



Une rentrée olympique avec SBS

Toute l'équipe **TraidUnion** souhaite une bonne rentrée scolaire à vos jeunes scolarisés. Si vous n'avez pas encore demandé votre chèque rentrée-scolaire il est encore temps de le faire <https://www.ce-axway.net/index.php/component/oscom/?view=activite&id=632>

Les Olympiades finalement ça s'est bien passé

Les rabat-joie étaient légions au printemps. Ils s'inquiétaient et prédisaient les plus grandes complications pour les pauvres salariés devant travailler durant la période des Olympiades. Même à la Défense qui fût l'épicentre, de la 'Léon mania', les transports circulaient normalement voire mieux que d'habitude et nous avons pu accéder sans contraintes aux centres commerciaux et au bureau.

Nous tirons trois leçons de cet enseignement :

1. Le pire n'est jamais sûr.
2. Pour réussir quelque chose de grand, il faut voir grand.
3. Encore faut-il mettre en place les moyens adaptés avec une implication forte et continue des décideurs.

Comme le dit Chimène dans le Cid : " à vaincre sans péril, on triomphe sans gloire".

Et un grand bravo à nos athlètes qui nous ont fait vivre de grands moments !

Le rachat de SBS est bouclé

Lundi 2 septembre, une dépêche officielle nous annonçait le succès de l'acquisition de Sopra Banking Software.

<https://www.axway.com/fr/company/media/2024/press-release-axway-finalise-lacquisition-de-sopra-banking-software>

On ne peut que saluer la performance. Du point de vue de la gestion du projet, c'est une réussite. Ce n'était pas évident compte tenu de la complexité du montage, de la trêve olympique, des conditions politico-économiques ... Comme quoi (voir plus haut) pour réussir quelque chose de grand, il faut voir grand !

Nous avons doublé le chiffre d'affaires, mais triplé le nombre d'employés. Et c'est pour eux que les problèmes commencent :

- Une dette à rembourser
- Des marges à augmenter
- Un nombre d'employés à rationaliser.

Ça **ne** sent **pas** les augmentations de salaire ni les **embauches** pour remplacer ceux qui partent ou pour faire face aux évolutions de l'activité telle que l'augmentation du nombre de clients Axway managed par exemple.

Mais comme on le dit plus haut, le pire n'est jamais sûr. Ainsi, la direction pourrait, puisque les actionnaires ont visiblement la priorité, aider les employés à le devenir en leur permettant d'acheter des actions à prix préférentiel de **16,10** euros par exemple¹.

Si l'équipe **TraidUnion** est heureuse d'accueillir nos collègues de SBS, certains aspects méritent un suivi particulier dans les mois/années qui viennent.

- L'emploi doit être sauvegardé, les salariés ne seront jamais une variable d'ajustement.
- La mutualisation des savoirs, entre les équipes Axway et SBS, avec la possibilité de passer d'une entité à l'autre.
- La cible financière semble très agressive : 700M€ dès 2025, avec une marge à 100M€ ! Elle ne doit pas se faire en écrasant les salariés sous des objectifs démesurés, elle doit provenir de l'innovation et de l'anticipation du marché.

Nous avons encore beaucoup de questions sur la mise en œuvre concrète de cette acquisition. Les grandes lignes de la cible nous ont été présentées lors de plusieurs réunions du CSE, mais nous n'avons pas de détails sur la mise en œuvre au quotidien ainsi que sur l'impact direct sur les salariés.

Nous attendons que la direction nous présente officiellement les différents changements que cela implique, et comment vont s'organiser les différentes entités entre elles. Nous vous tiendrons informés des avancés sur ce sujet lors des futurs CSE.

La CGT et la CFDT ne signent pas l'accord GEPP

"Si c'est pas comme je veux, j'en veux pas ! "

Les délégués syndicaux CFDT et CGT n'ont pas signé et ne signeront pas l'accord GEPP sur lequel nous avons travaillé tous ensemble avec la direction pendant près de 3 mois.



Les ambitions d'un accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) sont très larges. Il s'agit, ni plus ni moins que d'anticiper et de prévoir l'évolution des besoins en compétences de l'entreprise, en tenant compte des changements extérieurs : évolution du marché, nouvelles technologies, contraintes environnementales... et des choix stratégiques de l'entreprise : nouveaux projets, développement de nouveaux produits ou services.

Posé comme ça, vous imaginez bien qu'en quelques sessions de travail, même très constructives, avec les autres syndicats et la direction on ne peut pas couvrir complètement le sujet. De plus le caractère de plus en plus incertain du futur et la complexité des problèmes à résoudre à chaque

¹ Aucun retour de la direction concernant notre demande de prise en compte des intérêts des salariés possédant des action Axway dans le cadre de leur PEE.

fois rend improbable la possibilité de disposer d'une recette de cuisine qui s'appliquerait à toute nouvelle situation.

