NAO 2022

CGT AKKA

Réforme de la politique salariale à AKKA

ETAT DES LIEUX 2

Des « négociations » et aucun objectif atteint 2
Valeur ajoutée et coût du capital 11
Excellents résultats et partage des richesses à deux vitesses : la bipolarité d'AKKA mal digérée par les salarié-e-s 13
Concernant le versement des dividendes, la Direction d'AKKA a toujours su être généreuse 14
Concernant le versement d'actions gratuites, la Direction d'AKKA toujours généreuse que pour certains bénéficiaires chanceux 15
Concernant la participation, depuis 2018, c'est ZERO euros pour tous les salarié-e-s 15
Concernant l'intéressement, jamais AKKA n'en a versé … 17

RECLAMATIONS et REVENDICATIONS 18

Egalité entre les femmes et les hommes – Rappels nécessaires 18
Salaires et primes 20
Salaires à l'embauche 28
Parcours professionnel 29
Frais professionnels 38
Temps de travail 47
Accompagnement des collaborateurs tout au long de leur carrière 50
Autres revendications… 52
Partage de la valeur ajoutée 54

NAO 2022
CGT AKKA

ETAT DES LIEUX

Des « négociations » et aucun objectif atteint

Dans une NAO 2022 que la direction voulait expéditive (3 réunions du 04/02 au 25/02), où les documents demandés à la Direction sont arrivés tardivement et incomplets (le 11/02/2022), où il est demandé aux organisations syndicales de transmettre leurs revendications aux prémices de l'étude des documents à peine reçus, nous nous interrogeons sur la loyauté de ces négociations. Nous démontrerons dans les pages suivantes que ces négociations ne sont pas plus sincères que loyales.

La Direction Générale d'AKKA ne se pose pas de problème car elle s'assurait jusqu'en 2019 une enveloppe chaque année croissante en dividendes et en actions gratuites, puis en empochant le pactole par le rachat d'AKKA par ADECCO.
Alors que faisait cette Direction Générale ? Elle envoyait chaque année « au front » ses représentants pour vendre un pourcentage ridicule de la masse salariale aux représentants syndicaux destiné à des actions illisibles en terme d'impact et nulles en terme d'objectifs à courte et moyenne échéance.

Les NAO 2018 ont-elles permis de mettre un frein aux départs prématurés des salarié-e-s ayant moins de deux ans d'ancienneté ? NON !
Encore en 2019, 20% des départs avaient moins de deux ans d'ancienneté et 45% des départs avaient moins de quatre ans d'ancienneté (source : Cabinet d'expertise Syndex). Sur la filiale AKKA Informatique et Systèmes (absorbée par AKKA High Tech en janvier 2020), durant le début de l'année 2019, 40% des départs avaient moins d'un an d'ancienneté !

Les NAO 2018 ont-elles permis de valoriser les salarié-e-s augmenté-e-s ? NON !
La consigne respectée à la lettre d'augmenter de minimum 50 euros brut la moitié des salarié-e-s a eu pour effet une augmentation majoritairement autour des 50 euros que nous estimons à 64% des augmentations (faute de bilan précis de la Direction), soit une moyenne de 37 euros net mensuel pour cette population.

NAO 2022
CGT AKKA

Résultat immédiat sur les salarié-e-s concerné-e-s:
- le mépris des cadres dont le salaire mensuel brut était de 2800 euros et plus, et non augmentés depuis plus de 3 ans.
- une satisfaction en demi-teinte de certains non-cadres fonctionnels ayant un salaire brut mensuel autour de 2000 euros : « On prend ! C'est toujours ça de gagné ! » disaient-ils.

Les NAO 2019 ont-elles permis de mettre un frein aux départs prématurés des salarié-e-s ayant moins de deux ans d'ancienneté et de réduire plus généralement un turn-over toujours important ? NON ! TOUJOURS PAS !

En 2019, nos entretiens auprès des salariés ont démontré pour la moitié d'entre eux une urgence sociale liés en partie à des difficultés financières.

Certes l'entreprise ne peut être tenue responsable de tous les maux mais elle peut et doit être un vecteur pour contribuer à surmonter certaines difficultés en proposant à ses salarié-e-s un cadre professionnel positif et donc bienveillant :
- la suppression systématique de toute inégalité salariale entre les femmes et les hommes,
- la suppression de toute discrimination qui pourrait se traduire par une rémunération inférieure, une évolution de carrière plus lente pour des populations de salarié-e-s qui seraient considéré-e-s comme moins performants selon des critères financiers,
- des perspectives d'emploi et d'évolution de carrière à moyen et long termes,
- une politique salariale reconnaissante du travail fourni et de l'expérience acquise, chaque année, par une augmentation générale indexée à la fois sur l'inflation et sur la masse salariale,
- une reconnaissance salariale collective destinée à un(des) groupe(s) de salarié-e-s (un service, une équipe, une agence, un département, ou selon la position et le coefficient SYNTEC), puis à un(des) autre(s) groupe(s) l'année suivante, dans le cadre d'un plan sur plusieurs années, par exemple,
- une enveloppe d'augmentations salariales individuelles liée à la performance mise à la disposition du responsable de département ou de service, ou autre, à la condition que des objectifs réalisables, clairs et quantifiables soient définis. En effet, l'arrêt de la cour de cassation du 9/04/2002 n°99-44-534 indique que l'évaluation ne peut reposer que sur des critères objectifs.

- un partage des bénéfices avec équité et une certaine étique permettant d'atténuer l'indécence du montant croissant des dividendes et actions gratuites versées à coup de millions d'euros, un partage des richesses issues de la valeur ajoutée des salarié-e-s qui ne soulève pas l'indignation mais la fierté d'appartenance à un groupe, à la réussite mutualisée d'une grande équipe faisant de chacun/chacune des salarié-e-s un véritable relai positif de son entreprise auprès des clients, collègues extérieurs et fournisseurs,
- des frais professionnels correspondant obligatoirement à minima aux frais réels qui ne doivent pas être avancés par les salarié-e-s permettant ainsi de les centrer uniquement sur leurs missions, sans préoccupation des moyens et logistiques, etc., intégrant pour les mobilités géographiques, des primes de déplacement pour valoriser « l'effort » du salarié, etc. Les frais professionnels doivent être revalorisés pour éviter un décalage avec les frais réels et ainsi éviter les conflits entre managers et salariés qui se voient contraints à négocier des frais professionnels, impliquant une situation anxiogène et un traitement non équitable pour l'ensemble des salariés (Cf. Mise en demeure de la DREETS de l'Occitanie).

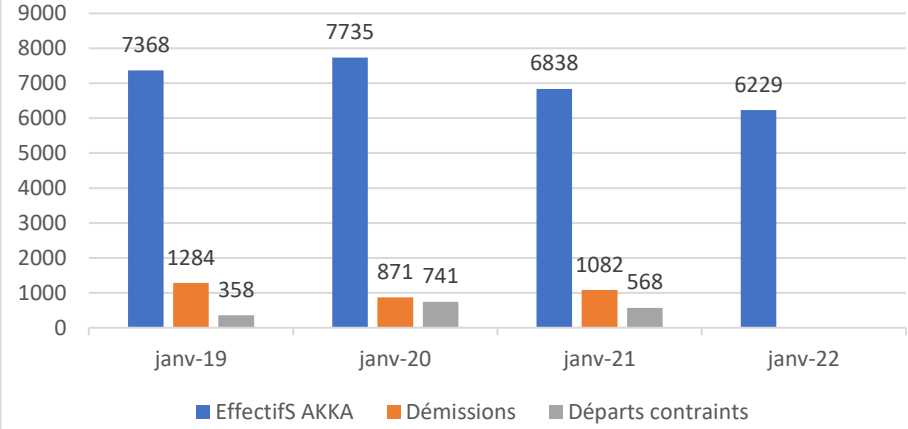
En 2019, nous avions relevé durant nos entretiens un nombre important de témoignages faisant l'éloge d'AKKA, l'entreprise vue de l'extérieure, la façade d'un Château ou, pour respecter la passion de notre Président, une belle voiture sportive de luxe bien fringante, et de l'intérieure, du préfabriqué ou un véhicule sans essence, ni électricité, mais qui brille grâce à toute la communication faite autour du bijou. Les joailliers se lassent de cette situation sans avenir.
Le présent nous donne raison et les faiseurs de rêve quittent la boutique les poches bien pleines de la plus-value issue du travail des salariés.
Au-delà des métaphores, des témoignages reçus, nous relevions un sentiment de dépit accentué par un constat de gâchis. Beaucoup de motivation dans les équipes venait se heurter au manque de moyens humains et matériels.
Comment retenir un salarié à qui la concurrence proposait plus de moyens avec un salaire plus important ?
A la suite d'un premier départ, malheureusement, c'est tout l'équilibre du château de carte qui se fragilisait avant l'effondrement.
Toujours en 2019, pour tenter de ralentir le turn-over, AKKA continuait à investir dans de multiples supports de communication et dans des labels dont la crédibilité n'a de valeur que son tarif d'accès tel que Top Employeur pour embellir

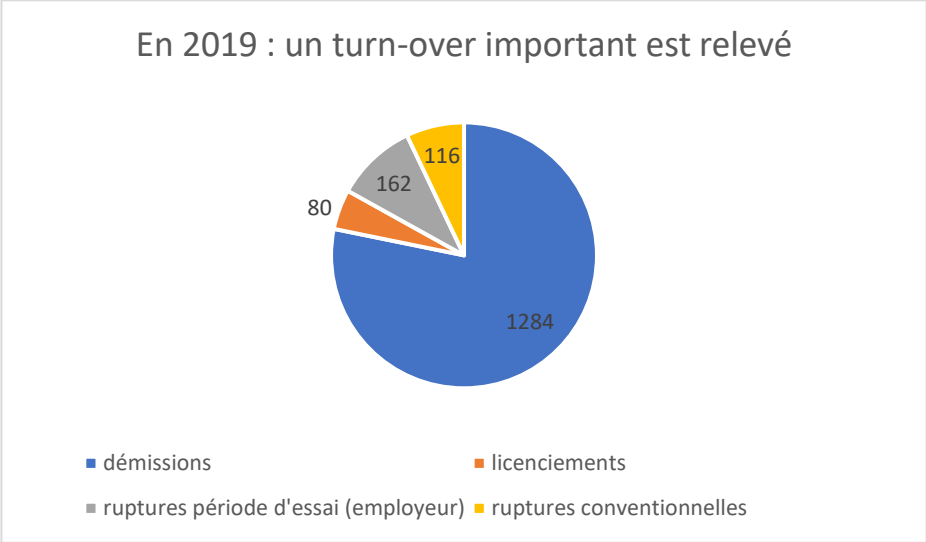
une façade peu reluisante…mais personne n'était dupe, sauf les nouveaux embauchés mais qui en moins de deux ans, pour la moitié d'entre-eux, claquaient définitivement la porte.

