



Que nous réserve 2023 ?

De bons résultats après une remise en cause de la stratégie Amplify

On pouvait sentir le soulagement des intervenants de la direction générale lors des différents kick off qui se sont déroulés en janvier, l'année 2022 s'est terminée avec de belles signatures.

La note d'information publiée¹ par Axway, sur les résultats préliminaires, fait état de prévisions en hausse :

« Cette performance s'explique par le niveau d'activité historiquement élevé enregistré par l'entreprise en fin d'exercice. De fait, grâce à une hausse organique de l'activité Souscription supérieure à 100 % au 4e trimestre 2022 par rapport au 4e trimestre 2021, en année pleine, Axway prévoit désormais :

- Une croissance organique de son chiffre d'affaires comprise entre 4,5 et 5,5 %, contre 1 à 3 % précédemment
- Un résultat opérationnel d'activité représentant entre 14 et 15 % du chiffre d'affaires, contre 12 à 14 % précédemment. »

Si **TraidUnion** ne peut que se réjouir de ces bonnes prévisions, nous pouvons malheureusement remarquer que ce n'est certainement pas grâce aux nouveautés. La plateforme Amplify est moribonde, malgré des investissements colossaux, les contrats signés se concentrent pour l'essentiel sur des affaires MFT de conversion de licences Gateway vers de la souscription de SecureTransport. Ce mouvement est lié à l'annonce de fin de vie de la Gateway pour février 2024. Après cette année 2022 chargée, nous imaginons que nos collègues PSO vont être particulièrement sollicités pour faire tenir tous les projets de migration en 2023. Nous espérons qu'ils auront les moyens de travailler correctement et pas toujours dans l'urgence, ni en sous-effectifs.

Notez que si le volume des signatures en souscriptions est bon, il faut que cela se traduise en résultat financier pour que cela ait un impact sur notre intéressement. Les souscriptions ne génèrent des facturations que mensuellement et en fonction des consommations.

L'accord d'intéressement en cours date du 27 août 2020, il avait été signé par le secrétaire de l'époque Alain Tordjman, élu **TraidUnion**.

Nous en reprecisons ici les critères de calcul :

- Si le ROA fait plus de 11%, et cela semble envisageable, il devrait nous apporter 990€.
- Par contre, le CA doit faire plus de 285M€ pour que cela impacte significativement l'intéressement (plus de 500€).

Rappel : We are hiring

Nous faisons appel aux bonnes volontés pour rejoindre l'équipe **TraidUnion**. En effet, une nouvelle mandature commencera à la fin de cette année 2023 et de nouvelles têtes seraient les bienvenues.

Vous hésitez encore ? Venez en discuter avec nous. Rien n'est imposé, vous pourrez travailler sur les projets qui vous tiennent à cœur en fonction de vos disponibilités.

¹ https://investors.axway.com/sites/default/files/related_files/26012023_Axway_Resultats_preliminaires_FR_VFfinale.pdf

L'abandon de Syncplicity

Lors de l'annonce de l'abandon de Syncplicity, nous avons alerté la direction sur la nécessité d'organiser et de planifier la migration douce vers OneDrive car de très nombreuses données de projets y sont archivées. On nous avait fait comprendre qu'on n'avait pas besoin de nos conseils...

3 mois plus tard, nous y sommes, le mail annonçant la migration est envoyé en catimini, on découvre que certains salariés ont des postes de travail dont la mise à jour ne permet pas de récupérer facilement les répertoires sauvegardés, d'autres ont une telle quantité de données sur Syncplicity qu'il n'y a pas la place sur leur disque pour les récupérer et ensuite les envoyer dans OneDrive. On découvre dans l'urgence que des salariés ayant quitté Axway étaient propriétaires d'archives projets (sur Syncplicity) dont on n'a pas la liste ! Sans compter les salariés, dans le stress de projets, obligés de rajouter ces vérifications en plus de leurs activités quotidiennes. De plus, la procédure ne prend pas en compte les salariés en clientèle toute la semaine, et qui seront contraints de faire des sauvegardes le week-end sur leur temps libre avec une ligne ADSL à bout de souffle.

