Le Mini Coquelicot

Mensuel d'information de la section syndicale CGT Axway

Juin 2018

Télétravail : être pour c'est bien, avoir des idées c'est mieux.

Rarement des négociations ne se seront faites sous des auspices aussi favorables. Aussi bien le sondage mené par l'Intersyndicale CGT-CFDT auprès des salariés que celui réalisé du côté des managers par la direction auront montré ce qui se pressentait : une réelle envie de faire évoluer l'organisation de travail pour y inclure un recours au télétravail par ailleurs assez largement pratiqué. L'accord tel que nous le défendons devra permettre un accès plus juste et plus transparent au télétravail, dans le respect de l'équilibre avec la vie privée. Voici l'état des dernières négociations sur le sujet.

Les dernières rencontres entre la direction et représentants des salariés ont tourné autour de quatre sujets : le suivi de l'accord, l'outil de déclaration du télétravail, la charte télétravail et – à la demande de la CGT- de nouvelles propositions sur le nombre de jours de télétravail. Sur ce dernier sujet, **la CGT a fait la proposition d'annualiser le nombre jours télétravaillés en le portant à 80 maximum** ; la limite, avancée par la direction, de 2 jours de télétravail maximum par semaine serait gardée. Pour mémoire, la direction propose 4 jours par mois Nous nous sommes également prononcés pour que le recours au télétravail se fasse **en journées entières et non en ½ journées**. Cette dernière mesure présente à notre avis plusieurs avantages : elle ne désorganise pas les services (puisque dans le cas inverse les salariés pourraient poser jusqu'à 4 demi-journées par semaine). Elle n'empêche pas le salarié de passer au bureau si son organisation de travail le nécessite ; elle tend à garder un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle en évitant, par exemple, de substituer du temps de transport au temps de pause. Cette proposition nous a attiré les foudres du syndicat majoritaire Trait d'union, confondant visiblement débats contradictoires et pugilat bien qu'ils n'aient visiblement pas préparé le sujet. Nous avons défendu le recours à un plafond de 80 jours par an comme étant plus facile à suivre par un outil comme pléiades (configuré pour suivre des compteurs annuels). Ce plafond correspond à une prise maximum de 5 jours toutes les 3 semaines ce qui permet de satisfaire un grand nombre de demandes de télétravail.

L'outil pléiades a d'ailleurs occupé une bonne partie du temps de négociations. En effet, s'il semble bien adapté pour la déclaration et le suivi du télétravail, la direction a indiqué manquer de compétences humaines pour le faire évoluer.

L'adoption d'un nouvel outil de gestion de temps de travail plus moderne n'étant visiblement par à l'ordre de jour, économies oblige, la déclaration et le suivi du télétravail pourraient s'en trouver inutilement complexifiés.

Un outil adapté permettrait également un suivi plus simple du télétravail par les représentants des salariés et de la direction pour faire, si nécessaire, évoluer l'accord. Si des indicateurs numériques ont été proposés par plusieurs parties, la CGT a de plus demandé à ce que les conditions de télétravail fassent également, à un moment donné, l'objet d'une enquête ; celle-ci pouvant être intégrée dans un questionnaire plus large sur les conditions de travail.
Le reste des négociations a porté sur le contenu d'une charte télétravail. Ce document regroupe généralement les droits et devoirs du salarié en télétravail. La CGT Axway a demandé à ce qu'y figurent un rappel des temps de travail et de repos, un rappel du droit à la déconnexion ainsi qu'une incitation à ne pas avoir recours au télétravail « au gris » (avant ou après une journée de travail classique). Ces rappels, même simples, défendent le télétravail comme outil au service d'une meilleure qualité de vie.▪

Mise en place de l'intéressement : les travaux ont démarré.

Des propositions ont été faites de part et d'autre de la table des négociations. Les indicateurs entrant en jeux afin de calculer l'intéressement sont le ROA et le chiffre d'affaires total d'Axway. Restent à s'entendre sur le montant des différentes tranches en fonction de ces indicateurs. ▪

Retrouvez La CGT Axway sur JIVE
le réseau social d'entreprise

Mini Coquelicot © Section syndicale CGT d'Axway, Tour W 102 Terrasse Boieldieu, 92085 Paris La Défense Cedex
Tel : 06.09.03.53.67 / 01.47.17.27.64

Rencontre du Troisième Type.

Après Christophe Fabre, après Jean-Marc Lazzari, voici venu Patrick Donovan. Jamais deux sans trois mais sera-t-il Celui qui sortira Axway du sable mouvant dans lequel l'entreprise s'enlise ? Rencontre avec le nouveau patron d'Axway lors de la réunion CE du 31 mai : pas de scoop (hélas ou tant mieux ?) mais une stratégie ré expliquée et confirmée ; une volonté de mieux la décliner non seulement auprès des salariés (il était temps !) mais aussi de nos clients et prospects ; un budget construit avec une marge revue à la baisse en liaison avec le nouveau modèle de souscription ; une volonté de mieux satisfaire le client en œuvrant étroitement avec lui ; une approche commerciale qui doit redevenir géographique. Bref, beaucoup de bonne volonté (et certainement une pression extrême des actionnaires dont le principal, bien connu !) pour rattraper « *3 années de perdues* » d'un point de vue opérationnel, selon les mots du nouveau boss.

Sur ce dernier point justement : à l'arrivée de J.M.L, ce dernier nous avait expliqué qu'Axway avait « *perdu 5 ans* » ! Auxquels il convient maintenant d'y ajouter les 3 dernières années évoquées par Patrick Donovan ; ça fait tout de même un sacré paquet d'années à rattraper. Souhaitons-lui et souhaitons-nous *Good Luck* ! ▪

Adopt A Customer(.com) : un programme Axway forcément … « *meetic* » !

La théorie est simple comme l'eau chaude que nous n'avons pas fini de ré inventer : montrer aux clients que nous connaissons leur entreprise, leurs systèmes, qu'ils ne sont pas simplement des numéros de contrats et des cas à traiter quand le produit se comporte bizarrement : non, ils (les clients) sont des … PERSONNES ! Sans blague. ▪

Les effectifs* Axway France : baisse régulière

Au **31 décembre 2017** :

	31-12-2017 00:00:00		
	Hommes	Femmes	Total
TOTAL	400	141	541
% sur total	73,94%	26,06%	100.00 %

… au 31 janvier 2018 :

31 janv. 18		
Hommes	Femmes	Total
381	135	516
73,84%	26,16%	100.00 %

… au 28 février 2018 :

28 févr. 18		
Hommes	Femmes	Total
377	133	510
73,92%	26,08%	100.00 %

… et au **31 mars 2018** :

31 mars 18		
Hommes	Femmes	Total
373	133	506
73,72%	26,28%	100.00 %

*** Source : RH Axway.**

Egalité femmes-hommes (et réciproquement) : lentement mais sûrement ?

Les négociations sur l'égalité entre les femmes et les hommes avancent timidement. Les dernières réunions ont entamé l'épineux problème de la mesure des inégalités salariales. La direction a proposé d'attendre l'année prochaine et une hypothétique nouvelle loi sur le sujet. L'intersyndicale CGT-CFDT propose de mettre en place des indicateurs dès cette année. Deux propositions de la CGT ont tout de même été entérinées : d'une part un aménagement du temps de travail le jour de la rentrée scolaire des enfants ; un accès prioritaire aux places de parking pour les femmes enceintes d'autre part. ▪

la cgt Une force à vos côtés