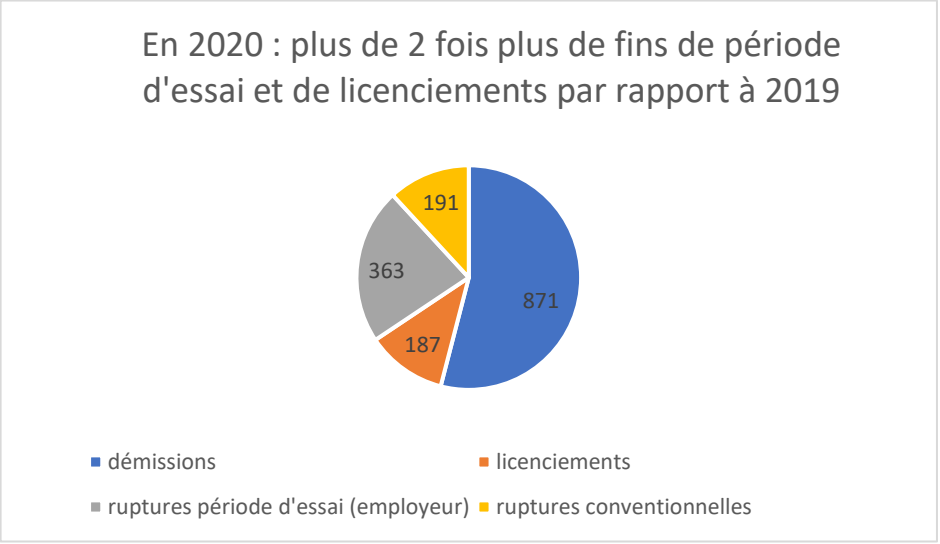
Durant les années 2020 et 2021, en pleine crise sanitaire et économique, la gestion déshumanisée d'AKKA de la crise sanitaire liée au Covid-19 et de la crise économique qui s'en est suivie a contribué à une crise sociale.
Entre le 1er/01/2020 et le 31/12/2021, sur un effectif de 7735 salariés, les 6 filiales française du groupe AKKA ont compté 3300 départs, soit 42,6% de l'effectif total, dont 1300 contraints, hors PSE.
A cela ce sont ajoutés les PSE dans 5 des 6 filiales françaises du groupe AKKA. Un choc volontairement orchestré par la Direction Générale en octobre 2020 : « 1150 postes menacés chez AKKA Technologies à Blagnac », l'objectif d'une telle annonce dans les médias étant de créer une réaction des donneurs d'ordre et des pouvoirs publics afin que tous accourent au chevet d'AKKA. Annonce faite la veille sans aucun complexe aux représentants des organisations syndicales.

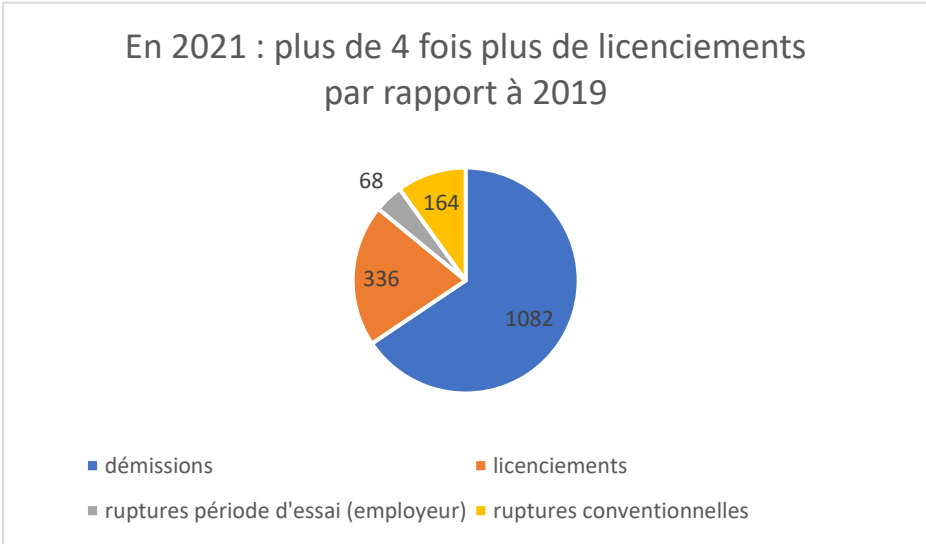
Malgré tous les communiqués et tracts des syndicats (du 6 janvier 2021, du 8 janvier 2021, du 24 février 2021, du 23 mars 2021, du 29 avril 2021, du 6 mai 2021, du 25 mai 2021, du 26 mai 2021, etc.), malgré tous les témoignages de soutien (Philippe Martinez, secrétaire générale de la CGT, Manuel Bompard, député européen LFI, Nadia Pellefigue, vice-Présidente de la Région Occitanie, Antoine Maurice, élu écologiste à Toulouse, Joseph Carles, Maire de Blagnac, Pierre Cabaré, député LREM, etc.), malgré toutes nos mobilisations et assemblées générales en visioconférence et en présentiel (du 26/11/2020, du 15 au 21 décembre 2020, du 21 janvier 2021, du 24 février 2021, du 6 mai 2021, du 19 au 21 mai 2021 et du 26 mai 2021) dans un climat de peur et d'insécurité avec de plus en plus de collègues en intermission/activité partielle recevant leur convocation à un entretien préalable à un ~~éventuel~~ licenciement (EPL), malgré la couverture médiatique mettant au grand jour le traitement insupportable affligé aux salariés d'AKKA durant des mois et des mois et malgré toutes nos communications pour alerter les salariés (voir nos Flash CSE CGT Akka du 10 avril 2020, du 14 mai 2020, du 1er juin 2020, du 1er octobre 2020, du 16 novembre 2020, du 24 février 2021, du 1er mars 2021, du 17 juin 2021, du 1er décembre 2021 et du 31 janvier 2022), plus de 1300 salariés ont été contraints de quitter AKKA, en dehors des PSE.

NAO 2022
CGT AKKA









NAO 2022
CGT AKKA

Cette gestion court terme de la Direction Générale d'AKKA, focalisée sur les mêmes objectifs de taux d'activité d'avant crise, en utilisant les salariés comme variable d'ajustement, a fait des dégâts irréversibles sur de nombreux salariés.
Une enquête de la CGT Akka dans le cadre d'une procédure d'alerte pour danger grave et imminent initiée le 9/07/2021, suivi de la mise en demeure de la DREETS de l'Occitanie adressée à toutes les filiales françaises du groupe AKKA et concernant tous ses établissements en France, et du rapport d'expertise du Cabinet APTEIS mandaté par le CSE AKKA High Tech, font apparaître un management toxique, oppressif et destructeur et la pleine responsabilité de la Direction d'AKKA.
La violation par l'employeur de son obligation de santé et de sécurité, notamment relative aux risques psychosociaux, était ainsi avérée (articles L4121-1 à L4121-5 du Code du Travail).

Le rachat d'AKKA Technologies par le groupe ADECCO en 2021/2022 n'annonce rien de bon si ce n'est « l'intérimairisation » des missions, et/ou le développement des contrats de chantier.
L'oppression subit par les salariés une fois leur mission terminée, l'abandon de toute gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), l'absence de dispositifs pour fidéliser les salariés et récompenser les années d'expériences et d'ancienneté, l'absence de valorisation, de reconnaissance, vont dans cette voie toute tracée du « salarié jetable ».

Dès les homologations des 5 PSE reçues des inspections du travail, les Directions des deux groupes ont annoncé le 28/07/2021 par leur propre communiqué « maison » dans les médias boursiers qu'ils constitueront le « 2ème acteur mondial de la smart industry ». Les salariés touchés par la casse sociale assistent à cette mise en scène bouche bée.

Nous ne pouvons éteindre tout espoir et encore moins lorsque ces mêmes acteurs boursiers remuent ciel et terre pour vendre du rêve et convaincre les actionnaires et les clients de leur faire confiance.
Nous nous devons bien au contraire de participer à toute cette euphorie au pays enchanteur des Bisounours et de Picsou pour être toujours et encore force de propositions, protecteur des droits des salariés et contraignant vis-à-vis des obligations de l'employeur.