Accord en cours de signature

Nous négocions en ce moment un « projet d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de travail ».

Les nouveautés concernent principalement :

- L'égalité femme/homme avec des indicateurs de suivis et l'amélioration de la mixité, *ce point n'est toujours pas assez volontaire à notre goût.*
- La possibilité de demander (pour un temps limité) un temps partiel pour le soutien d'un proche
- L'égalité de traitement pour les jours « enfant malade » lorsque les deux parents travaillent chez AXWAY
- Le don² de jours de repos à un salarié.
- La mise en place d'un cursus de formation obligatoire au moins tous les trois ans concernant « La Prévention & la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail »
- ...

Notez que lors des **Négociations Annuelles Obligatoires**, nous travaillons sur la mise en place d'un budget exceptionnel pour réduire les inégalités salariales femme / homme. Ce budget est géré par la RH indépendamment des budgets d'augmentations alloués aux managers.

Réorganisation : La méthode de la direction ne passe pas

Lors de notre dernière note en janvier, nous vous annoncions que nous demandions des explications à la direction concernant le volet social de la réorganisation en cours.

Nous avons échangé avec la direction, *avec pas assez de détail à notre goût*, et le CSE s'est prononcé en séance exceptionnelle le jeudi 2 février.

Nous vous invitons à lire l'intégralité de la communication du CSE, lu en séance par Jean-Claude Bellando, élu **TraidUnion** et secrétaire du CSE.

² Le don de jours de repos permet à tout salarié, sous conditions, de renoncer volontairement et anonymement à tout ou partie de certains jours de repos non pris au profit d'un autre salarié faisant face à une situations de soutien familial

<https://axway.jiveon.com/groups/traid-union/blog/2023/02/06/avis-du-cse-sur-le-projet-de-r%25C3%25A9organisation-2023-2>

Nous reproduisons ici la conclusion mais nous vous invitons fortement à lire l'intégralité de l'avis :

1. Les élus dénoncent la façon dont cette réorganisation a été initiée (notamment par la Direction Marketing) sans respecter l'obligation légale d'information préalable due au CSE.
2. Les élus regrettent l'attitude de rétention d'information par la Direction qui limite la capacité du CSE à exprimer un avis éclairé et des représentants du personnel dans l'assistance qu'ils peuvent porter aux collègues concernés.
3. Les élus regrettent que le CSE n'ait pas été consulté sur un projet de réorganisation, mais sur une réorganisation déjà implémentée en violation de ses droits. Cette réorganisation déjà en devenir a de plus conduit à des départs contraints et à des changements de postes subis et dans certains cas non acceptés.
4. Les élus comprennent le choix de la réorientation stratégique de l'entreprise se concrétisant par l'abandon d'Amplify Gateway et le recentrage « re-focalisation » sur les clients et les produits existants. Ils ne sauraient approuver les possibles départs forcés de l'entreprise pour quelques salariés, et ne peuvent que constater et regretter qu'à ce jour, cette réorganisation se concrétise par la perte probable de 10 Talents / Griffins pour Axway. Les élus restent vigilants sur les réaffectations annoncées et suivront le devenir des salariés concernés au sein de leurs nouvelles équipes chez Axway.
5. Les élus constatent, une fois encore, que ce sont les salariés qui paient les erreurs de stratégie de la Direction. Il convient de noter que la plupart des salariés concernés (notamment dans l'équipe SDR) ont atteint et dépassé les objectifs qui leurs avaient été fixés.
6. Dans le même temps, les élus s'inquiètent du repli sur les clients existants et de l'absence de moteur de croissance.
7. Les élus s'inquiètent de la réduction permanente du nombre de salariés (moins de 1600 à fin 2022) qui traduit davantage une stratégie d'optimisation de la marge que de la croissance.
8. Les élus alertent, une fois encore, sur la faiblesse des investissements R&D sur les produits phares et historiques Axway et de la perte de compétitivité continue de ceux-ci, telle que déjà exprimée dans l'avis du CSE sur la stratégie en 2022.

Finalement, les élus émettent un avis négatif sur cette réorganisation.

