CactuCE

27

Le petit journal des élus Intersyndicale au CE qui pique un peu !

Réunion du 25 mai 2016

Recueil de l'avis des élus du CE sur les orientations stratégiques d'Axway.

Deux avis ont été proposés : l'un par l'équipe majoritaire CEi, l'autre par les élus de l'Intersyndicale au CE. Malgré des points de convergence entre les deux, nous avons estimé que nos collègues CEi manquaient de pugnacité dans leurs propos et de recul par rapport au nombreux points évoqués lors des réunions précédentes sur le sujet et restés, jusqu'à présent, sans réponses. Si le virage opéré par la direction peut sembler « cohérent », nos inquiétudes quant aux moyens alloués pour servir ce projet et les dégâts collatéraux sur les salariés qu'il engendre nous ont conduits à émettre un avis négatif sur la stratégie (dont l'intégralité est publié dans ce numéro du CactuCE). Du fait de la majorité actuelle du CE, c'est l'avis des élus « zindépendants » qui a été retenu.

Précisons que cet avis doit être transmis au Conseil d'administration (obligation légale) et que ce dernier doit y répondre. Dans un souci de transparence, nous publierons sur Jive l'avis émis et voté par l'équipe majoritaire au CE.

Avis des élus CE Intersyndicale sur la stratégie de l'entreprise

Les élus Intersyndicale prennent acte du diagnostic de la Direction concernant l'évolution des marchés d'Axway et de sa volonté de positionner l'entreprise sur les segments les plus prometteurs en termes d'innovation et de perspectives de développement, et s'ils considèrent que les orientations stratégiques présentées semblent être cohérentes, ils constatent néanmoins que :

- Le Plan stratégique vise un chiffre d'affaires global d'environ 500 M€, nécessitant une très forte croissance répartie entre : 90M€ de croissance organique et environ +150 M€ de croissance externe. Un tel niveau de croissance, qu'il soit externe ou organique, n'a jamais été atteint par le passé. Il apparait par conséquent particulièrement ambitieux
- Le précédent plan stratégique, tout aussi ambitieux, s'est avéré inatteignable.
- Selon nos estimations, corroborées par l'analyse du cabinet Syndex, le niveau de croissance organique visé suppose de réaliser une croissance annuelle moyenne 3 à 4 fois supérieure à celle réalisée durant la période 2011-2015.
- Le niveau de croissance externe visé équivaut à plus de 50% du chiffre d'affaires actuel.

Il suppose donc des acquisitions d'envergure sur lesquelles la direction refuse de communiquer la moindre information permettant d'appréhender la faisabilité de l'objectif. Par ailleurs, si la première acquisition annoncée dans le cadre du plan (Appcelerator) répond en partie aux besoins de nouveaux métiers, sa taille très modeste, assortie d'une structure financière particulièrement dégradée et d'un business model en pleine restructuration, ne répond pas aux principaux critères d'achats annoncés par la direction (startup ou cœur de métier).

- Les moyens sont restreints pour atteindre de telles ambitions de croissance. La ligne de crédit de 125 M€ parait totalement insuffisante pour financer 150 M€ de CA supplémentaires… Et même si la direction insiste sur la possibilité de lever des fonds via son actionnaire principal, son rôle reste à définir.
- Des efforts conséquents vont être demandés aux équipes en place, le Business Plan ne tablant que sur le recrutement de commerciaux. Le sujet de l'accroissement de la charge de travail et de sa gestion n'a jamais été abordé par la direction. Il convient pourtant de réaliser plus de 20% d'activité supplémentaire avec la force de travail actuelle…
- La population des commerciaux, sur qui repose la croissance organique, va être soumise à une très forte productivité. De plus, le nombre total de commerciaux supplémentaires, environ une quinzaine, parait sous-dimensionné pour répondre aux objectifs du plan.
- La direction anticipe une forte décroissance et une réorientation de l'activité Services, aboutissant à la réduction des effectifs.

Par ailleurs, les élus jugent avoir été insuffisamment informés sur certains aspects qui restent dans l'ombre et ils expriment de vifs regrets concernant :

- L'absence d'hypothèses de croissance et de rentabilité par pays, informations pourtant essentielles pour formuler un avis éclairé et motivé.
- Le manque de communication et de lisibilité sur le rôle de l'actionnaire Sopra-Stéria, censé pallier le manque de moyens financiers d'Axway seul.
- « L'oubli » de chiffrer l'évolution des effectifs par pays et par activité, ainsi que la présentation concrète des organisations mise en place au travers du plan (notamment en Allemagne et en UK).