NAO 2022
CGT AKKA

Après avoir consulté ses militants, après plusieurs centaines d'entretiens durant ces deux dernières années auprès de salariés, toutes fonctions confondues, la CGT AKKA propose une réforme de la politique salariale d'AKKA afin répondre à nos objectifs et ainsi donner du sens à chacune des réclamations et revendications.
Ces dernières années nous ont démontré qu'une réforme de la politique salariale d'AKKA était nécessaire et urgente pour contribuer à la reconnaissance et la valorisation du salarié et de son travail, de la fidélisation, de l'investissement, et ainsi préserver et conserver l'ensemble de tous les salariés au-delà de tous les mots/maux et dans le souci de l'épanouissement professionnel.

Quels sont les objectifs de la Direction d'AKKA ?
Voici notre première question posée lors de la première réunion de négociation le 4 février 2022.
Côté AKKA, la Direction a répondu :

- Attirer les salariés
- Valoriser les salariés qui se sont investis ces deux dernières années sans augmentation
- Permettre des démarches de rétention
- Rattraper les salaires du fait de l'inégalité salariale femmes/hommes
- Harmoniser la prime Vacances

Et pourtant… au 3/03/2022, les propositions de la Direction font apparaître :

- *« une enveloppe dédiée à la performance : 1,85% de la masse salariale brute de référence.*
- *et une enveloppe dédiée au rattrapage salarial : 0,15% de la masse salariale brute de référence. Cette enveloppe est destinée à réaliser des mesures d'augmentation pour les salariés pour lesquels un écart de rémunération entre les Femmes et les Hommes aurait été constaté.*
- *Le montant d'augmentation ne pouvant pas être inférieur à 30 euros bruts mensuels*. »

Cette proposition ne précise pas sur quels critères « réalisables, clairs et quantifiables » sont évaluées ses performances par tous les managers alors que tous les salariés n'ont pas eu d'entretiens annuels et d'objectifs clairement définis, réalisables et quantifiables. Une augmentation individuelle qui sera clairement attribuée « à la tête du client » impliquant dévalorisation, injustice, inégalité, voire discrimination.
Cette proposition de la Direction ne précise pas le nombre de salariés impactés par ces mesures.
Cette proposition sous-évalue grossièrement l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes et est bien incapable de justifier son enveloppe, le cabinet d'expertise Syndex, pourtant mandaté par la Direction, n'ayant pas encore exposé son étude (voir nos recommandations sur le sujet).

Mais revenons aux objectifs de la Direction que nous avons recueillis lors du premier jour de négociations…

Quelles dispositions de la proposition de la Direction pourront :

- Attirer les salariés ? Rien ne le permet ! La Direction est restée silencieuse sur ce point.
- Valoriser les salariés qui se sont investis ces deux dernières années sans augmentation ? La Direction est bien incapable de préciser sur quels critères « réalisables, clairs et quantifiables » l'enveloppe individuelle pourra être distribuée, aussi faible soit-elle.
- Permettre des démarches de rétention ? Aucune réponse. Comment s'assurer qu'un salarié qu'on « veut garder » ne prendra pas sur l'enveloppe de toute une équipe « investis ces deux dernières années sans augmentation » ?
- Rattraper les salaires du fait de l'inégalité salariale femmes/hommes ? Avec 38000 euros d'enveloppe pour toute l'entreprise ?!?

Ces propositions ne permettent en rien ni l'attractivité, ni la valorisation, ni la rétention, ni l'égalité salariale entre les femmes et les hommes mais, bien au contraire, font l'éloge des inégalités de traitement et de salaires.

NAO 2022
CGT AKKA

Côté MODIS, nous citerons le Directeur Général Modis France, et désormais Akka France, qui s'est exprimé ainsi aux salariés lors du Tchat du 28/02/2022 :

« *Le premier avantage d'une entreprise c'est son capital humain. On veut devenir les meilleurs. Pour ça, il faut avoir la meilleure équipe et, pour avoir la meilleure équipe, il faut retenir les collaborateurs et attirer les bons du marché. Donc il faut avoir une rémunération qui est en ligne avec le marché.* »

« … *Ma tâche ça va être de faire en sorte que les collaborateurs aient le sourire quand ils viennent travailler chez Modis ou chez Akka ou chez Akkodis, très vite j'espère*. »

Chez Modis, ces paroles récitées, prononcées sans conviction, n'ont plus d'échos car, jusqu'à aujourd'hui, les moyens alloués à la politique salariale étaient dignes d'une société « low-cost », comme chez AKKA.

Ce qui confirme l'adage : « Qui se ressemble, s'assemble ! »

Nous invitons l'ensemble des salariés à nous rejoindre pour évaluer et juger la performance de ces dirigeants vendeurs de rêves, créateur de Bonheur virtuel et de monde enchanté pour les salariés afin de les mettre face à leurs contradictions, face à leurs responsabilités, face à leurs engagements, face à leurs mensonges pour au final confisquer aux salariés la plus-value de leur Travail.

Le confinement du fait de la crise sanitaire de 2020 a fait la démonstration de la fragilité des entreprises privées de leurs salariés impliquant l'arrêt entier de certains secteurs. Les salariés représentent bien la première richesse de toute entreprise et leur solidarité : la première menace de toute Direction malsaine. Malgré cette évidence, durant ces deux dernières années, la Direction d'AKKA a développé un management toxique afin de sortir plus de 1300 salariés.

Aujourd'hui, la casse sociale reste gravée chez AKKA et en chacun de nous.

La CGT AKKA veut non pas des promesses mais des actes.

Valeur ajoutée et coût du capital

Les bénéfices des entreprises du CAC40 ont explosé en 2017 avec 94 milliards d'euros et la part des dividendes versée aux actionnaires ne cesse de progresser passant de 30% au début des années 2000 à 67,5% en 2016, au détriment des salaires (voir rapport de l'ONG Oxfam Rapport Oxfam). Pour les six premiers mois de l'année 2018, le montant des dividendes s'élève à 43,5 milliards d'euros. Aussi, les dividendes versés dans le monde ont augmenté au 2ème trimestre 2018 de 12,9 %, soit 497,4 milliards de dollars. Dans le top 10 de ces entreprises qui ont versé 46,5 milliards de dollars, 3 sont françaises (Sanofi, BNP Paribas et Total). La France a distribué 50,9 milliards de dollars soit +23,5%. Ces augmentations dépassent de loin celles des années précédentes.

Les aides publiques, exonération fiscale ou de cotisations sociales représentent autour de 200 milliards d'euros par an, soi-disant pour créer des emplois sans aucune évaluation. C'est 10 points de PIB par an.

Si la part des salaires dans le PIB européen avait été la même que celle du début des années 1990, les travailleurs de l'Union européenne auraient, en moyenne, gagné 1 764€ de plus en 2017 ! (Etude sur les salaires en Europe – CES Confédération européenne des syndicats).

A l'instar du patronat qui ne cesse depuis plus de 40 ans de parler du coût du travail, nous mettons un point d'honneur à mettre en exergue le coût du capital.
Seul le travail crée de la richesse. Ce qu'on appelle la valeur ajoutée. Celle-ci permet de payer les fournisseurs, la consommation, les salaires y compris les cotisations, les impôts et les investissements. Le reste des dépenses, qu'il aille aux actionnaires, aux banques, ou aux propriétaires des locaux, sert à rémunérer le capital : c'est le coût du capital. Dans cet ensemble, le coût du capital financier (dividendes versés aux actionnaires, rachats d'entreprise, intérêts versés aux banques) ne cesse d'augmenter. C'est ce coût du capital qu'il faut baisser car il pèse sur l'efficacité de l'entreprise, les investissements à réaliser et surtout les salaires à augmenter.
Si la Direction d'AKKA nous questionne sur les moyens pour financer notre réforme de la politique salariale à AKKA, nous répondrons donc tout simplement que cela doit commencer par la baisse du coût du capital.

NAO 2022
CGT AKKA

La valorisation salariale contribue à la valorisation des cotisations sociales qui ouvrent des droits pour des prestations relatives soit à des risques (maladie, chômage, invalidité), soit à la qualité de la vie future (retraite) ou de celle de nos enfants (famille).

Détourner en dividendes la valeur ajoutée issue du travail des salarié-e-s a donc un impact à court terme sur le salaire mensuel mais aussi à long terme par une carence des cotisations sociales couvrant les prestations mentionnées ci-dessus.

NAO 2022

CGT AKKA

Excellents résultats et partage des richesses à deux vitesses : la bipolarité d'AKKA mal digérée par les salarié-e-s

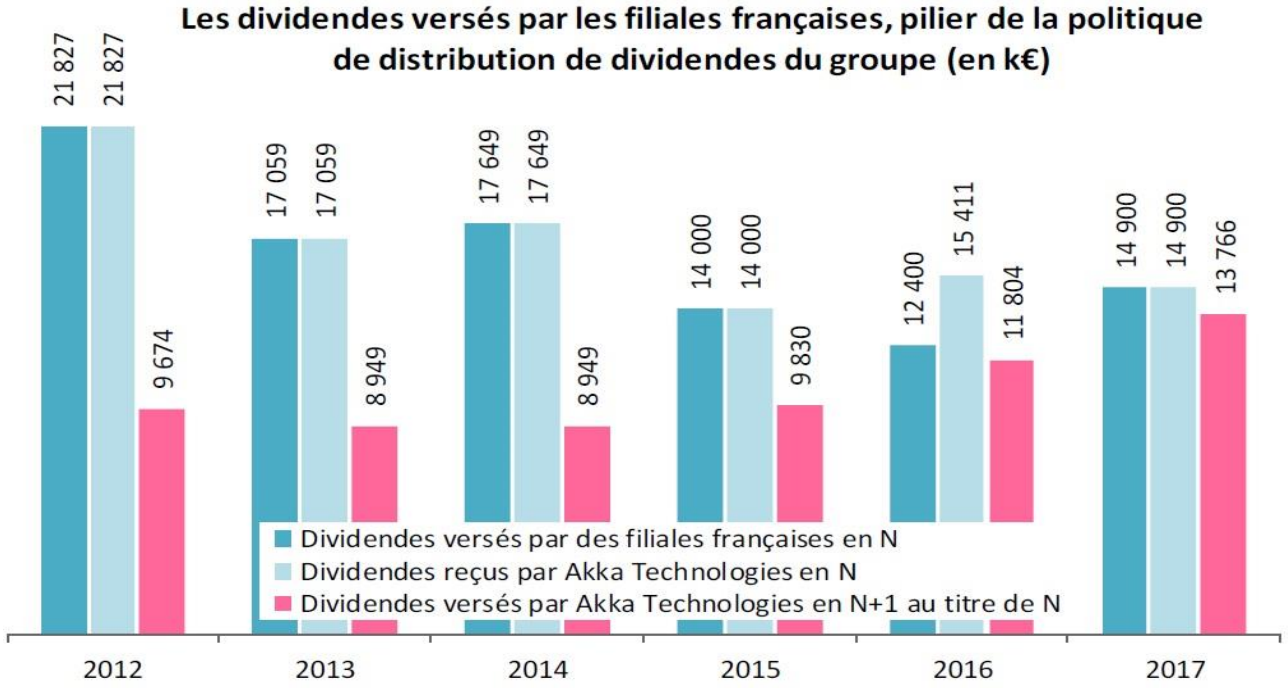
En 2019, concernant la communication de ses résultats, la Direction d'AKKA n'a pas été radine en superlatifs :

