



AXWAY

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS
OCTOBRE 2019

CSE AXWAY : RÉSULTAT DES ÉLECTIONS

**L'INTERSYNDICALE A RECEUILLI 31%
DES SUFFRAGES AVEC UNE PARTICIPATION DE 74%
LES CANDIDATS DE LA LISTE « ENSEMBLE »
REMERCIENT LES SALARIÉ(E)S QUI LEUR ONT
FAIT CONFIANCE.**

Sans grande surprise, les salariés d'Axway France ont majoritairement voté pour la liste pro-patronale.

Mais grâce à vos votes, l'intersyndicale sera représentée par 4 élu(e)s titulaires sur 13 et 4 élu(e)s suppléants sur 13 au CSE d'Axway.

Autre point positif, l'InterSyndicale devient représentative pour les futurs négociations d'accords d'entreprise et le chantier s'annonce ardu car tous les accords issus de l'UES sont à renégocier !

Néanmoins nous regrettons que tant de salarié(e)s n'aient pas su prendre la mesure des enjeux à venir avec la mise en place d'un CSE, en donnant les « clés du camion » à la liste majoritaire sortante ...



D'autant que le CSE devient l'unique instance représentative des salariés (plus de DP ni de CHSCT) dans un contexte où la situation de l'entreprise n'est pas glorieuse et son avenir plus qu'incertain !

Avec un tel résultat, les élus de l'Intersyndicale et donc vos élus Cfdt, seront écartés par les « autres » des commissions obligatoires et facultatives comme à la dernière mandature.

Ainsi sur les 4 ans à venir, la Direction va pouvoir continuer à faire passer son dictat puisque le stylo sera toujours sorti et prêt à signer !

COMMENT ÊTRE CERTAIN DE RATER LA TRANSFORMATION DE SON ENTREPRISE ?

Lorsque l'on est dirigeant, rater la transformation de son entreprise est une chose très simple. Cela passe souvent par trois syndromes relativement fréquents, dissociés les uns des autres ou, mieux, simultanés, qui ont pour effet de ralentir ou d'annihiler les processus de transformation pourtant nécessaires et souhaités.

Le syndrome de la tour d'ivoire : comment ne pas être au rendez-vous de la transformation

C'est probablement l'écueil le plus courant. Il résulte d'une distorsion entre la vision, ou le discours, portés par le dirigeant et la réalité de son entreprise. La tentation est grande de tenir un propos volontairement engagé, de s'adresser au corps social avec ambition, de porter une volonté réelle de changement... Mais encore faut-il donner l'exemple.

Or souvent les organisations et leurs dirigeants veulent transformer sans se transformer eux-mêmes et dès lors ne remplissent pas ce devoir d'exemplarité.

Prenons, par exemple, cette injonction récurrente qui appelle à « casser les silos ». Elle s'adresse en particulier aux collaborateurs et aux différents métiers, parties prenantes de la chaîne de valeur ; elle implique que chacun joue pleinement l'interdépendance, s'extrait de sa sphère d'autonomie et se mette au service de l'autre. Cela participe bien sûr d'une recherche de réactivité, d'efficience, voire d'intelligence collective. Toutefois, combien de fois constatons-nous que ces programmes évitent soigneusement de remettre en question le fonctionnement des instances dirigeantes ?

D'un côté, le comité de direction somme le collaborateur de coopérer, de développer les liens entre services, d'avoir un impact positif sur ses pairs ; de l'autre, le même comité de direction continue de reproduire les mêmes pré-carrés, les mêmes luttes d'influence, de prêcher la coopération sans la pratiquer réellement.

Le syndrome de la vie parallèle : comment multiplier les initiatives sans lien avec le réel

Le second écueil consiste à développer un ensemble de lieux et d'initiatives à vocation innovante, mais en réalité décorrélés du projet véritable de l'entreprise. On ne compte plus les lab, les hubs ou autres open innovation au sein des organisations. Mais combien d'entre eux s'intègrent vraiment à l'entreprise ? Combien d'entre eux apportent durablement une plus-value véritable ou des solutions pratiques à l'entreprise ? On peut multiplier les signes et les lieux sans que rien ne prenne, n'entraîne ou ne bouge.

Trop souvent, les initiatives « bottom up » semblent se limiter à une vaste opération menée une fois tous les 2 ou 3 ans, où le corps social est mobilisé pour exprimer ses idées. Beaucoup d'idées, si possible ! On assiste à une ébullition de concepts, de projets, mais sans suivi et sans que cela ne débouche sur quelque chose de concret, que l'on peut constater dans le quotidien opérationnel. La boîte à idées qui a généré au départ un engouement très prometteur finit par se tarir et livrer de moins en moins de propositions. L'essoufflement est général. La vie parallèle, c'est croire que les collaborateurs peuvent se satisfaire d'une participation circonscrite avec peu d'effets visibles sur leur réalité au travail.

Le syndrome de l'étouffoir : comment créer une fabrique à tuer l'initiative

Il y a deux formes de KPI, l'un valorisable le Key Performance Indicateur, et un second KPI, le Killing People initiative, et c'est évidemment du côté du second qu'il faut chercher des freins aux processus de transformation. Il répond à une logique encore très marquée par le top down ; en somme, le dirigeant porte le projet de transformation, en dessine les lignes, la temporalité et n'y associe pas son corps social. D'acteur potentiel, le salarié est réduit à une posture de spectateur tout sauf engagé. Cet état de fait crée un cercle pervers où le corps social, se sentant de facto exclu de l'entreprise, s'auto-freine et décide, inconsciemment, de limiter sa capacité d'initiative ou sa force d'innovation.

De leur côté, les indicateurs clefs de performance se révèlent à double tranchant. Ils focalisent l'attention et mettent sous tension le corps social pour rechercher activement le résultat désiré. Les KPI ont de grandes vertus, mais leurs effets de bord peuvent être aussi puissants que prolongés.

La pression des mandats courts, celle des résultats et des actionnaires, le besoin apparemment réconfortant du mouvement pour le mouvement ou l'urgence d'un simple effet d'affichage, sont des terrains fertiles favorisant... les « plantages » rapides plus que les plantations durables utiles aux processus de transformation réussis.

Ceux-ci ne peuvent s'arrêter aux slides de consultants interchangeable que l'on suit à la lettre, aux lieux et aux espaces que l'on bricole et nomme à la hâte, ni à la nov-langue que l'on se met soudainement à employer. La transformation c'est toujours l'embarquement du réel. Et le réel, c'est à dire les processus, la culture, les hommes et l'ensemble de leurs interactions, ne se cantonne pas à sa surface.

Article de Christian Pousset Harvard Business Review

INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

Rédaction et impression :
Tour W, 102 Terrasse Boieldieu - 92085 Paris La Défense CEDEX

Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT

Chantal PIERREVIL	RS au CHSCT	1.2417
Angélique ROUZE	DP	1.2634
Patrick ALLOMBERT	DS et RS au CE et CCE	1.2162
Pierre BANCELIN	Suppléant au CE	12290
Michel HOLLANDE	DP et CHSCT	1.2288
Mamadou KONE	DP	1.2010