



Le Mini Coquelicot

Mensuel d'information de la section syndicale CGT



Août 2017

Arrêt des activités à Annecy : la CGT signe l'accord sur les mesures d'accompagnement des salariés.

La CGT a donc signé l'accord relatif aux mesures d'accompagnement des salariés du site d'Annecy, suite à la décision unilatérale de la direction de mettre un terme aux activités d'Axway développées sur place.

Doit-on s'en féliciter ?

Sur le fond du dossier –l'arrêt de l'activité présentée comme inéluctable par la direction- évidemment non. Sur les solutions proposées aux collègues annéciens pour leur permettre de poursuivre de manière sécurisée leurs carrières professionnelles ou mettre en œuvre un projet personnel, oui.

L'engagement de Pierre Pasquier est une parole donnée.

Pierre angulaire de notre décision de valider -ou pas- le projet d'accord, et malgré l'acceptation par la direction d'Axway d'un grand nombre de nos propositions, Pierre Pasquier a fini par accepter notre demande (qui était aussi celle de la CFDT) d'un **engagement de sa part, ferme et dans la durée**, d'ouvrir et de pérenniser des postes correspondant à de véritables projets dans les entités du groupe Sopra Steria. Pour la CGT, cet engagement équivaut à une parole donnée par le patron de l'UES.

Suivre les effets de l'accord.

Pour autant, notre signature ne signifie pas que la CGT a fourni un chèque en blanc à la direction d'Axway. La commission de suivi de l'accord, -composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires, d'un représentant de la direction, d'un pour le CE et d'un autre pour le CHSCT- suivra, **aussi longtemps que cela s'avérera nécessaire**, le devenir des salariés et notamment ceux ayant intégré Sopra Steria Group.

Cette commission se tiendra, **dès le mois de septembre**, à la disposition des salariés annéciens pour toute question, précision ou tout problème rencontré dans l'application,

pour eux et à titre personnel, du contenu de cet accord ; lequel accord leur sera collectivement présenté et commenté par la direction à la rentrée.

Les mesures d'accompagnement contenues dans l'accord.

Voici, dans les grandes lignes, l'accompagnement des salariés annéciens tel que prévu par l'accord, à travers 5 volets d'actions :

- la mobilité au sein d'Axway ;
- la mobilité dans une autre entité du groupe Axway ;
- le transfert dans une entreprise du groupe Sopra Steria ;
- la mise en œuvre du travail à distance ;
- la mise en œuvre d'un projet personnel.

☞ Mobilité au sein d'Axway

Pour les salariés qui le souhaiteraient, un poste sur l'établissement de Puteaux- La Défense leur sera proposé. Pour les salariés de la R&D, une mutation sur le site de Lyon pourra également être envisagée.

Dans le cadre de cette mobilité, Axway Software prend en charge les frais de déménagement selon la politique de l'entreprise à savoir : réalisation de devis par 3 prestataires différents recommandés par l'entreprise, choix du moins disant ; les frais d'un logement de type « Appart'hotel » durant la recherche de logement dans la limite de trois mois ; l'assistance à recherche de logement via la structure Action Logement.

☞ Mobilité au sein du groupe Axway

Pour les salariés dont le choix sera de s'orienter vers une affectation dans une autre entreprise du groupe Axway (c'est-à-dire une entité du groupe Axway située dans un autre pays), les dispositions suivantes s'appliqueront :

- signature d'un contrat local avec l'entité concernée selon les dispositions légales du pays dans lequel cette dernière est située ;
- pas de période d'essai ;
- reprise intégrale de l'ancienneté ;
- prise en charge par l'entreprise des frais de déménagement selon la politique de l'entreprise ; à savoir réalisation de devis par 3 prestataires différents recommandés par l'entreprise, choix du moins disant ;



- bénéficiaire d'un logement de type « Appart'hotel » durant la recherche de logement dans la limite de deux mois et assistance dans la recherche d'un logement ;
- mise à disposition d'un véhicule de location selon les destinations et ce, dans la limite de deux mois ;
- assistance par l'entreprise pour l'obtention des visas le cas échéant pour le salarié et sa famille et prise en charge du coût éventuel ; prise en charge du coût de renouvellement du passeport si nécessaire ;
- prime d'installation du salarié dans le pays choisi et voyage de « découverte » d'une semaine pris en charge par l'entreprise, pour le salarié et son conjoint ;
- prise en charge plafonnée d'une formation en langue anglaise pour le conjoint du salarié (*pour la CGT, le plafonnement est tout à fait correct*) ;
- garantie de retour vers le site de La Défense dans l'éventualité où Axway mettrait un terme au contrat de travail nouvellement conclu dans ce pays, dans les 2 ans qui suivent le transfert.