RÉSULTATS 2018 : Tous les objectifs sont dépassés
CHIFFRES CLÉS 2018 : FORTE AMÉLIORATION DES PERFORMANCES OPERATIONELLES ET FINANCIÈRES
RÉSULTATS 2018 PAR RÉGION : SOLIDE DYNAMIQUE DANS TOUTES LES BUSINESS UNITS

*« Avec un **chiffre d'affaires de 615,1 M€, la BU France délivre une croissance organique de 11,5%** (8,4% en 2017). AKKA accélère ses gains de parts de marché dans les métiers du digital dans un environnement porteur. Cette dynamique est soutenue par la progression des secteurs Automobile, Aéronautique, Life Sciences et Energie. La BU France poursuit l'amélioration de ses marges et enregistre une marge opérationnelle d'activité (MOA) de 8,3% en 2018 (dont 9,1% au S2). Le recrutement net de plus de 880 ingénieurs en 2018 présage de la poursuite d'une forte dynamique en 2019. » (Communiqué de Presse du 19 mars 2019)*

NAO 2022
CGT AKKA

Concernant le versement des dividendes, la Direction d'AKKA a toujours su être généreuse



Comme le montre le tableau ci-dessus, ce sont bien les filiales françaises, depuis des années, qui contribuent aux remontées de dividendes permettant à AKKA d'opérer les distributions.

Concernant le versement d'actions gratuites, la Direction d'AKKA toujours généreuse que pour certains bénéficiaires chanceux

En 2017, un nouveau plan « d'attribution d'actions de performance » a été arrêté et a porté sur environ 300 000 actions au total pour 300 bénéficiaires. Un plan qui ne prévoyait pas de période de conservation, permettant donc aux bénéficiaires de revendre immédiatement leurs actions dès le 1er avril 2019.
300 000 actions … valorisées au cours actuel de 61€ soit 18,3 millions d'euros, soit 61 000 euros en moyenne par personne, soit un montant total plus de dix fois supérieur à la réserve spéciale de participation de 2017.
La Direction d'AKKA assure que ces dispositions n'ont pas été renouvelées depuis.

Concernant la participation, depuis 2018, c'est ZERO euros pour tous les salarié-e-s

Les opérations de restructurations juridiques du groupe entrainent mécaniquement : une réduction du périmètre de l'accord, 8 sociétés sont désormais intégrées à l'accord (11 en 2016), et une forte hausse des capitaux propres d'Akka Services et d'Akka Produit qui devrait bloquer leur capacité à générer de la réserve spéciale de participation (RSP) dans les années suivantes.

La CGT AKKA avait demandé à la Direction de donner du sens à la Participation avec la mise en place d'un accord dérogatoire, pour bâtir une formule de calcul économiquement pertinente pour l'entreprise et ses salarié-e-s.
La direction a fait le choix délibéré de ne rien changer et a donc persisté à viser un versement nul de la Participation.

NAO 2022
CGT AKKA

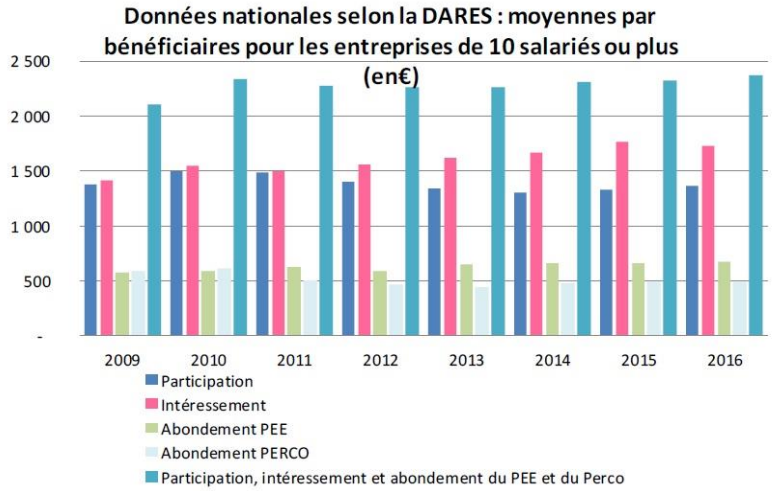
Evolution de la RSP en France et des dividendes du groupe (M€)

NAO 2022
CGT AKKA

Concernant l'intéressement, jamais AKKA n'en a versé …

Malgré de belles « promesses » en 2018 de la part de la Direction qui prévoyait un intéressement d'environ 500 euros par personne, motivant ainsi la CGT à signer un chèque en blanc en signant l'accord sur l'intéressement, les excellents résultats 2018 ne permettaient pas de déclencher la distribution de l'intéressement à l'ensemble des salarié-e-s.
La CGT AKKA avait prévenu les salariés de cette supercherie qui permet à la Direction d'AKKA de maîtriser le montant des bénéfices qu'elle veut bien partager avec ses forces vives que sont les salarié-e-s.

Pourquoi une telle règle d'attribution des richesses n'est-elle pas adoptée pour le déclenchement des dividendes ?
Une pointe d'espoir pour les démissionnaires, AKKA reste une exception avec son zéro pointé, loin derrière la plupart des entreprises de 10 salariés ou plus, avec une moyenne par bénéficiaire à 2400 euros (participation + intéressement + abondement du PEE et du PERCO).



Source : Dares, enquêtes Participation, intéressement et épargne salariale, août 2018

NAO 2022
CGT AKKA

RECLAMATIONS et REVENDICATIONS

La CGT Akka distingue les réclamations (en orange), qui relèvent de l'application des dispositions du Code du travail ou des autres dispositions légales ou conventionnelles, des revendications (en jaune), qui désignent des avantages nouveaux ou supérieurs à ceux existants.

Egalité entre les femmes et les hommes – Rappels nécessaires

La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes « culturels » qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société.

Elle se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite :

- une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes ;
- l'égalité des rémunérations à l'embauche, en s'appuyant sur des grilles de salaire par emploi à l'embauche basées sur le diplôme et l'expérience
- un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine ;
- un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

NAO 2022
CGT AKKA

En imposant une enveloppe totalement dérisoire pour, nous citons, « *réaliser des mesures d'augmentation pour les salariés pour lesquels un écart de rémunération entre les Femmes et les Hommes aurait été constaté* », la Direction d'AKKA fait la démonstration qu'elle ne veut pas respecter ses obligations légales relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes !

Pourtant, la Direction a mandaté à la demande des représentants du personnel une mission d'expertise justement sur ce sujet. Cette mission doit être restituée dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires Bloc 2, relative à l'égalité professionnelle, courant mars 2022.

Pourquoi la Direction n'attend pas les résultats de cette expertise qui définiront précisément l'enveloppe nécessaire pour respecter ses obligations légales ?

Cette enveloppe de 0,15% représente environ 38000 euros.

Le cabinet Syndex mandaté pour cette expertise évalue d'ores-et-déjà à plus de 100000 euros l'enveloppe de rattrapage uniquement pour des femmes en coefficient 115 !

Voici un élément de réponse à la précipitation aveugle et irresponsable de la Direction d'AKKA qui, bien consciente du niveau très important de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes, refuse tout simplement d'y remédier.

La CGT AKKA demande que ce sujet soit traité qu'à partir de la restitution de l'expertise du Cabinet Syndex dûment mandaté à cet effet et que les revalorisations salariales soient appliquées pour toutes les femmes dont l'inégalité salariale aura été constatée.

La CGT AKKA demande que l'employeur applique ses obligations légales et saisira, à défaut, les tribunaux pour faire cesser cette politique salariale dévalorisante pour les femmes.

NAO 2022
CGT AKKA

Salaires et primes

La CGT AKKA demande la gratification et la reconnaissance tout le long de la carrière.