La suite au verso …

Le CactuCE est sur JIVE !

© *CactuCE* est une publication des élus Intersyndicale au CE Axway.
Imprimé par nos soins – ne pas jeter sur la voie publique, merci.

- L'absence totale d'information concernant l'accompagnement des salariés de l'activité Services concernés par la réorientation et l'arrêt de certaines activités

En conclusion, si les élus ne remettent pas en cause les grandes orientations présentées, ils s'inquiètent de la fragilité d'un plan stratégique ambitieux qui détaille insuffisamment ses fondations et manque de lisibilité.
Certains sujets essentiels, comme l'accompagnement des salariés de l'entreprise ou les objectifs de CA et de rentabilité poursuivis dans les zones de croissance prioritaires, sont pourtant ceux où l'information devrait être la plus pertinente.

CE plan stratégique préconise une réduction des coûts de la masse salariale : ,il organise de fait un plan social qui ne dit pas son nom : à la fin avril, les élus Intersyndicale ont été sollicités et ont accompagné dans des entretiens préalables ou des ruptures conventionnelles une quinzaine de salariés. C'est peu dira la direction, c'est trop pour nous et cela risque de s'inscrire dans la continuité. La solution choisie par la direction d'Axway et entérinée par le conseil d'administration est de réduire une partie non négligeable des ressources qui ont pourtant fait le succès d'Axway, notamment en France. A cette occasion, rappelons que nos collègues allemands ont fait les frais les premiers de ces choix.
Nous demandons à la direction d'Axway de s'expliquer sur cette augmentation inhabituelle des licenciements et des ruptures conventionnelles.
Le plan de formation censé accompagner les salariés dans leur montée en compétences en liaison avec les axes définis reste très en deçà des ambitions affichées par la direction ; tant en termes d'investissement financier, de contenu et de nombre de jours. L'employabilité des salariés est ainsi mise à mal tant à l'intérieur de l'entreprise que sur le marché. L'inexistence d'une réflexion en amont sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue pour nous une aberration et une erreur stratégique majeure.

Sans être en mesure d'appréhender totalement le plan stratégique, les élus s'inquiètent par ailleurs sur une mise en œuvre à marche forcée avec un fort risque de dégradation des conditions de travail. Les efforts demandés aux différentes équipes sont conséquents et paraissent peu réalistes.
Enfin, les élus redoutent qu'un nouvel échec dans la réalisation du Plan stratégique entache la crédibilité et l'image d'Axway.
Pour ces raisons et en l'état actuel des informations fournies au Comité d'entreprise, les élus émettent un avis défavorable sur les moyens mis en œuvre pour réaliser ce plan.

Prochaine réunion CE : le 29 juin

Les élus Intersyndicale demandent à la direction si le rapprochement de tout ou partie de l'activité SAI avec Sopra Banking Software est programmé.
Selon la direction, à ce jour, aucun rapprochement n'est programmé entre les deux entités concernant le produit SAI. Ce n'est pourtant pas ce qui se dit sur le terrain, à savoir que SAI serait, à terme, « cédé » à SBS. A suivre …

Dans le document de référence Axway 2015, il est indiqué que le Conseil a décidé d'attribuer 35000 actions gratuites dans le cadre du plan 2015. Les élus Intersyndicale demandent à connaître les bénéficiaires de ce plan ainsi que la répartition des actions.
La direction nous précise que les salariés français ne sont pas concernés par ce plan et qu'il s'agit d'une distribution « discrétionnaire ». OK, mais alors qui ? Les Américains ? Les autres filiales européennes ? La direction n'est pas en mesure de nous apporter de réponse.
Qu'à cela ne tienne, la prochaine assemblée générale des actionnaires, prévue en juin, nous permettra de poser la question directement aux décisionnaires.

Les élus Intersyndicale demandent à la direction de présenter l'ensemble des éléments mesurables utilisés pour évaluer la « performance » des salariés.
La direction n'est pas en mesure de communiquer aux élus les éléments de mesure utilisés car, nous explique-t-elle, à chaque salarié des éléments de mesure en fonction de son activité ! Est-ce bien équitable tout cela ?

4128 € bruts.
C'est le salaire MEDIAN chez Axway en 2015.
Le chiffre est officiel, fourni par la direction en CE dans le cadre de l'information sur le bilan social 2015.

CactuCE : conception, fabrication, rédaction
26 rue des Pavillons, 92807 Puteaux cedex.