



Parité, on avance chez Axway

6^{ème} Axway Voice Survey – On n'est plus en phase

La newsletter P&Connect du 28 février annonçait : *Les résultats globaux détaillés¹ seront bientôt publiés sur Jive et d'ici quelques semaines nous aurons le plaisir de partager avec vous les résultats France.* Mais à ce jour, seules sont disponibles la présentation « All Hands » (23 février) et la vidéo de l'Executive Vice President, People & Culture (2 mars).

Dans l'attente de cette publication détaillée, on peut quand même relever les points suivants :

- Baisse significative du taux de participation **72%** de réponses (79% en 2021). Au passage, le nombre de salariés interrogés a diminué de **284** (1471 contre 1755 en 2021). En France, 68% des salariés ont répondu contre 77% en 2021 (en baisse de 9% et de 16% sur 2 ans).
- Taux d'engagement : **61%** soit **-5%** par rapport à 66% en 2021. Pour la France c'est 60% et en baisse pour la deuxième année consécutive.
- Les meilleurs scores ont trait au rôle de l'employé et à la relation avec le manager : **89%** sur la communication franche avec mon manager, **89%** je sais ce qu'on attend de moi, **88%** je suis supporté sur la flexibilité de l'organisation de mon travail.
- Les plus mauvais scores sont :
 - **28%** l'attribution des ressources (financement, personnel et efforts) sont cohérentes avec les objectifs de l'entreprise. Ce qui traduit une faible confiance dans l'entreprise et son management.
 - **36%** les bonnes personnes sont récompensées. Cela rajoute au point précédent. Les moyens comme les remerciements ne vont pas aux bons endroits.
 - **41%** « bonnes opportunités de carrière pour moi ». La dernière réorganisation le confirme, les bonnes opportunités de carrière sont chez Sopra Steria.

Ces scores traduisent bien l'impression partagée par nombre d'entre vous sur l'absence de vision et de leaders porteurs de cette vision. On se débrouille en local avec son manager pour gérer le quotidien sans aucune perspective ni pour l'entreprise ni pour le salarié. De fait, le salarié et l'entreprise vivent sur des chemins parallèles qui ne se rencontrent plus.

L'inflation c'est combien dans la vraie vie ?

Lors des négociations salariales 2023, nous, l'équipe **TraidUnion**, avons fait de la prise en compte de l'inflation notre cheval de bataille pour l'augmentation. Dans les faits, en cumulant les promotions et les augmentations, la direction a augmenté la masse salariale de 4,1%. Cela représente grossièrement à peu près 1% de plus que les dernières années. Et même si ces augmentations ont été mieux réparties semble-t-il. On est bien loin du compte.

Et encore, si l'inflation moyenne calculée est d'environ 7%, ce chiffre reflète des réalités très disparates. En particulier, la hausse des prix alimentaires s'est encore accélérée pour atteindre 15,8% sur un an en mars, selon l'Insee. Dans le détail, les produits frais se sont renchérissés de 16,6% sur un an, et les autres produits alimentaires de 15,6%.

Le rythme de croissance sur un an des prix des services et des produits manufacturés est en revanche quasiment stable, c'est pour cela que l'on obtient une moyenne trompeuse autour de 7%

¹ Annonce du détail à venir du 'Axway Voice Survey', le lien est ici <https://axway.jiveon.com/docs/DOC-175169>

Radio Bleu établit chaque mois un panier représentatif² de 37 produits de base. En février, le taux d'inflation de ce panier est de 17,7% sur un an, là on est dans le concret et ça fait mal au portemonnaie !

Voici pourquoi lorsque vous faites vos courses, même avec un caddie qui ne contient pas grand-chose l'addition grimpe vite.

L'impact sur notre pouvoir d'achat est bien là : L'Insee a dévoilé les chiffres de la consommation des ménages en février et observe un recul de 0,8% par rapport au mois précédent. Les Français ont moins dépensé dans l'alimentation et les biens manufacturés dans un contexte de forte inflation.

Même si les négociations annuelles sur les salaires sont closes. Le poids de l'inflation reste présent et continu. Nous demandons à la direction de continuer de travailler ce sujet afin de répondre aux préoccupations quotidiennes des salariés. D'autant plus que l'impact de l'inflation se trouve amplifié par l'augmentation tout aussi continue de la charge de travail de chacun, compte tenu de la réduction continue des effectifs.



Le panier des 37 produits de base relève une inflation à 17,7%

Accord d'égalité professionnelle et qualité de vie au travail

Nous avons signé l'accord l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la Qualité de Vie au Travail.

Cela concerne principalement les points suivants :

- Le recrutement,
- La formation,
- La rémunération,
- La gestion des carrières,
- L'articulation entre la vie professionnelle et personnelle ainsi que l'exercice de responsabilités familiales,
- La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.

Cette signature termine un cycle de négociations qui nous a occupé pas mal de temps. Le but est d'améliorer les conditions de travail et qu'il ne puisse plus y avoir de doute sur une égalité de traitement entre tous les salariés en particulier sur l'égalité femmes/hommes.