Le fonctionnement économique d'AKKA n'est pas reluisant :

- Un turnover de 30% sur deux ans passés à AKKA. Les déçus s'en vont trop vite, et le recrutement coute cher :
  - En 2019, il fallait compter 1000€ en moyenne par embauche,
  - la Direction avait fait le constat qu'on embauchait plus cher que n'étaient payés ceux qui partent

- Une mauvaise image auprès des jeunes diplômés et des personnes en recherche d'emploi, liée probablement aux mauvais retours des personnes qui travaillent dans le secteur et qui cherchent à en sortir :
  - des déplacements de longue durée qui coûtent au collaborateur, pécuniairement et par rapport à sa vie personnelle
  - pas de possibilité de carrière, liée à l'absence de reconnaissance de l'expertise technique, de l'expérience acquise, et au petit nombre d'opportunités vers le management d'équipe
  - sur-exploitation des personnels travaillant en plateau, avec des grosses difficultés de se faire payer les heures supplémentaires
  - pas ou peu d'augmentations

- Des difficultés de l'entreprise à orienter ses prestations vers l'expertise et le haut de gamme, gage de bonne marge et de revenu. Or des projets peu intéressants signifient souvent des collaborateurs démotivés et auxquels on oppose toute demande d'augmentation à la faible valeur ajoutée de ce qu'ils produisent.

Pourtant, les clients sont satisfaits du personnel d'AKKA, et n'hésitent souvent pas à mettre en avant leurs compétences.
Il faudrait peut-être tout simplement qu'AKKA considère mieux son personnel, reconnaisse son excellence, et sache mieux le valoriser pour devenir une entreprise où il fait bon travailler et qui donne envie d'y être et surtout… d'y rester !

La CGT revendique donc pour tous les salarié-e-s des augmentations régulières et une reconnaissance de l'expertise.

Rien d'extraordinaire, mais tout ce qui est nécessaire à la valorisation du personnel tout au long de sa carrière.

[GEPP] La CGT demande :

1- Que les OS soient associées au processus de grading UCP, en convenant de règles générales pour les métiers les plus courants chez AKKA (qui ont une fiche de fonction par exemple), et de processus spécifiques pour les métiers spécifiques
2- Que la mise à jour des coefficients SYNTEC soit faite au moment du grading UCP (les critères à retenir étant les critères SYNTEC)
3- Que les salariés promus se voient proposés un avenant
4- Qu'un plan de carrière soit obligatoirement convenu avec chaque salarié et revu au moins une fois par an

[Depuis la NAO 2020] Nous réclamons que :

- le dispositif de prime « on-track » mis en place unilatéralement et modifié régulièrement unilatéralement soit stoppé et transformé en augmentation générale
- à défaut qu'il fasse l'objet d'une négociation
- le décalage de la date de la paie institué par la Direction en janvier 2020 soit annulé

Pour l'UES, comme les NAO 2020 n'étaient pas clause, en vertu de l'Art L2242-4 du CT, le délit d'entrave peut être engagé, aussi le retrait de ces DUE est une nécessité pour l'entreprise.

NAO 2022
CGT AKKA

AUGMENTATION GENERALE

Objectif : Diminuer l'effet de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salarié-e-s et valoriser l'expérience

L'inflation concerne tous les salarié-e-s. En 2019, elle était de +1,1%, puis +0,5% en 2020, +1,6 en 2021.
En février 2022 il est constaté une inflation en forte accélération à +3,6% sur un an.

De plus, 1 an de travail est 1 an d'expérience en plus pour tous les salarié-e-s. Cette expérience supplémentaire d'1 an doit être valorisée.

La CGT AKKA demande la mise en place à AKKA d'une AUGMENTATION GENERALE intégrant une enveloppe de 1% minimum chaque année.

Cette augmentation sera indexée sur l'inflation et sur la valorisation d'1 année d'expérience selon la masse salariale d'AKKA.

Pour l'année 2022, la CGT AKKA demande une AUGMENTATION GENERALE de 3,5% :
2,5% au titre des inflations de 2021 et 2022 et 1% au titre de la valorisation des acquis de l'expérience

Personnel éligible : tous les salarié-e-s avec au moins 1 an d'ancienneté au 01/03/2022
Augmentation minimum de 100 euros brut mensuel, soit environ 80 euros net mensuel.

Remarque : Le personnel de moins d'un an d'ancienneté, pourra faire l'objet d'une augmentation collective et/ou individuelle.

NAO 2022
CGT AKKA

AUGMENTATIONS COLLECTIVES

Objectif : la valorisation d'un ou plusieurs groupes de salarié-e-s (équipe, agence, département, catégorie (coefficient SYNTEC), etc.)
Chaque année, dans le cadre des NAO Bloc 1 (salaires), un ou plusieurs groupes seront identifiés pour bénéficier d'une augmentation collective.
Pour 2022, la Direction avait pour objectif notamment de « valoriser les salariés qui se sont investis ces deux dernières années sans augmentation ».
La CGT AKKA comptait donc discuter avec la Direction et l'ensemble des organisations syndicales afin de cibler des groupes de salariés, d'équipes, de services, qui se seraient investis particulièrement ces deux dernières années.
Par exemple, les fonctions supports particulièrement sollicités durant la crise sanitaire (prévention, ressources humaines, moyens généraux, support informatique, etc.), d'autres particulièrement malmenées durant le PSE et qui seront décisifs lors des prochains mois (ressources humaines, recrutement, etc.), des équipes projets qui n'ont cessé de travailler depuis 2020, même pendant le confinement, permettant le maintien d'un certain niveau de chiffre d'affaire, en s'adaptant à des conditions de travail improvisées du fait du télétravail imposé, les équipes en surcharge de travail sans aucune reconnaissance, les salariés sans augmentation depuis plus de 3 ans (ce cas de figure n'existera plus avec notre revendication portant sur l'augmentation générale), etc.

La Direction a refusé toute discussion permettant de cibler les populations de salariés sous prétexte que les négociations doivent se terminées le 4/03/2022, soit après 4 réunions !

La CGT AKKA demande des discussions permettant d'identifier les équipes, services, groupes de salariés, et pouvoir ainsi attribuer une augmentation collective pour la reconnaissance de leur investissement pour le maintien des services, de la sécurité et de la santé des salariés, du chiffre d'affaire de leur projet, de leur adaptation face aux circonstances subites, durant ces deux dernières années de crise sanitaire.
Cette augmentation doit s'ajouter naturellement à l'augmentation générale.

NAO 2022
CGT AKKA

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

[GEPP] Problème des augmentations individuelles, basées sur l'atteinte des objectifs, objectifs évalués en EAE. Chaque année, des managers sont en difficulté pour évaluer et fixer des objectifs qui ont un sens et qui sont mesurables.
Par exemple, il apparaît qu'un objectif récurrent est : prolongation de la mission chez le client

La CGT AKKA demande que, pour toutes augmentations individuelles mises en œuvre, des critères objectifs et vérifiables soient décrits dans l'accord.
En effet, l'arrêt de la Cour de cassation du 9/04/2002 n°99-44-534 indique que l'évaluation ne peut reposer que sur des critères objectifs définis, à savoir réalisables, clairs et quantifiables.

En 2022, il n'y a pas d'augmentation individuelle possible sur la performance cette année étant donné que 40% des EAE seulement ont été réalisé en 2021, que le calendrier NAO que la Direction tente de nous imposer fait que cette année elle envisage de prendre des décisions d'augmentations individuelles (avant le 18 mars) avant de finaliser la campagne d'EAE (qui s'est terminée le 31 mars) et qu'une grande partie des managers ne connaissent pas tous leurs salariés à cause des réorganisations.

La CGT AKKA demande la poursuite des rattrapages de salaires pour tous les salarié-e-s qui n'ont pas été augmenté-e-s ces 3 dernières années avec des montants significatifs pour les salarié-e-s : +4% du salaire brut mensuel minimum.

Cas des salarié-e-s non augmenté-e-s :
La CGT AKKA demande que le responsable hiérarchique de ces salarié-e-s leur expose systématiquement les raisons pour lesquelles ils n'ont pas bénéficié d'augmentation et que cela soit inscrit dans leur compte-rendu d'entretien annuel avec validation du service RH. Ce refus doit clairement exposer les objectifs non atteints comme définis ci-dessus.

***[GEPP]* Pour les EAE (entretiens annuels d'évaluation) :**
- Les critères d'évaluation doivent répondre à des critères dits SMART. La CGT demande que l'entreprise soit en capacité

de mesurer la part des objectifs fixés en EAE qui sont SMART
- Prévoir une partie rémunération et classification
- Les EAE peuvent être effectués tout au long de l'année, à date anniversaire d'entrée du salarié, et non sur les 3 premiers mois de l'année aux conditions suivantes :
    - cette fluidité obtenue doit permettre au manager de réaliser consciencieusement ses entretiens, avec un temps raisonnable de préparation alloué au salarié,
    - tout salarié doit bénéficier de la même enveloppe, avec équité vis-à-vis de tout salarié, peu importe sa date d'anniversaire d'entrée.

NAO 2022
CGT AKKA

PRIMES, REMUNERATION VARIABLE, INDEMNITES

Primes d'ancienneté

Afin de récompenser les collaborateurs de leur fidélité dans la société, la CGT AKKA demande une prime de :
- 500 euros pour le passage des 5 ans d'ancienneté,
- 1000 euros pour le passage des 10 ans d'ancienneté,
- Et +500 euros tous les 5 ans supplémentaires (pour le passage des 15 ans d'ancienneté de 1500 euros, pour 20 ans d'ancienneté de 2000 euros, etc.)

Primes d'heures complémentaires

Les salarié-e-s à temps partiels dont on demande de travailler plus que prévu contractuellement sont discriminé-e-s puisque la majoration est limitée à 15%.
LA CGT AKKA demande que la majoration soit à 25%, comme pour la majoration des 1ères heures supplémentaires.
Cet alignement est déjà en place pour les salariés d'AKKA High Tech, il faut que ce soit étendu à tous les salariés de l'UES.

Rémunération variable

La CGT AKKA demande à la Direction de négocier en NAO les critères de rémunération variable, sujet tabou que la Direction veut conserver en dehors de toutes négociations, y compris « la prime on-track ».

