sans surprise, le gouvernement propose des recettes déjà utilisées depuis plusieurs décennies qui n'ont jamais produit d'effets si ce n'est détruire, les droits, les protections des salariés sans aucune répercussion positive sur le niveau de l'emploi bien au contraire. L'idée selon laquelle l'accroissement de la flexibilité, l'augmentation du pouvoir des employeurs est source d'une meilleure compétitivité et de création d'emplois, est très ancienne. Elle est aujourd'hui

Retrouvez-nous sur le Net :

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



officiellement remise en cause : des études notamment de l'OCDE confirment qu'il n'y a pas de relation entre le taux de chômage et le taux de protection de salariés. A l'inverse, cela a eu un effet immédiat sur le niveau de rémunération du Capital.

L'option est donc de sécuriser les employeurs et de précariser les travailleurs.

Alors que le travail génère beaucoup de souffrance, et les emplois durement attaqués sous pression d'une économie de plus en plus financiarisée. Le cadre de cette réforme risque de peser une nouvelle fois sur les conditions de vie et de travail des salariés. L'idée de décliner un code du travail entreprise par entreprise, affaiblir les branches ou barémiser les indemnités prud'homales induira du dumping social, alourdira le lien de subordination à l'entreprise déjà bien à l'avantage des employeurs. Un code du travail et des garanties collectives d'avenir devraient apporter de nouveaux droits, changer notre mode de développement, mieux répartir les richesses produites. Le gouvernement semble décider l'inverse, il a choisi son camp. Nous ne partageons ni son diagnostic, et encore moins ses orientations et ses objectifs. Il semble attendre le résultat des élections législatives pour affirmer d'une manière définitives ses intentions, tout en confirmant l'utilisation d'ordonnances dès cet été pour accélérer un processus qui n'a pas lieu d'être.

La Cgt a porté de nombreuses propositions depuis l'an dernier pour améliorer la situation économique et sociale du pays, elle continuera de s'inscrire dans un processus résolument offensif et progressiste. Elle appelle l'ensemble des salariés à se mobiliser pour peser dans les jours et les semaines à venir à partir de leurs revendications qui sont à l'opposé des intentions gouvernementales. ■

The Red Griffin Tour : trois p'tits tours et puis s'en vont ?

En septembre 2016, la direction d'Axway a lancé, à grand renfort de publicité, -avec des vidéos et une quantité impressionnante de courriels de rappels- le grand sondage intitulé « la voix d'Axway ». Celui-ci devait donner la parole aux salariés-e-s afin qu'ils puissent exprimer leur sentiment sur les différents thèmes abordés par l'enquête.

L'intention de départ, disons-le, était tout à fait louable. Par la suite il devait y avoir une restitution des réponses au questionnaire au sein des différentes agences. Et là, premier couac. La restitution a bien été faite aux managers du "milieu" ; mais ces derniers ont « oublié » de transmettre l'information à leurs subordonnés. Sollicitée par les élus CGT à ce sujet, la direction admet qu'il y a bien un problème et réfléchit à la question ...

L'analyse des données recueillies devait en outre déterminer quelles réponses apporter aux thèmes identifiés comme problématiques et pour lesquels Axway se devait de progresser.

Dans cet optique, trois groupes de travail ont été créés : Opportunités de carrière, Communication et « Reconnaissance » afin d'apporter des propositions concrètes. Las ! second couac. Ces travailleurs de l'ombre doivent peiner à la tâche car pour l'instant, rien de neuf à l'horizon.

Si tu ne vas au Griffon Rouge, le Griffon Rouge viendra à toi !

Si, tout de même, une initiative : le tour du griffon rouge. Selon l'interprétation du sondage, les salariés se plaignent notamment d'un manque d'information sur la stratégie d'Axway. Hé bien soit, une brochette d'executives triés sur le volet va faire le tour du monde en démarrant par l'UK pour nous l'expliquer.

Nous avons donc assisté à cette matinale, en Français (saluons l'effort), animée par le patron "Monde" de la R&D et le DRH non moins "Monde", le 31 mai dernier à la W Tower. Et à vrai dire, nous avons été agréablement surpris ! Nous nous attendions au discours habituel : « Axway s'oriente résolument vers une activité cloud afin d'augmenter sa marge bénéficiaire, tout en consolidant sa base client historique sur la fondation. Les perspectives du Gartner montrent que ..., D'ailleurs l'IDC Research Group indique clairement l'orientation du marché » ... et patati et patata. Au lieu de cela, nous avons par exemple appris que la direction avait, enfin, l'intention de favoriser la mobilité interne en publiant toutes les offres de postes ; qu'elle avait l'intention de répondre concrètement au mécontentement indéniable des salariés français face à l'injustice salariale. Sur ce dernier point, nous attendons de voir.

Pour autant, le compte n'y est pas. Le problème de communication interne chez Axway, par exemple, est autrement plus fondamental et un simple vernis de façade ne saurait gommer ce manque crucial dans la cohérence des équipes. Pourtant, des mesures simples, sans coûts supplémentaires, pourraient déjà être prises sans délai ; comme le rétablissement de l'information mensuelle des entrées/sortie de salariés ; coté métiers, des informations transversales sur la roadmap des produits, une information sur les formations à venir adressée à tous les salariés, ...

En un mot, des informations concrètes de terrain, régulières et qui aident les salariés à mieux faire leur boulot, c'est tout ce que demande le peuple d'Axway. ■

« **PAROLES de DP** » tous les mois sur le Groupe [CGT JIVE](#). Abonnez-vous !

Solidarité avec l'ensemble des victimes d'attentats.