Cela officialise certains points :

- La reconnaissance des familles monoparentales (pour minimiser l'impact des déplacements ou des horaires des missions),
- La reconnaissance du statut de soutien familial (congé aux salariés aidants),
- L'égalité de traitement pour les enfants à charge quand les 2 parents travaillent chez Axway (notez que cela est déjà le cas pour les activités de votre CSE),
- Le don de jours de congés (une négociation est prévue avec comme objectif une régulation et un abondement de jours de la part de l'entreprise),
- La confirmation de l'aménagement horaire du jour de rentrée scolaire,

² <https://www.francebleu.fr/infos/economie-social/panier-france-bleu-suivez-l-evolution-des-prix-de-37-produits-du-quotidien-dans-votre-departement-6580660>

- Les aménagements d'emploi du temps pour les femmes enceintes,
- L'amélioration du congé de paternité,
- La confirmation du congé de 2 jours pour interruption volontaire de grossesse (IVG).

Notez que lors d'un retour après une absence ou un congé long (maternité, congé parental, voire maladie) vous avez droit de faire un point avec la RH sur les conditions dans lesquelles intervient votre reprise. Nous vous recommandons vivement de le faire.

Pour les femmes enceintes, nous détaillons quelques dispositions :

- Égalité de traitement et engagement pour que cela ne pénalise en rien la progression de la vie professionnelle de la salariée.
- Réduction (rémunérée) de son temps de travail à hauteur de 30 minutes par jour à partir du 3eme mois de grossesse.
- Les consultations prénatales peuvent avoir lieu **pendant** les heures de travail. Ceci ne donnera pas lieu à une réduction de la rémunération.
- Possibilité de bénéficier du télétravail **sans limitation de durée** à compter du cinquième mois et jusqu'au premier jour de leur congé maternité.
- Engagement d'allouer prioritairement, une place de parking³ à toute salariée enceinte qui en ferait la demande,

Et pour vous messieurs

- Vous pouvez accompagner votre conjointe enceinte à trois examens médicaux **pendant** les heures travaillées
- Vous pouvez profiter de congé paternité lors de la naissance de votre enfant, vous aurez droit à 4 + 21⁴ jours calendaires et surtout, si vous avez 2 ans d'ancienneté, **sans perte de salaire**.

N'hésitez plus à vous investir auprès de votre épouse.

Enfin des mesures de l'accord favorisent « l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle » et d'autres confirment la mise en place d'indicateur pour suivre l'égalité femme/homme au travail.

Par ailleurs, les discussions continuent sur le montant du Chèque Restaurant. Il va, enfin, augmenter à au moins à 9,85€ (pour faire comme Sopra Steria) et peut-être même atteindre les 10 €. À suivre ...

L'équipe **TraidUnion** se félicite de la signature de cet accord et de l'état d'esprit qui a prévalu lors de ces négociations qui permettront d'améliorer les conditions de travail de tous les salariés femmes et hommes.

Serez-vous flexible ?

Lorsque la direction s'est prise d'une lubie pour fermer le 25ème étage de la tour nous avons demandé des précisions sur les motivations et démontré le manque de préparation et de rationalité de cette proposition, finalement elle a été abandonnée. Mais la question de l'occupation des locaux reste d'actualité, d'autant plus que le bail actuel arrive à échéance en 2024.

Dans ce contexte, on entend beaucoup parler de Flex Office.

Le Flex office est un moyen de réduction de la surface occupée par l'entreprise via une diminution du nombre de postes de travail disponibles. Mécaniquement, cela fait baisser les charges et les loyers immobiliers dédiés à l'espace de travail. Le degré de Flex Office se mesure à l'aide d'un taux d'occupation. Un taux de 80% signifie qu'il y a 0,8 place de travail par collaborateur.

Pour **TraidUnion** il est important que cela soit étudié en amont pour que toutes les équipes puissent exprimer leurs contraintes et leurs souhaits. Pour assurer une transition fluide vers le Flex office il faut repenser l'aménagement des différents espaces en fonction de l'activité et des réels besoins des

³ S'il existe une place de parking libre pour l'établissement concerné.

⁴ Ou 28 jours en cas de naissances multiples.

occupants, tout en pensant à la façon d'exploiter les mètres carrés récupérés en éventuels ateliers ou espaces collaboratifs.

Il faut éviter une anonymisation et des problèmes de communications et d'interaction entre les équipes au risque d'aboutir à un isolement et un cloisonnement. Sans parler des petits problèmes logistiques : anticiper la réservation automatique de places et de salles, assurer le nettoyage des bureaux...

En effet, certaines migrations en Flex office se sont terminées⁵ par une motivation moindre, une baisse de la productivité et une augmentation du turn-over qui finissent par nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Pour une entreprise du numérique, il nous semble que le smart office serait plus efficace :
« Un lieu de travail hybride régi par la technologie, dont l'objectif est de permettre aux salariés de travailler dans des conditions optimales. »

Nous souhaitons avoir votre avis sur ce sujet qui impactera notre quotidien.

- Êtes-vous d'accord sur le principe ?
- Quelles sont vos attentes et vos craintes ?
- Quels points seraient absolument rédhibitoires ?

Nous avons besoin de vos inputs pour préparer ce débat, discutez-en avec vos élus **TraidUnion**

Opération chèque vacances



Votre CSE lance l'opération chèques vacances. Vous pouvez commander sur le site du CSE <http://cse-axway.fr/> en payant 50€ vous recevrez des chèques pour un montant de 250€⁶.
Notez bien la différence entre les chèques papiers et les dématérialisés

Où et comment utiliser vos chèques, papiers ou digitaux, consultez

- <https://leguide.ancv.com/>
- <https://www.chèque-vacances-connect.com/produit/beneficiaire/>

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

⁵ Source workplacemagazine.fr

⁶ Les 30 plus bas salaires recevront des chèques pour un montant de 300€