Fin 2019, les managers ont vu leur partie variable non payée par simple décision unilatérale de la Direction Générale.
La CGT AKKA avait demandé que la partie variable de 2019 soit payée en intégralité à tous les managers qui en ont été privés (lors de la visio-conférence du 20 mars 2020 à 16h) sans explication comptable ni financière de cette décision. Cette obligation nait de l'ordonnance de référé du 18 septembre 2020 du tribunal de Boulogne.
La CGT AKKA demande que l'intégralité de la part variable du 1er semestre soit payée rétroactivement en juillet comme prévu contractuellement (et non 80%).

La CGT revendique une augmentation de la proportion fixe, la part variable devant être pour l'essentiel basée sur du qualitatif mesurable, sur le bien-être des salariés : taux de réalisation des EAE, des EP, délais de réponse aux mails des salariés, indice de satisfaction des salariés sur la manière dont ils sont managés

Prime de vacances
La prime de vacances est dénaturée par sa mensualisation. La CGT AKKA demande que les salariés puissent se voir verser leur prime de vacances cumulée 2 fois par an, moitié en novembre et moitié en juin, et d'un montant équivalent au 13ème mois.

Chèque rentrée scolaire
Nous souhaitons étendre cet avantage aux autres filiales du groupe (actuellement c'est cantonné à AEC)
Si la Direction préfère que cet avantage soit géré et distribué par le CSE, nous demandons une augmentation de la subvention des ASC (Activités Socio-Culturelles) attribuée par la Direction.

Indemnités activité partielle
La CGT AKKA demande que les salariés mis en activité partielle et/ou en activité partielle de longue durée :
- Perçoivent une indemnité correspondant à 100% de leur salaire net
- Voient leurs cotisations aux caisses de retraite maintenues au même niveau pendant leur activité partielle (part salariée et part employeur)
- Qu'un rattrapage sur ces 2 points soit opéré rétroactivement sur toute leur période d'activité partielle

Enfin qu'une alternance soit mise en place pour que les salariés puissent garder le contact avec le travail et les missions.

***[GEPP]* Formation diplômante :**
Une fois le diplôme en poche, AKKA doit conventionnellement réajuster la position coefficient du salarié en fonction de son nouveau diplôme et en fonction de son expérience passée
- 2 indicateurs doivent être mis en place :
    - Nombre de salariés en cours de cursus de formation continue.
    - Nombre de salariés ayant eu une promotion à la suite de la formation continue

NAO 2022
CGT AKKA

Salaires à l'embauche

La CGT revendique un salaire de base minimum de première embauche lié au niveau de qualification.

La qualification de la/du salarié-e doit être reconnue et rémunérée.
Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié.
La qualification peut être acquise et doit être reconnue dans l'emploi comme dans le salaire :
• par l'obtention d'un diplôme professionnel ;
• par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme ;
• par la validation des acquis ;
• par la formation continue.
À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.
Ces grands niveaux de qualification de la/ du salarié-e doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quel que soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue).
Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum garanti devrait être :
• non diplômé : le SMIC (*);
• niveau BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC (*), soit 2400 € brut ;
• niveau Bac (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC (*), soit 2800 € brut ;
• niveau BTS / DUT (BAC +2) : 1,6 fois le SMIC (*), soit 3200 € brut ;
• niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le SMIC (*), soit 3600 € brut ;
• niveau Master / Ingénieur (BAC + 5) : 2 fois le SMIC (*), soit 4000 € brut ;
• niveau Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le SMIC (*) soit 4600 € brut.

(*) sur la base du SMIC revendiqué par la CGT, soit 2000 € brut mensuel

NAO 2022
CGT AKKA

Parcours professionnel

[GEPP] Le PSE 2021 a été marqué coté Direction par la difficulté de mise en place des catégories professionnelles impactées par le PSE, démontrant l'absence de catégorisation des emplois au sein d'AKKA et les lacunes dans le suivi de carrière des salariés du groupe ; des axes d'amélioration de ce suivi doivent être proposés par la Direction et soumis à concertation avec les représentants syndicaux.

Actuellement, les outils mis en place par la direction sont déclaratifs et non obligatoires, à l'initiative des salariés et de leur manager.

Il peut arriver que des salariés occupent des missions/tâches/responsabilités pour lesquels ils n'ont pas été suffisamment formés, qui ne correspondent pas à la catégorie Syntec de référence. L'ancienneté et l'âge ne sont pas systématiquement pris en considération dans les revalorisations des catégories et coefficients Syntec, ils ne sont pas mis à jour dans le cadre d'un suivi d'évolution de carrière, ils sont laissés à l'appréciation des managers des salariés.

L'écart entre la catégorie d'emploi réellement occupée par les salariés et le contrat de travail ainsi que les avenants au contrat en cas de changement de catégories Syntec ou de postes/métiers des salariés nécessitent un suivi concerté et partagé entre les syndicats et la Direction. Ce suivi ne doit pas être fait une fois par an mais à chaque fois qu'un changement de catégories Syntec ou de postes/métiers intervient dans la carrière professionnelle des salariés au sein d'Akka. Ce suivi doit également comporter les formations suivies par ces derniers, que cette formation soit qualifiante/certifiante ou non, essentielle à la tenue de sa mission ou non.

La CGT souhaiterait également que lui soit communiquée la grille d'appréciation d'évolution des catégories et coefficients Syntec qui est transmise aux managers lorsque ces derniers sont en charge d'apprécier et d'évaluer les salariés dont ils ont la charge

[GEPP] Pour que l'entreprise ait les moyens d'appliquer la *GEPP*, il faut **d'abord** revenir sur des difficultés déjà constatées :

a. Les intitulés d'emplois des salariés sont trop nombreux (voir l'encadré ci-après). On en compte plusieurs

centaines. Il faut réduire ce nombre d'items :

i. en vérifiant l'adéquation de l'emploi de chacun au poste occupé et aux compétences,
ii. **de regrouper les emplois existants par métier et par compétence,**
iii. et de faire signer des avenants permettant de mettre à jour l'emploi de chacun sans attendre l'entretien annuel
iv. de mettre en place un processus de mise à jour à chaque entretien annuel, qui permette de maintenir la pertinence de l'emploi de chacun en fonction de son évolution professionnelle

b. La classification Syntec des salariés n'est souvent pas à jour. L'entreprise ne peut pas s'appuyer sur les compétences développées par les salariés au cours de leur carrière. C'est une perte pour l'entreprise et pour chaque salarié.
c. Décalage par rapport aux classifications IGMETALL (en Allemagne) qui sont plus précises et évolutives que ce qui se fait en France.
d. Des réserves nombreuses remontées par Secafi sur le processus UCP tel qu'il a été présenté par les RH en CHSCT en 2019

De trop nombreux salarié-e-s sont « mal positionné-e-s ».

Exemples :

- des chefs de projet (responsables d'équipe) avec 10 ans d'expérience en position 2.2 coef. 130 au lieu de 2.3 coef. 150

Rappel Convention Collective SYNTEC Ingénieurs et Cadres position 2.3 coefficient 150 :

« Ingénieurs ou cadres ayant au moins six ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche. »

- des salarié-e-s avec plus de 10 ans d'expérience, en pleine autonomie dans leur fonction, en position 2.1 coef.115 au lieu de 2.2 coef.130

Rappel Convention Collective SYNTEC Ingénieurs et Cadres position 2.2 coefficient 130 :

« Remplissent les conditions de la position 2.1 et, en outre, partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions. Etudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement. »

Rappel Convention Collective SYNTEC Ingénieurs et Cadres position 2.1 coefficient 105 et 115 :

« Ingénieurs ou cadres ayant au moins deux ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études.
- *âgés de moins de vingt-six ans Coefficient hiérarchique : 105*
- *âgés de vingt-six ans au moins Coefficient hiérarchique : 115 »*

- des salarié-e-s non cadres depuis leur embauche et toujours non cadre après 4 ans d'ancienneté et pourtant vendus avec une haute valeur ajoutée aux clients, etc.

Les promotions:

- Nous demandons à la Direction de faciliter l'analyse par les organisations syndicales de la classification par emploi en donnant accès au RUP sous format électronique et à distance, et par la mise à jour des DSN déjà transmises.
- Pour les emplois qui suivent, le coefficient de certain-e-s salarié-e-s est à revoir à la hausse :
  - Accounting & Tax Advisor
  - Acheteur-euse
  - Acheteur industriel
  - Analyst support IT
  - Approvisionneur
  - Assistant-e de gestion administratif control commerciale
  - Assistant-e administrative
  - Assistant-e de gestion
  - Assistants projet *divers*
  - Assistant-e de direction
  - Cadre projeteur
  - BM, JBM
  - Cadre technique (discrimination F/H ?, par décade, les hommes sont mieux représentés sur les coefs élevés, les femmes sur les coef les plus bas. On est sur du plafond de verre)
  - Chargé d'affaire
  - Chargé d'assurance qualité
  - Chargée de recrutement
  - Chargée de mission *divers*
  - Chargé des services généraux (discrimination F/H ?)
  - Chargés *de qqchose sans fiche de poste*
  - Chargée administrative de projet
  - Chef de département
  - Chef de division

- Chef de groupe
- Chef de projet adjoint
- Chef de projet diversité QVT
- CHEF D'EQUIPE MCO INFRASTRUCTURE
- CHEF D'EQUIPE PROJET INFRASTRUCTURE
- Comptable référent
- Comptable fournisseur
- Comptable
- Consultant, notamment ceux restés ETAM 2.x
- Consultant projet
- Consultant fonctionnel
- Consultant logistique
- Consultant SLI et SDF
- Consultant technique
- Coordinateur prévention environnement
- Coordinatrice ADV
- Corporate controller
- Dessinateur projeteur
- Développeur multimédia
- DRH
- Electrotechnicien
- Expert projet
- Expert technique
- Gestionnaire de documentation
- Informaticien
- Ingénieur procédés spéciaux
- Ingénieur essai
- Ingénieur d'affaires

- Ingénieurs d'études (discrimination F/H ?)
- Ingénieur développement
- Ingénieur procédé
- Ingénieur réseau informatique
- Ingénieur système
- Ingénieur projet (discrimination F/H ?)
- Ingénieur génie industriel-industrialisation-méthode-procédé (discrimination F/H ?)
- Ingénieur process
- Ingénieur système
- Ingénieur génie électrique
- Inspecteurs
- Junior business manager
- Junior engineer
- Préparateur étude SB
- Rédacteur technique

L'analyse n'est pas terminée coté CGT. *La CGT demande à la Direction de fournir aux Organisations Syndicales des fichiers DSN et RUP à jour.*

La CGT demande que l'application des barèmes UCP se fasse selon des critères collectifs et négociés avec les OS.

