



Le Mini Coquelicot

Mensuel d'information de la section syndicale CGT Axway



Février 2018

A (ne pas) négocier sans péril, on signe sans gloire.

Si on pouvait croire que la propagande et la langue de bois n'étaient que l'apanage des régimes totalitaires, on peut se rassurer en observant que le monde de l'entreprise (dont celle dans laquelle nous travaillons) en fournit un



beau repaire. Après des annonces bidon sur le supplément de participation grassement octroyé, (imposé en fait par le code monétaire et financier en contreparties d'actions gratuites pour des membres du CA), voici que la direction annonce la signature d'un **accord sur l'augmentation de remboursement de frais professionnels** ; accord signé par une seule organisation syndicale. Ce faisant, la direction omet de donner quelques précisions aux salariés. Choc de simplification ou volonté de les prendre pour des simples ? Tâchons d'y voir plus clair.

Vraies fausses négociations

Les mesures annoncées par la direction d'Axway sont en fait un rattrapage de ce qui se fait chez Sopra Steria ni plus ni moins. La direction d'Axway voulait d'ailleurs initialement ne pas ouvrir de négociations sur le sujet et n'en faire que la présentation. Si la CGT Axway a saisi cette opportunité pour y insérer des revendications, celles-ci ont toutes été rejetées. Les grands perdants de l'affaire sont d'ailleurs les salariés devant prendre leur véhicule personnel pour un besoin professionnel même ponctuel. En plus de subir la hausse des prix du carburant, ils doivent s'acquitter d'une assurance spécifique liée aux déplacements professionnels. Quel intérêt aurions-nous eu à signer un tel texte ? **Absolument aucun car la direction allait mettre en place ses propositions qu'il y ait un accord ou pas.**

Signature opportuniste

Quel intérêt a eu le syndicat majoritaire à signer ce texte ? Il y a sans doute une belle dose d'opportunisme dans cette démarche. Une signature permet de faire oublier que ni lors de cette négociation, ni lors des précédentes (dont celles pourtant stratégiques sur l'avenir du site d'Annecy) il n'a fait la moindre proposition. Il suffit pour s'en convaincre de lire leurs propres publications qui n'ont jamais listé la moindre revendication concrète.

Contrairement à la démarche du syndicat majoritaire, la CGT Axway ne vient pas en négociation pour faire de la figuration. Si vous avez l'habitude de lire nos publications, vous pourrez constater que nous nous efforçons de saisir chaque négociation pour y faire des propositions concrètes que nous vous présentons en toute transparence. C'est dans cet esprit et par respect pour celles et ceux que nous représentons que nous prendrons la responsabilité de ne pas signer de texte sans intérêt. Nous ne pouvons que regretter que ces valeurs ne soient pas partagées. ■

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : démarrage des négociations entre syndicats et direction d'Axway, le 8 mars prochain.

La GPEC, késako ? La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est conçue pour anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes. Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, technique et juridique. La GPEC est un outil de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner les changements. Toute entreprise qui souhaite se développer doit miser sur l'adéquation entre les compétences de ses salariés et les compétences requises à court, moyen et long terme. Chez Axway, la GPEC est demandée depuis plusieurs années par l'Intersyndicale CGT-CFDT, mais a toujours été repoussée aux calendes grecques. Il eut été pourtant essentiel de s'y atteler il y a trois ans, avec la mise en œuvre de la nouvelle stratégie décidée par la direction et approuvée par les actionnaires. Au lieu de cela, Axway a d'une part, procédé à des coupes dans les effectifs (plan social déguisé en 2016 dénoncé par la CGT) et d'autre part, laissé partir les compétences qui nous font, aujourd'hui, défaut. ■



Retrouvez-nous sur le Net : <http://axway.reference-syndicale.fr/>

Et si chez Axway nous repensions l'entretien annuel d'évaluation ?

Le bilan de l'année écoulée est un passage obligé qui permet à la fois de déterminer –dans le meilleur des cas- si les objectifs fixés ont été atteints et d'en fixer de nouveaux pour l'année suivante. Dans l'idéal, c'est –ou ce devrait être- l'occasion de faire le point sur les compétences acquises ou à acquérir, les formations et les perspectives d'évolution et plus largement sur l'environnement de travail ; c'est –ou ce devrait être- un moment privilégié pour écouter les salariés et construire ainsi un plan d'action RH pertinent, à la fois pour le salarié et l'entreprise. Bref, l'entretien annuel doit –ou devrait- s'inscrire dans une dynamique de progression. Est-ce le cas chez Axway ?

