

**AXWAY**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS DE AOÛT 2022

NEWS

CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2022 : **INQUIÉTUDES DU CSE**

Suite au rapport du cabinet ACEE mandaté par le CSE concernant « les orientations stratégiques 2022 », les élus ont rédigé un avis très mitigé que vous trouverez dans son intégralité en page 3.

Si le CSE est aligné avec la stratégie annoncée en début d'année par la Direction (développement du marché API Management et orientation vers une plateforme iPaaS), il est en revanche plus réservé sur sa mise en œuvre.

Plus inquiétant et comparativement à nos concurrents, Axway éprouve toujours des difficultés à augmenter son chiffre d'affaires aussi bien en France qu'aux États Unis alors que les marchés ciblés sont en croissance !

Avec cet avis, le CSE a donc argumenté ses inquiétudes et attend des réponses du Conseil d'administration sur les points soulevés. A suivre ...

ACCORD MOBILITÉS DOUCES : **ÇA ROULE !**

La communication de la DRH du 25 juillet vous informait de la mise en œuvre de l'accord « Mobilités Douces » dans l'outil « rapport d'activité » avec effet rétroactif au 1er juin. Nous vous en rappelons les grandes lignes :

- Un forfait de 500€ par an, décliné en deux dispositifs complémentaires et indépendants :
 - Un forfait mensuel de 35€, soit 420€/an
 - Une enveloppe de frais complémentaires de 80€/an
- Jusqu'ici, vous aviez la seule possibilité de vous faire rembourser 50% de vos abonnements de transport en commun. A partir du 1er juillet, un choix s'offrira à vous, chaque mois, lors de la soumission de votre rapport d'activité.
 - La prise en charge à 50% de votre abonnement de transport public comme habituellement,
 - Ou, un Forfait Mobilités Douces de 35€/mois (soit 420€/an) si vous souhaitez privilégier le recours à des modes de déplacements alternatifs dont la liste est précisée sur [Jive](#).
- En complément de ces forfaits mensuels, vous pourrez bénéficier d'une enveloppe de 80€/an pour participer à des frais éligibles dont les modalités sont listées sur [Jive](#)

EFFECTIFS FRANCE : **EN DÉCROISSANCE CONTINUE !**

Fin juin 2022, Axway comptabilisait un effectif total en France de 461 salariés dont 146 femmes et 315 hommes soit une régression de 15 salariés depuis fin mars ! La perspective d'évolution de l'effectif en France ressemble de plus en plus à un mirage dans le désert ...



RÉSULTATS AXWAY 1er SEMESTRE

Le 26 juillet dernier, Axway présentait les résultats du 1er semestre 2022 ([le communiqué officiel est disponible ici](#)).

Malgré un discours optimiste de notre Direction Générale face aux analystes et investisseurs, force est de constater que le bilan du 1er semestre 2022 conforte les inquiétudes émises par les élus du CSE lors des dernières consultations et principalement celle sur les orientations stratégiques publiée en page 3.

Excepté l'amélioration du Net Promoter Score (37 contre 29 fin 2021), le Chiffre d'Affaires ne progresse pas et recule de 1,4% comparé à 2021 et le Résultat Opérationnel d'Activité (ROA) ne représente que 4,9% du CA contre 7,6% en 2021 !

Il faut se rappeler que le ROA est l'unique critère déclencheur du montant de la prime d'intéressement ...

Par contre seul le Résultat Net est en légère progression et atteint 2,4M€ soit 1,8% du CA contre 1,8M€ au 1er semestre 2021.

Pas de quoi se réjouir si cette progression est le fruit des économies réalisées sur les budgets et les charges dont :

- Les charges salariales : les départs de salariés non remplacés ;
- Les commissions des commerciaux ;
- Frais de déplacement.

Toutefois, on ne peut que se réjouir de l'optimisme de la Direction Générale dans l'analyse des résultats présentés et nous sommes persuadés que les négociations à venir sur la politique salariale d'Axway suivra ce même élan !



