



Lors de la réunion CE du 26 mars ...

Information et consultation sur l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Malgré un accord sur le sujet signé en juin 2013 entre la direction et les syndicats d'Axway qui prévoit une série d'actions concrètes, la mise en œuvre de celles-ci se fait attendre, notamment en matière d'information et de sensibilisation des salariés sur le sujet ; sans parler de la politique d'embauche qui a du mal à se concrétiser. Pour toutes ces raisons, les élus ont émis un avis défavorable considérant que la direction n'a pas fait grand-chose depuis 9 mois.

Information sur un projet-test de leadership assessment

Projet pilote au sein de GCS, cette usine à gaz vise à évaluer la performance de l'encadrement à partir du niveau I.3.2 : le salarié concerné est évalué par lui-même (!), puis par son responsable, par deux pairs choisis par le responsable, deux pairs choisis par le N+2 et deux « subalternes » choisis l'un par le responsable, l'autre par son N+2. Ouf ! Précision : cet entretien ne se substitue pas à l'entretien annuel. Bon courage à celles et ceux qui seront désignés comme cobayes pour la période de test qui devrait commencer d'ici quelques semaines ... A suivre.

Information et consultation sur un projet d'avenant à l'accord sur les frais de déplacement.

Les organisations syndicales et la direction d'Axway ont signé quelques avancées* non négligeables, en particulier la prise en charge à hauteur de 50% des frais d'abonnements Sncf pour les salariés dont la résidence principale se situe en dehors de l'Ile-de-France, la compensation effective du temps de déplacement dès le premier déplacement au lieu des 9 aller-retour mensuel prévus jusqu'à présent, ou le passage de 30 à 38€ pour les départs en mission le dimanche ou le retour un samedi. Présenté pour avis au CE (c'est une obligation), **cet avenant n'a pas recueilli les voix des élus CEi qui ont curieusement voté CONTRE ces avancées collectives** ; sans doute parce-que les syndicats n'ont pas assez défendu ce que certains d'entre eux réclament de façon récurrente : des voitures de fonction pour les équipes commerciales.

* les OS ont diffusé à tous les salariés un tableau sur le sujet indiquant leurs propositions et celles qui ont été validées par la direction. Si vous ne l'avez pas eu, contactez-nous.

Le CactuCE ne retrace pas l'intégralité des débats mais il met l'accent sur des points importants débattus en CE. Pour une information plus complète, nous vous invitons à consulter les PV de CE et à interroger vos élus Intersyndicale.

Présentation du système de Survey utilisé dans les équipes Support : objectifs, contenu, utilisation, copie de la déclaration à la Cnil

Officiellement mis en place pour mesurer la satisfaction de nos clients en regard des réponses fournies par le Support, il s'avère que cet outil est capable de produire une liste de noms de salariés avec en face un état d'efficacité de leurs réponses aux clients. Les élus Intersyndicale ont dénoncé les dérives possibles de ce type de traçage de l'activité de chacun, notamment lorsque l'entreprise décide de se séparer d'un salarié. La direction devrait présenter lors d'un prochain CE les documents servant de support à ce système. Concernant la Cnil, la direction affirme que l'outil de « Survey » ne comporte aucune donnée personnelle sur les salariés. Ah bon ? Et les noms des salariés ?

Les élus (de l'Intersyndicale) demandent à connaître le budget alloué par la direction au plan de formation 2014 ainsi que sa répartition par rapport aux actions présentées dans le Plan

Le lecteur assidu du CactuCE se souvient* que la commission Formation du CE avait émis un avis favorable sur un projet de plan de formation sans aucune indication de budget prévisionnel pour cette année ! Sur notre demande, nous avons enfin obtenu celui-ci : il serait en progression par rapport à 2013 selon la direction, pour s'établir à 1,5 million d'€. Dommage que la commission ait mis la charrue avant les bœufs.

* voir le CactuCE n°2 du 28 février

Information et consultation du CE sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

Rappelons que la journée de solidarité est une journée de travail non rémunérée, instaurée dans le but de contribuer à l'autonomie des personnes âgées et handicapées. A ce titre, une contribution de 0.3 % calculée sur les salaires est due par l'employeur. Chez Axway, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte (9 juin). Cela signifie que ce jour, en principe férié, est un jour travaillé qui ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire. Les élus ont émis un avis défavorable et demandé la prise en charge de cette journée par l'entreprise ; ce qu'elle a refusé évidemment, demandant « prioritairement » aux salariés de poser RTTH ou RTTC, voire un jour de congé. Non seulement les salariés ne sont pas rémunérés ce jour-là, mais en plus, ils sont priés de puiser dans leurs congés-RTT ! Double peine.

En points divers, des élus ont évoqué le licenciement de deux collègues, l'un à Puteaux, le second à Annecy. Une pétition signée par plus d'une trentaine de salariés de Puteaux dénonce le sentiment d'insécurité ressenti par nombre de collègues face à de récents licenciements ; cette pétition a été déposée auprès de la direction d'Axway et du président de Sopra vendredi 21 mars. Côté Annecy, une information (reproduite ci-dessous) a été diffusée le jour du CE, mercredi 26 mars, dénonçant les licenciements abusifs. Ces 2 cas avérés pour lesquels les élus Intersyndicale ont été sollicités, ne sont à notre connaissance pas les seuls. Il importe donc de rester vigilant et solidaires.

Non aux licenciements abusifs chez Axway !

En ce moment, une pétition circule à Puteaux pour protester contre le licenciement d'un salarié qui travaillait au support client depuis 8 ans. Pour ceux qui le connaissent, cette sanction a provoqué de vives interrogations d'autant plus qu'elle est démesurée en regard de son grand niveau de professionnalisme. C'est la raison pour laquelle, chose unique dans l'entreprise, certains de ses collègues se sont concrètement mobilisés. A ce jour, ce sont plus d'une trentaine de salariés de Puteaux et d'Annecy qui ont signé ce texte.

Plus près de nous, sur le site d'Annecy, un jeune collègue de presque 5 ans d'ancienneté a été licencié le 18 février 2014 de l'équipe Informatique Interne. Curieusement, on pourrait faire le même constat, à savoir : un grand niveau de professionnalisme et une sanction inadaptée pour des motifs comportementaux qui ont la particularité d'être très subjectifs. Ces motifs ont d'ailleurs été réfutés par le principal intéressé.

Pas de mobilisation pour notre collègue, et pour cause, il lui a même été chaudement demandé de ne pas en parler avant de partir ! La nouvelle s'est donc répandue peu à peu par bruits de couloir, provoquant l'étonnement et l'incrédulité pour aboutir à un climat assez malsain d'insécurité.

Les élus de l'InterSyndicale, soutiennent la démarche des salariés qui ont réagi et souhaitent le rétablissement d'un climat de confiance entre tous les membres de la communauté de travail ainsi que l'application de toute la palette de mesures permettant d'éviter ces licenciements brutaux.

Ces licenciements sont le résultat direct du formatage des esprits « I AM AXWAY » et de la recherche sans limite d'une rentabilité toujours plus grande au détriment d'un véritable esprit d'équipe. Des salariés commencent à se mobiliser pour contrer cette politique socialement mortifère.

**VOUS AUSSI,
MOBILISEZ-VOUS EGALEMENT AVEC VOS COLLEGUES !**