- En vue de la constitution des collèges électoraux dans le cadre des élections, la CGT demande :
  - De vérifier la classification de chaque ETAM 1.x (employé) par rapport à son emploi
  - De passer tous les ingénieurs au statut de cadre, ce qui n'est pas le cas pour des ingénieurs d'études et junior engineer
  - D'aligner la classification des CDD (hors apprentissage, alternance, professionnalisation) pour un emploi donné soit la même que pour leurs collègues en CDI. Ça concerne par exemple :
    - Gestionnaire de paie et ADP
    - Technicien support informatique

- Assistant ADP/RH
- Chargé de recrutement
- Assistante de gestion
- Agent administration des ventes

la CGT AKKA revendique l'harmonisation par le département RH des positions/coefficients de tous les salarié-e-s afin qu'ils répondent à la classification de la Convention Collective SYNTEC et ainsi rattraper le retard accumulé.

Classification :

ETAM

- La CGT revendique pour les salariés non cadres un salaire minimum à l'embauche de 2000 euros brut mensuel.
- La CGT AKKA revendique pour tous les salariés non cadres en mission le statut d'assimilé-cadre.
- La CGT AKKA demande que les salariés non cadres reçoivent un échéancier (manager – service RH) en vu d'un passage au statut cadre, voire passage direct au statut cadre (sans échéancier) selon le diplôme, l'ancienneté, l'expérience et les missions attribuées (des non-cadres « sont vendus » comme cadres auprès des clients et restent pendant trop d'années au statut non-cadre)

INGENIEURS ET CADRES

- La CGT AKKA demande que les salarié-e-s cadres positionnés en coefficient 95 ou 100 (débutants) passent d'office au coefficient 105 ou 115 (selon l'âge) après deux ans d'expérience ou s'ils sont modalité 2. *ça concerne au moins 340 salariés*
- La CGT AKKA demande que tout salarié-e en modalité 2 SYNTEC ait comme minimum salarial 115% du minima SYNTEC **ET** au minima la valeur du PMSS.
- Tout salarié ayant été ou étant en réalisation de mission avec autonomie complète modalité 3. En contrepartie, il doit lui être attribué un minima de deux fois la valeur du PMSS.

ETAM et INGENIEURS ET CADRES

Conformément aux dispositions de la convention collective SYNTEC :

- La CGT AKKA demande que les coefficients de la classification soient en cohérence avec les fonctions et niveaux de responsabilité réels des salarié-e-s sans qu'il n'y ait d'écart entre les femmes et les hommes.
- La CGT AKKA demande que les salarié-e-s cadres ayant plus de deux ans d'expériences et positionnés en coefficient 95 ou 100 (débutants) passent automatiquement au coefficient 105 (si moins de 26 ans) ou 115 (si plus de 26 ans).
  En 2021, 167 salariés étaient concernés sur AKKA High Tech, 139 sur Aéroconseil.
- La CGT AKKA demande que les salarié-e-s au coefficient 105 et ayant plus de 26 ans passent automatiquement au coefficient 115.
  Pour une question de cohérence dans l'évolution SYNTEC, la CGT AKKA demande que les salarié-e-s aux coefficients 105 ou 115 et ayant plus de 4 ans d'expérience soient associés au coefficient 130.
- Rappel SYNTEC : pas de fonction de commandement en position 2.2 coefficient 130.
  En 2020, plus de 500 salariés étaient concernés sur les 6 filiales françaises du groupe AKKA.
- La CGT AKKA demande que tout salarié-e, ayant au minimum 6 ans d'expérience et assumant des responsabilités pour diriger au minimum 1 salarié-e, doit être positionné-e en 2.3 coefficient 150.

- La CGT AKKA demande l'application des modalités SYNTEC selon l'aménagement du temps de travail et l'autonomie du salarié :
  - Modalité 1 : Tout salarié ayant un aménagement de temps de travail hebdomadaire fixe (par exemple 9h/12h – 13h30/17h30), se voit appliquer la modalité 1 SYNTEC. Il doit lui être attribué un minimum salarial correspondant aux minimas SYNTEC.
  - Modalité 2 : Tout salarié ayant été ou étant en réalisation de mission avec des horaires pouvant être variables selon l'avancement de la mission et avec une certaine autonomie, doit être en modalité 2 SYNTEC. Ces

nombres d'heures hebdomadaires fluctuent entre 35 et 38,5 heures. Les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de 38,5 heures hebdomadaires. En contrepartie, il doit lui être attribué un minimum salarial de 115% du minima SYNTEC du coefficient/positon associé **ET** au minima la valeur du PMSS.
La CGT AKKA revendique que tous les salariés en mission, y compris les ETAM, qui ne peuvent pas suivre un horaire prédéfini comme précisé dans l'Article 3 de l'Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, se voient proposer un avenant comportant une convention de forfait modalité 2

- Modalité 3 : Tout salarié ayant été ou étant en réalisation de mission avec autonomie complète. En contrepartie, il doit lui être attribué un minimum salarial de 120% du minima SYNTEC du coefficient/positon associé.

La CGT rappelle :

- Que l'employeur doit mener un bilan professionnel avec chaque salarié tous les 6 ans. La Direction assure que 100% des salariés ont eu ce bilan professionnel. La CGT AKKA ne doute pas du remplissage des indicateurs mais remet en question la qualité des bilans effectués.
- qu'AKKA doit alimenter le CPF de 3000€ lorsque le salarié n'a pas eu de bilan professionnel avec son manager.

NAO 2022
CGT AKKA

Frais professionnels

Après le salaire et l'intérêt de la mission, un autre sujet important pour les salarié-e-s reste les frais professionnels, les conditions de restauration et d'hébergement. Dans le cas de déplacements, ces conditions occupent une part prépondérante pour la réussite de la mission car elles doivent permettre aux salarié-e-s de se concentrer uniquement sur leur mission et non sur les aspects logistiques qui les détournent de leur fonction. Ainsi tout doit être fait pour lui faciliter les déplacements, l'hébergement et la restauration (ex. : outils de réservation des déplacements et d'hébergements Concur).

[Équilibre vie privée-vie pro] L'employeur doit tenir compte de la situation personnelle du ou de la salariée. Lorsque la salariée a un enfant (ou plus) à charge, et qu'elle doit assurer seule son éducation, son départ en mission ne peut se résoudre à une consigne aveugle de l'employeur sous peine de licenciement. L'entreprise doit mettre à disposition de son personnel un moyen d'accompagnement de la mobilité, du type assistance sociale, qui permettra de trouver des solutions adaptées AVANT et pendant la mission.

[GEPP] **La mobilité géographique** est trop souvent subie. Chacun a des exemples autour de lui. Des contreparties sont prévues, mais elles sont insuffisantes, voire ridicules.
La CGT revendique leur amélioration.

Pour commencer, il faut que l'entreprise soit claire et transparente avec le salarié sur la définition de son lieu de travail habituel, à l'embauche, et tout le long de sa carrière chez AKKA.

NAO 2022
CGT AKKA

Lieu de travail/lieu de mission

La CGT AKKA demande que le lieu habituel de travail, utilisé dans le cadre de la triangulation soit précisé dans tous les contrats de travail.

La CGT AKKA rappelle que les accidents pour se rendre en mission doivent être déclarés en accident de travail par l'entreprise (obligation règlementaire)

Restauration

Tickets restaurant :
La CGT AKKA demande la revalorisation des TR à minimas au niveau des seuils URSSAF, se doutant bien que la Direction d'AKKA ne voudra pas faire plus pour s'économiser le paiement de charges.

Barème de remboursement de frais :

Voiture

Pour couvrir les frais d'amortissement, d'entretien, assurance et de carburant de son véhicule personnel utilisé pour des déplacements professionnels, la CGT AKKA demande l'alignement des remboursements kilométriques des salariés sur le barème des impôts, si tel n'est pas le cas, la CGT AKKA demande une voiture de fonction pour chacun des salariés AKKA.
A la Direction d'opter pour une des deux solutions.

Vélo

Fonctionnement actuel de l'IK vélo :

- 0.25€/km avec un plafond à 66km/mois soit 16,50€/mois (soit ~200€/an)

en comparaison la participation mensuelle pour les transports en commun (non cumulable) est de 70 % de son montant, soit :
- 46.48€ à Lyon
- 52.64€ à Paris
- 37.80€ à Toulouse

L'argument apporté pour ce fonctionnement était à priori pour une facilité comptable, dans les faits cela ressemble surtout à un moyen de ne jamais la payer entièrement sur l'année…
- AKKA société de conseil = changement de mission en cours d'année pour une part non négligeable des salariés
- mois de juillet, août, décembre avec beaucoup de fermetures de sites industriels et donc beaucoup de congés imposés dans ces périodes (on ne fait pas moins de vélo sur une année qu'on prenne 3 semaines en août où qu'on les lisse sur l'année, mais on se retrouve pénaliser dans le calcul de l'IK)

De plus le système de note de frais a changé pour SAP Concur depuis, une nouvelle solution est très sûrement possible (SAP, 25milliards € de CA en 2018, doit pouvoir trouver une solution acceptable).