Calendrier du dialogue social dans l'entreprise

CSE

Négociations

Le 27 septembre 2022

Reprise en septembre



LES 5 LEVIERS DE LA CFDT POUR DÉFENDRE LE POUVOIR D'ACHAT

Engagée pour la défense du pouvoir d'achat, la CFDT porte de nombreuses revendications pour répondre aux préoccupations des travailleurs autour de cinq leviers : les rémunérations, la solidarité et l'action sociale, la fiscalité, le logement et l'énergie. Pouvoirs publics et employeurs sont en première ligne pour mobiliser ces différents leviers et ainsi garantir durablement le pouvoir d'achat des travailleurs.

1. GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT PAR UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

- Contraindre les branches rattrapées par le SMIC à ouvrir des négociations dans un délai de trois mois pour continuer de bénéficier des exonérations de charges sociales pour les salaires jusqu'à 1,6 SMIC ;
- Renforcer les contrôles de l'administration sur la dynamique conventionnelle des branches concernant leur obligation de revenir sur leur accord de classification tous les 5 ans et la mise en place d'un accord de méthode afin d'obliger les branches à négocier ou à examiner les classifications, notamment celles dont les minima ne sont pas conformes au SMIC ;
- Exiger un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise et le groupe ;
- Faire évoluer l'index de l'égalité vers plus de transparence, relever le seuil des 75 points à 100% pour les femmes, l'appliquer aux fonctions publiques, et favoriser l'accès aux formations professionnelles par alternance des candidats du genre le moins représenté dans le métier ;
- Lutter contre les formes précaires de l'emploi, temps partiels subis ou temps incomplets, recours excessif aux contrats courts ;
- Rendre la participation obligatoire dans toutes les entreprises ;
- Revaloriser le point d'indice pour la fonction publique ;
- Tenir des négociations salariales dans la fonction publique selon la méthode des négociations pluriannuelles avec revoyure annuelle afin de construire les évolutions indispensables sur les carrières et les rémunérations, y compris l'indemnitaire pour les contractuels et les fonctionnaires ;
- Reconnaître et revaloriser les niveaux de qualification exigés au recrutement, notamment pour les personnes provenant du privé vers le secteur public, dans la suite du Parcours professionnels, carrières et rémunérations ;
- Transformer le groupe d'experts sur le SMIC en commission « salaires décents ».

2. GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT PAR LA SOLIDARITÉ

- Revaloriser les minima sociaux tout en garantissant l'effectivité des droits et l'accès à l'information ;
- Créer une véritable Garantie Jeunes universelle pour les 16-30 ans ;
- Revenir aux 4 mois de travail pour ouvrir des droits à l'assurance chômage et supprimer le nouveau calcul de l'allocation chômage (salaire journalier de référence) qui pénalisent l'entrée des jeunes dans le régime et les salariés et demandeurs d'emploi qui travaillent en contrats courts (en prenant en compte les périodes travaillées et non travaillées) ;
- Supprimer l'auto-assurance dans la fonction publique.2
- Revaloriser les minimums de pension à 100% du SMIC et l'indexer à l'évolution du SMIC ;
- Accélérer le calendrier de la protection sociale complémentaire pour les agents de la fonction publique hospitalière ;
- Généraliser l'accès à la prévoyance pour tous les travailleurs, du privé comme du public.

3. GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT EN ADOPTANT UNE FISCALITÉ PLUS JUSTE

- Supprimer la flat tax et soumettre les revenus du capital au même barème d'impôt que les revenus du travail ;
- Taxer à 1 % les successions dès le premier euro pour financer la branche autonomie de la Sécurité sociale ;
- Surtaxer temporairement les hauts revenus avec un abattement diminuant l'impact sur les classes moyennes et les placements d'investissement socialement et environnementalement responsables.

4. GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT EN LIMITANT LES DÉPENSES DE LOGEMENT

- Réaffirmer l'importance et le rôle de la protection sociale du logement au travers des APL, notamment par leur revalorisation. La CFDT demande de veiller particulièrement à l'accès au logement des ménages les plus modestes, et de renforcer les dispositifs d'accession sociale à la propriété en faveur des plus modestes. Cela peut prendre la forme de dispositifs innovants, comme désolidariser le terrain et le bâti afin de limiter la spéculation immobilière ;
- Renforcer les Fonds de solidarité logement (FSL) ;
- Développer les outils de mobilisation du parc locatif privé avec des loyers plafonnés, tel que le dispositif Louer pour l'Emploi d'Action Logement, et des logements intermédiaires. Il s'agit de permettre aux ménages moyens dans les grandes agglomérations d'habiter près de leur lieu de travail ;
- Créer un organisme indépendant pour réguler, de façon concertée avec les partenaires sociaux, les associations de locataires et les professionnels du secteur, le prix des loyers au niveau territorial ;
- Généraliser l'encadrement des loyers du parc privé dans les zones et agglomérations tendues ;
- Pour les agents de la fonction publique, intégrer le logement aux politiques RH et sociales des administrations en mutualisant des parcs locatifs dans une structure unique.

5. GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT PAR LA RÉDUCTION DES DÉPENSES ÉNERGÉTIQUES

- Doubler le chèque énergie au bénéfice des ménages modestes le temps de rénover l'ensemble des passoires thermiques ;
- Promouvoir le tiers investissement afin de supprimer le reste à charge pour les ménages, tout en finançant des rénovations de qualité, en particulier au bénéfice des ménages modestes ;
- Examiner les freins de recours aux dispositifs de reconversion automobile (bonus écologique, prime à la reconversion) dans le cadre des travaux d'évaluation du plan de relance, au regard du revenu des ménages ; envisager leur revalorisation au bénéfice des ménages modestes et l'initiation d'outils financiers complémentaires (prêt à taux zéro, par exemple) ;
- Faire du forfait mobilité une réalité pour tous les versants de la fonction publique, insuffisamment développé dans la fonction publique territoriale notamment.

AVIS DU CSE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2022

L'article L.2312-17 du Code du Travail prévoit que le Comité Social et Economique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise. En conformité avec l'article L.2312-24 le Comité émet en conséquence un avis en vue de sa transmission au Conseil d'Administration de la société et en attend une réponse argumentée. A la suite de la transmission de ce présent avis au CA, les élus pourront formuler une réponse en retour.

Le Comité regrette que les experts qu'il a mandatés n'aient pas eu accès à une révision du *business plan* avec des projections à 3 ans et qu'ils n'aient pas non plus eu accès à des données économiques certifiées par ligne de produit. Le Comité souligne la baisse du chiffre d'affaires d'Axway de -3,9%, qui atteint 285,5 M€ en 2021. Le Comité veut bien entendre certains arguments de la Direction (reconnaissance du revenu impacté par les ventes en souscription et intégrant en consolidé les normes IFRS, décalage du cycle de renouvellement des abonnements par les clients, etc.). Néanmoins, le chiffre d'affaires baisse ou stagne depuis plusieurs années ce qui interroge sur l'objectif des 500 M€ affiché par la Direction.

D'où vient ce chiffre ?

A quel terme cet objectif est-il atteignable ?

En effet, le rapport d'expertise a montré qu'avec une croissance organique de 3% par an (hypothèse de la Direction), il faudrait 18 ans pour atteindre ce niveau ce qui ne crédibilise pas la cible des 500 M€. Nous remarquons aussi que les prévisions établies dans le Business Plan 2020 anticipaient une croissance de 5,6% /an. Or le Comité remarque que ce chiffre est très loin d'être atteint aujourd'hui. Si le niveau du chiffre d'affaires apparaît décevant, les résultats quant à eux sont en hausse (+13,3% du résultat net) grâce à une rationalisation des coûts notamment de la R&D, des ventes et des frais de déplacement.

Le Comité ne doute pas que ce résultat satisfasse pleinement, mais cela ne traduit pas, en revanche, une amélioration de la performance globale de l'entreprise puisque l'indicateur R40, indicateur que s'est donné elle-même la Direction, est en baisse depuis 3 ans.

La transformation du modèle d'affaires était censée aboutir en 2020. Or l'évolution de l'activité ne confirme pas que cette transformation soit complètement aboutie. Le modèle d'affaires est encore en phase de transition ou de transformation et les deux principaux marchés d'Axway (USA et France) enregistrent une décroissance significative expliquant la baisse globale de l'activité.

Phénomène d'autant plus décevant que les marchés sur lesquels évoluent Axway sont plutôt en croissance. De manière générale, le marché des logiciels à l'étranger et en France se porte bien.