☞ Transfert vers une société du groupe Sopra Steria

Si le salarié concerné le souhaite, une période de transition d'une durée de trois mois maximum est mise en œuvre pour lui permettre de découvrir sa nouvelle affectation ; au cours de cette période l'intéressé demeure salarié d'Axway. Une fois cette éventuelle période conclue, un nouveau contrat de travail sera proposé par l'entité d'accueil de Sopra Steria, sans période d'essai. Ce contrat reprend l'ancienneté acquise chez Axway, la rémunération et la classification actuelles du salarié.

Si une formation d'adaptation au nouveau poste offert s'avère nécessaire, celle-ci sera prise en charge par Axway.

☞ Travail à distance

Certaines fonctions actuellement exercées par des salariés annéciens peuvent se prêter à du travail à distance. Pour être éligible au télétravail, le salarié doit exercer une mission dans laquelle il dispose d'une réelle autonomie. Si un salarié souhaite en bénéficier, il doit valider avec son management la possibilité opérationnelle de mise en œuvre. Le refus du management devra être motivé (*la CGT y veillera !*). Après accord du management, il sera proposé au salarié une période de test de cette disposition d'un mois, à l'issue de laquelle un avenant au contrat de travail de deux ans renouvelable tacitement sera proposé, stipulant les conditions de mise en œuvre de ce télétravail à plein temps, au domicile du salarié.

Les frais d'équipement du salarié en télétravailleur sont pris en charge de manière plafonnée par l'entreprise.

La commission de suivi de l'accord

Cette commission a pour finalité :

- le suivi des intégrations réalisées de façons collectives ;
- le suivi individualisé pour les projets personnels et les cas sensibles.

La commission disposera d'un pouvoir d'alerte envers les délégations, notamment en cas de besoin de faire évoluer l'accord ou d'attirer leur attention sur des points précis de son exécution ou encore ajuster son dispositif. Chaque salarié concerné rencontrant une problématique particulière dans l'exécution des mesures contenues dans l'accord pourra, durant toute la durée de celui-ci, saisir la commission sur sa situation.

☞ Mise en œuvre d'un projet personnel

La société prend en charge les frais (plafonnés) d'un cabinet de type « outplacement » pour assister le salarié dans la validation de son projet professionnel. Ce projet doit avoir un objet professionnel, dont la réflexion est aboutie, travaillé et argumenté. Cette argumentation devra nécessairement couvrir les aspects financement à court et moyen terme. Dans ce cadre, Axway mobilisera son service Formation pour accompagner un éventuel besoin du salarié : formations techniques nécessaires à la réalisation du projet, formations en administration et gestion.

Le service Formation d'Axway pourra également accompagner le salarié dans sa recherche du meilleur dispositif de formation (FAFIEC, FONGECIF ...). Les frais de formation externes supportés par l'entreprise seront limités (*pour la CGT, la « limite » reste tout à fait raisonnable*). Les modalités de rupture du contrat de travail seront discutées avec le salarié au cas par cas.

La participation 2017 est en berne atteignant des profondeurs abyssales jamais atteintes jusqu'à ce jour : 0 €. C'est en tout cas la **prévision plausible** selon les résultats du premier semestre. Pour rappel, la participation est aujourd'hui basée sur deux critères : la croissance organique et le ROA (Revenu Opérationnel d'Activité). Au premier semestre, le ROA est de 4,2% et, selon la direction, il pourrait atteindre 13% à l'aide d'un plan d'économie. Ce qui amènerait pour la quote-part du ROA dans la participation : 0€. En ce qui concerne la croissance, le chiffre d'affaires total est de 142,8 M€ soit -6% en croissance organique. Or une croissance de 0 apporte une quote-part de ... 0 ! CQFD.
Sincèrement, nous espérons nous tromper ...



**Une force
à vos côtés**