Evaluer les salariés au fil de l'eau ?


Beaucoup de salariés pensent qu'échanger une fois par an n'a plus vraiment beaucoup de sens aujourd'hui, notamment pour des entreprises comme la nôtre qui fonctionnent en mode projet. De plus, l'évaluation porte souvent davantage sur les mois précédents l'entretien, inconsciemment privilégiés par le management car ils sont les plus récents. Certaines entreprises du secteur ont tenté de morceler l'entretien annuel en plusieurs entretiens trimestriels, évitant ainsi l'effet tunnel d'une rencontre annuelle. En règle générale plus rapide que le traditionnel entretien annuel, ces rencontres permettent d'évaluer les compétences au fil de l'eau, mais aussi de **rectifier le tir sans attendre la fin de l'année** en proposant, par exemple, des formations pour accompagner les intéressés dans leur travail.

Repenser l'évaluation chez Axway

Des rendez-vous trimestriels ou semestriels permettraient sans doute de désamorcer, chez Axway, nombre d'incompréhensions et de conflits, professionnels ou personnels et de mieux appréhender les difficultés rencontrées par les salariés y compris dans leurs collectifs de travail. Encore faudrait-il que la direction d'Axway ait envie d'engager, sur 2018 et avec les représentants des salariés, une réflexion sur sa politique d'évaluation professionnelle, afin de la faire évoluer par rapport à notre secteur d'activité qui, lui, se transforme à toute vitesse. ■

Retrouvez-nous sur Jive via l'espace

[La CGT Axway](#)

Pour connaître les derniers articles publiés sur le groupe CGT JIVE, cliquez ! 



Sur-complémentaire : les salaires de la tranche A mis à contribution pour épargner ceux des tranches B et C !

Lors de la réunion CE du 30 janvier, les élus et représentants syndicaux CGT et CFDT ont fait part, à travers un avis, de leur fort mécontentement sur le fait que la sur-complémentaire mise en place chez Axway dans le cadre du contrat responsable fait la part belle aux salaires des tranches B et C :

« Dans le cadre de la mise en place obligatoire du contrat de santé dit « responsable », la direction a décidé de manière unilatérale de **taxer les salaires de la tranche A** à 0,26% et ceux de la tranche B à 0,04%. Rappelons que la tranche A concerne les salariés dont le salaire annuel est inférieur au montant du plafond de la Sécurité sociale soit 39 732 euros pour 2018. Rappelons que la tranche B concerne les salariés dont le salaire annuel est compris entre un plafond de la Sécurité sociale et 4 plafonds, soit entre 39 732 euros et 158 928 euros pour 2018.

Moralité, cette fois encore et malgré les demandes réitérées par l'Intersyndicale au CE, **la direction privilégie les hautes rémunérations**. En cela, elle se distingue de sa maison mère Sopra Steria Group qui a décidé, en 2017, de ré équilibrer les cotisations entre tranches A et B de ses salariés, y compris au niveau de la sur-complémentaire.

Par ailleurs, la classe la plus favorisée –la tranche C- en termes de rémunération n'est pas impactée puisque sa cotisation est égale à zéro ! Autrement dit, **les moins nantis payent** pour la santé de toutes et tous, y compris **pour les plus aisés**. La CFDT et la CGT ne cautionneront pas ce principe d'iniquité.

Ce système de sur-complémentaire voulu par le pouvoir politique participe au démentiellement de notre système de sécurité sociale. Il n'était nullement obligatoire pour Axway d'en ajouter une couche en continuant de taxer les salaires les plus modestes. »

A l'exception d'un de leurs élus qui a courageusement voté en faveur de notre avis, les TDU ont soit voté contre, soit se sont abstenus. Demandons-nous pourquoi ? Précisons, au passage, que les syndiqués TDU avaient refusé d'émettre un avis, n'en voyant pas l'intérêt puisque la direction a la main sur le sujet. Une curieuse conception du rôle d'élu CE ! ■