Le marché MFT est la principale source de revenu d'Axway. Le Comité constate une concurrence très forte de GoAnywhere, ce concurrent proposant notamment à nos clients XFB (EOL) de migrer vers leur solution au prix de l'annuité de maintenance qu'ils payent pour leur Gateway Axway ! Pour y répondre, la Direction prône une stratégie « défensive ».

Le Comité juge discutable cette position et considère qu'il est urgent de protéger la base installée en reconsidérant notamment le modèle imposé en souscription (+50% de la maintenance). Le Comité pense en effet que le marché MFT dispose toujours d'un potentiel de développement et qu'il est important de maintenir une dynamique de notre offre en ce domaine.

Le Comité porte la même réflexion à propos du marché B2B EDI. Pour ce qui concerne la ligne de produit Accounting Integration, le Comité rejoint la Direction et estime que le potentiel de ce marché est important compte tenu de la croissance importante du marché des ERP.

Enfin, pour l'API Management, le Comité souligne la forte concurrence qui s'installe notamment avec Microsoft, APIGEE ou Mulesoft, le chiffre d'affaires (1,5 milliard USD) de ce dernier ayant été multiplié par cinq en seulement quatre ans et le fait que la position de leader d'Axway sur ce marché est toute relative puisque le chiffre d'affaires n'est que de 50 M€, soit tout juste 2,5% du marché.

Le Comité constate par ailleurs les difficultés de déploiement de la plateforme « Amplify » et s'interroge sur le bon déroulement du projet. En effet, le Comité s'inquiète du peu de client présent sur « Amplify », alors que cette plateforme devait être le fer de lance du développement d'Axway.

Si le Comité est d'accord avec l'objectif stratégique global (développement du marché API Management et orientation vers une plateforme iPaaS), il est en revanche plus circonspect sur la mise en oeuvre qui apparaît à la fois lente et désorganisée. Par ailleurs, certaines offres sont en perte de vitesse. Par exemple, Syncplicity, acquis en 2018, est en chute libre (-42%) malgré les efforts déployés par les équipes R&D constituées d'environ 40 personnes, ce qui pose question sur la pertinence de la stratégie de croissance externe. En conséquence, le Comité s'inquiète de la stratégie de croissance externe alors que les capacités de financement se réduisent du fait du durcissement des conditions financières.

Le Comité ne remet pas en cause le projet Dax dans le cadre du déploiement d'une plateforme iPaaS, mais estime qu'il est nécessaire d'avoir une stratégie de mise en oeuvre précise suivie d'étapes clairement identifiées.

Poursuivant cette problématique de déploiement, le Comité constate aussi que la R&D de par son éclatement au niveau mondial, souffre d'un manque d'organisation. Cette situation se traduit par un manque de coordination et d'organisation entre les équipes. Ces problèmes d'organisation nuisent au déploiement des différentes lignes de produit et conduisent à l'obsolescence technologique de certains produits Axway et une difficulté à proposer de nouveaux apports fonctionnels (i.e. SecureTransport 5.5) permettant de répondre aux attentes du marché.

Dans ces conditions, le Comité demande au Président du Conseil d'Administration d'Axway un état des lieux des résultats de la plateforme « Amplify » et de préciser la cohérence du modèle d'affaires d'Axway (ce qui avait été demandé l'année dernière). Le Comité demande qu'une revue détaillée de l'ensemble du système R&D d'Axway puisse avoir lieu afin de pouvoir identifier les éventuels problèmes et favoriser l'aboutissement des projets. Le Comité demande aussi l'ouverture de négociation en vue de la mise en place d'une GEPP, permettant ainsi d'obtenir une cartographie des emplois et une anticipation des recrutements nécessaires afin de réaliser les objectifs stratégiques. Le Comité rappelle que la GEPP est obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Cette déclaration vaut avis du Comité sur les orientations stratégiques 2022

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	DS et conseillère du salarié	1.2417
Angélique ROUZE	élu Titulaire au CSE	1.2634
Patrick ALLOMBERT	élu Titulaire au CSE	1.2162
Michel HOLLANDE	RS au CSE	1.2288