Au moment de la rédaction de cette note l'avenir de 3 personnes est encore incertain chez Axway et toute l'équipe **TraidUnion** suit particulièrement leur cas.

Actualité : les retraites et les Français

TraidUnion est un syndicat de partage d'opinions et n'impose aucune position sur les choix politique et/ou de société ni sur les actions individuelles de chacun comme la participation ou non aux manifestations contre la réforme des retraites.

Les avis sur la réforme des retraites au sein de **TraidUnion** sont partagés sur la compréhension et l'interprétation des mesures envisagées même si pratiquement personne n'est enthousiaste à l'idée de travailler deux années supplémentaires, et encore moins d'obtenir une retraite au rabais.

Néanmoins, comme pour 56% des Français³, il semble nécessaire de mettre en place les mesures adaptées pour permettre aux jeunes générations à venir, de continuer à bénéficier du système de retraite actuel en prenant en compte la pénibilité, la durée de travail pour certaines catégories ou pathologies. Cependant, le texte présenté comporte certaines lacunes que le débat parlementaire devrait corriger.

³ Sondage opinion-way de janvier 2023 <https://www.opinion-way.com/fr/component/edocman/opinionway-pour-les-echos-et-radio-classique-les-francais-et-la-reforme-des-retraites-janvier-2023/viewdocument/3035.html>

Pour mémoire, la réforme Touraine, votée en 2014, prolonge déjà depuis 2020 le total des annuités obligatoires. Dans nos métiers, où l'on rentre tard dans l'emploi, l'âge du départ à la retraite est de facto au-delà des 64 ans.

De fait, **le mal est déjà fait** et l'entreprise doit en tenir compte.

Restons pragmatiques, l'équipe **TraidUnion** demande à la direction l'ouverture d'une négociation sur le maintien dans l'emploi des seniors dans l'entreprise.

« Comment assurer l'employabilité et le maintien des seniors », voici des sujets qui nous semblent concerner particulièrement Axway.

Pour vous faire votre propre opinion, voici quelques exemples de liens pour vous documenter ;

- Connaitre votre nombre de trimestres déjà acquis. L'ensemble des périodes professionnelles est accessible à chacun sur le site <https://www.info-retraite.fr/portail-info/home.html>
- **Public Senat** : « Retraites, ce qu'il faut savoir de la réforme Touraine, qui modifie la durée de cotisation »
<https://www.publicsenat.fr/article/parlementaire/retraites-ce-qu-il-faut-savoir-de-la-reforme-touraine-qui-modifie-la-duree-de>
- Le rapport annuel du **Conseil d'Orientations des Retraites**, septembre 2022 – « évolutions et perspectives des retraites en France ».
<https://www.cor-retraites.fr/node/595>
- Le rapport **France Stratégie** sur les projections démographiques « Protection sociale : le choc du vieillissement est-il (in)soutenable ? » :
<https://www.strategie.gouv.fr/publications/protection-sociale-choc-vieillissement-insoutenable>

Mobilité douce : profitez des aides de l'État

Dans le prolongement de l'accord sur « la mobilité douce », signé par le 8 juin 2022 par **TraidUnion**, sachez que l'état améliore le bonus vélo. Les aides à l'achat de vélo sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2023. Elles se simplifient : suppression de la condition d'une aide locale, relèvement de l'aide à 300 €, majoration pour les ménages précaires et les personnes en situation de handicap, ouverture du bonus aux vélos pliants, élargissement de la prime à la conversion...

Pour plus d'informations, reportez-vous sur le site officiel :

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15906>

Rappel de l'accord en vigueur chez Axway :

<https://axway.jiveon.com/docs/DOC-171187>

Vos élus TraidUnion sont à votre disposition, n'hésitez pas à les solliciter

Jean-Claude BELLANDO, Kamal DADI, Sylvie DECORPS, Pascal BIBAS, Jean-Marie MAHIEU, Martine DOUCET, Pascal LAMPRIERE, Monique COURCOUX, Laetitia RATIER, Sandrine GALLISSOT, Caroline FERRARI MECHANICK, Marianne QUINQUE, Olivier RASQUIN, Christiana PICARD, Frédéric BAYART, Christophe GANIEUX, Claude LIPUMA