Chez **TraidUnion**, vous le savez, notre approche est pragmatique. Elle est basée sur des années d'expérience sur nos produits, sur les projets avec les clients, les partenaires, et lorsque nous sommes confrontés à de tels défis, notre approche reste humble. Pas de palabres infinies, on se saisit de nos outils et on résout ce qui est à notre portée immédiate. On coche la case et on passe à la suivante.

Il y a quelques années, face au même problème, nous avons jeté l'éponge et refusé de poursuivre des discussions qui auraient pu durer des années. De fait, avec le recul et aux vues des évènements, tout ce qu'on aurait pu obtenir, alors, de la direction serait aujourd'hui obsolète et donc inutile.

TraidUnion assume avec fierté la signature d'un accord qui n'est pas parfait, qui n'est pas complet et qui surtout n'est pas **définitif** ...

Cet accord va être mis à l'épreuve, immédiatement, sur la nécessaire refonte du statut des BUC², une occasion de le faire progresser, et l'améliorer pour qu'il permette épreuve après épreuve aux salariés et à l'entreprise de :

- S'adapter aux changements
- Développer de nouvelles les compétences
- Améliorer ses performances
- Préserver la cohésion sociale

En tous cas, **TraidUnion** aura permis de faire avancer les choses. Et **TraidUnion** continuera en ce sens.

Pour l'IA, le griffon joue la tortue

TraidUnion revient encore sur le sujet. Alors que nos clients, nos partenaires, nos concurrents ont le pied à fond sur l'accélérateur pour adopter les technologies IA et en tirer profit, Axway continue à hésiter entre la pédale du milieu et celle de droite³. Malgré de nombreuses interpellations sur le sujet, nous ne voyons pas de progrès notables. Les initiatives sont très limitées, en nombre et en moyens, comment évaluer la réelle efficacité d'une assistance au développement si celle-ci n'a pas accès au repository par exemple !

Malgré tout, les retours sont déjà très positifs. Croyez-vous qu'on décide de généraliser, de lâcher les chevaux comme nous nous plaçons à le conseiller à nos clients ? Pas du tout, on décide de lancer de nouveaux *Proof of Concept* avec d'autres outils et d'autres développeurs. Juste pour vérifier que Axway ne serait pas la seule société de software au monde pour laquelle l'IA n'aurait aucune valeur ajoutée.

Pourtant, déjà en 2023 lors du hackathon, les équipes ont démontré l'intérêt d'avoir un assistant IA embarqué directement dans les produits. Depuis, plusieurs équipes essaient d'implémenter ça et là en tache de fond avec des technologies différentes. En bref, ces tentatives avec l'IA sont multiples et non concertées. Et surtout, on ne voit toujours pas apparaître ni d'objectifs communs, ni de plan de marche partagé. Comme un Griffon sans ailes ...

² Rappelons que les postes de nos BUC (Business Unit Coordinator ou assistantes en français) étaient déjà en train de changer, en partie à cause de la nouvelle organisation du flex-office, un accord pour rassurer les BUC sur leur avenir était essentiel et nécessaire.

³ Quand ce n'est pas sur celle complètement à gauche pour se retrouver en 'roue libre'.

Nous le savons tous, nos métiers peuvent tous être impactés, pour le meilleur comme pour le moins bon, il appartient à Axway d'anticiper ces changements pour ne pas les subir violemment.

Au-delà des messages d'avertissements sur les aspects de sécurité, nous souhaitons connaître le plan, voire les plans, d'Axway pour se saisir des opportunités offertes, pour anticiper les chausse-trappes, pour sensibiliser l'ensemble des employés et leur permettre d'être "AI Ready" sans pour autant qu'il soit nécessaire d'en faire des experts.

Nous avons besoin d'un vrai leadership sur ce sujet avec des objectifs clairs.

Un tel plan pourrait d'ailleurs être commun entre Axway et SBS. Il semble qu'ils soient beaucoup plus avancés que nous et surtout beaucoup plus déterminés sur le sujet.

Des problèmes avec la mutuelle ?

Il semble que certains d'entre nous rencontrent encore des difficultés avec notre nouveau prestataire Mercer. Merci de les remonter au plus vite à Kamal Dadi qui préside la commission « Logement, Santé, Prévoyance & Retraite » et qui ne manquera pas de chercher des réponses avec la direction et le prestataire.

A Trinity et même en flex office, vos élus **TraidUnion** restent à votre disposition

Jean-Claude Bellando, Monique Courcoux, Sandrine Gallissot, Kamal Dadi, Jean-Marie Mahieu, Marianne Quinque, Sylvie Decorps, Frédéric Bayart, Pascal Bibas, Sophie Saltiel, Chantal Roudil D'Ajoux, Thibaud Kahn, Khalid Machit, Amelie Pisa, Emmanuel Methivier, Christophe Ganieux.