Revendications :

1) **La CGT AKKA demande que l'IK vélo soit amenée au moins au plafond URSSAF du 1/1/2021 de 500€**
- avantage pour les salariés AKKA : « fidélisation »
- inciter aux mobilités douces
- avantage non négligeable pour le recrutement : beaucoup de sites AKKA et client en agglomération ou proche banlieue, la moyenne d'âge recrutée par AKKA et en poste correspond à la moyenne d'âge de celles et ceux qui utilisent le plus le vélo.

2) **La CGT AKKA demande des conditions d'attributions plus pertinentes** :
- Calcul sur une base de 3 mois au moins et non un seul. Idéalement à l'année. Nombre de trajet plutôt qu'un nombre de kilomètre afin de privilégier l'utilisation régulière.
- Possibilité d'utiliser une part de cette indemnisation via le remboursement sur justificatif comme proposé par l'URSSAF : conséquence positive pour l'économie locale (entretien) et pour l'achat d'équipement qui favorisent la pratique dans de bonnes conditions et en sécurité.

3) **La CGT AKKA demande l'élargissement du dispositif IK vélo en adoptant le " forfait mobilités durables"** tel que proposé dans le code du travail depuis le 25/08/2021 permettant donc de verser ce forfait dans le cas de l'utilisation des moyens de déplacements suivant :
- vélo et vae
- covoiturage (conducteur ou passager)
- services de mobilités partagés

A ajouter tout type de transport « vert » tel que les trottinettes, etc.

Sources :

https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-frais-de-transport/trajet-domicilelieu-de-travail/prise-en-charge-facultative-des/forfait-mobilites-durables.html

https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FMD-Comment-ca-marche.pdf
« Cinq bonnes raisons de passer au forfait mobilités :
RÉVOLUTIONNEZ LES MOBILITÉS DU QUOTIDIEN
AUGMENTEZ LE POUVOIR D'ACHAT DE VOS SALARIÉS
AMÉLIOREZ LE BIEN-ÊTRE DE VOS SALARIÉS
AUGMENTEZ L'ATTRACTIVITÉ DE VOTRE ENTREPRISE
BÉNÉFICIEZ D'UN AVANTAGE FISCAL »

https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FMD-5-bonnes-raisons-de-le-demander.pdf
« 5 bonnes raisons de demander le Forfait mobilités durables à votre employeur…
AUGMENTEZ VOTRE POUVOIR D'ACHAT !
PRÉSERVEZ LA PLANÈTE !
GARDEZ LA FORME !

RACCOURCISSEZ VOS TEMPS DE TRAJET !
EMPRUNTEZ TOUJOURS LES MODES DE TRANSPORT LES PLUS ADAPTÉS ! »

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041858450/

Transports en commun
La CGT AKKA demande la prise en charge à 100 % des abonnements ou tickets de transport en commun pour se rendre à son travail

Rappel du rapport RSE 2017 AKKA (Responsabilité Sociale et Environnementale) : « *De façon générale, chaque établissement s'engage à améliorer de manière continue ses pratiques, à prévenir la pollution et à préserver l'environnement par la mise en place d'actions concrètes* »

Mise à jour des règles de remboursement de frais :

Double domiciliation
Prévoir dans le barème de frais professionnel pour les déplacements en mission, que la double domiciliation puisse être dénoncée par le salarié avec un délai de prévenance d'un mois.
Cette disposition ne peut être présentée au salarié avant les dispositions minimales présentes dans la politique de frais professionnelles.
La CGT AKKA rappelle que cette disposition ne peut être imposée aux salariés (Cf. procédure d'alerte pour danger grave et imminent du 9/07/2021).

Pour les missions de plus de 1 mois, à partir du 2ème mois, et éloignée (ne permettant pas de rentrer chez soi le soir), la CGT AKKA demande :
- 100€/jour travaillé (ou fériés non-travaillés mais mardi-mercredi-jeudi) pour se loger et se nourrir. Le montant dépassant le plafond URSSAF requiert des cotisations sociales

- la prise en charge aux frais réels des déplacements entre le lieu de logement et le lieu de mission
- la prise en charge d'un A/R par semaine, aux frais réels (réservation billet sur Concur ou IK URSSAF)
- le paiement des temps de trajet comme du temps de travail (pris sur le temps de travail)

Pour les missions éloignées de moins d'un mois, où le 1er mois des missions plus longues, la CGT AKKA demande :
- la réservation via Concur des moyens de transport et d'hébergement, soumises à l'approbation du manager, coût pris en charge par l'entreprise
- les frais de repas remboursés aux frais réels
- le retour domicile prévu chaque week-end avec le paiement des temps de trajet comme du temps de travail (pris sur le temps de travail) donc en dehors du week-end.

[Équilibre vie privée-vie pro 2021] **Pour les missions peu éloignées** : remboursement des frais supplémentaires engendrés par le lieu de mission différent du lieu de rattachement, la CGT AKKA demande :
=> l'application d'une vraie triangulation basée sur la différence des coûts de transport (et non des calculs de kilomètres) comme prévu par l'Article 50 de la CCN
- le remboursement des surcoûts de transport
- le remboursement du repas aux frais réels ou en allocation forfaitaire au plafond URSSAF de 9,50€ en 2022
Référence : https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/indemnite-de-petit-deplacement/repas.html
L'année dernière et cette année, la fermeture d'agences ou les déménagements aboutit le plus souvent à l'éloignement de l'agence du domicile du salarié. Dans ce cas, il faut prévoir une compensation des frais de déplacements supplémentaires, versée au salarié pendant au moins 1 an.

NAO 2022
CGT AKKA

Avance sur frais :

Les salarié-e-s qui doivent avancer des frais de déplacement avant d'en être remboursés peuvent actuellement demander et obtenir une avance sur frais correspondant au montant avancé.
Le système mis en place récupère le montant avancé rapidement, engendrant des difficultés de trésorerie pour certains salariés, et nécessitent de renouveler la demande d'avance sur frais.

La CGT AKKA propose que l'avance sur frais soit permanente tant que durent les dépenses, et qu'une information soit envoyée au salarié-e 1 mois avant la récupération de l'avance par l'entreprise pour qu'il ne soit pas surpris.

La meilleure solution est que tous les salariés ayant des déplacements professionnels bénéficient d'une carte bancaire d'entreprise à débit différé de 2 mois (type carte Société Générale).

Compensation du temps de trajet excédentaire :

Considérant l'absence d'application de cette clause légale chez AKKA (L3121-4), ou d'une application aboutissant à un montant ou une récupération ridicule, la CGT AKKA demande que tous les déplacements puissent être fait sur le temps de travail.

Prime carburant :

Pour les missions locales, hors réseau de transport en commun, la CGT AKKA demande l'attribution d'une prime carburant correspondant à la dépense en carburant d'un petit véhicule.

Voir *http://leparticulier.lefigaro.fr/article/les-frais-de-transport-personnel-des-salaries-sont-mieux-pris-en-charge/?utm_source=leparticulier&utm_medium=newsletter&utm_campaign=newsletter_la_recap_de_la_semaine_20210129&een=67256fef0228e8126b17fd410576451f&seen=6&m_i=lq4EoWu%2B4PFvk6nQenHWM4mhy40D0mRsboe%2B04ZW0a2BOETqVnLYS13ZKw9puQ1xYdbE7sf42JcZa%2BNAzGL1O0sqrt09uTjKi6*

Prime de mission :

La CGT AKKA demande que les salarié-e-s envoyés en mission loin de leur foyer bénéficient d'une prime de mission mensuelle.

NAO 2022
CGT AKKA

[GEPP] AKKA intègre dans les contrats de travail une clause de mobilité, qui peut lui permettre de s'exonérer de l'accord préalable du salarié face à une mutation sur le territoire français.
Puisqu'il en est ainsi, il faut là aussi négocier des contreparties. Comme le salarié n'est pas en position de le faire, à nous de le faire dans le cadre de cette négociation GEPP.

La CGT AKKA demande :

- Un délai de prévenance de 3 mois
- Un congé supplémentaire d'une semaine sécable et de 3 voyages A/R pour trouver un logement et l'école des enfants, remboursement des frais de voyage et d'hébergement sur place pour 2 personnes au frais réels
- La prise en charge des frais d'agence en cas de location d'un logement à destination
- Le remboursement sur présentation de la facture des frais de déménagement, prenant en charge la mise en carton/rangement, les démontage/remontage des meubles
- Les frais de voyage de toute la famille lors du déménagement
- Automatiquement une gratification (promotion Syntec), ainsi qu'une augmentation du salaire de base de 10%

NAO 2022
CGT AKKA

Temps de travail

Mesure du temps de travail :

- AKKA doit mesurer le temps de travail effectué avec l'heure d'arrivée, la pause de midi, l'heure de départ, en étendant l'application de Kélio à tous.
- Cette mesure devrait être connectée directement à KP et Saphyr pour faciliter la saisie automatique de l'activité
- La comptabilisation du temps de travail sera en heure et non en fraction de journée, comme prévu par le code du travail.
- L'outil permettra de pointer les heures supplémentaires/complémentaires, le temps de trajet et les heures de récupération

(Cf. Mise en demeure de le DREETS de l'Occitanie)

Temps partiels :

- Nous demandons que le personnel actuellement en temps partiel ait un aménagement du temps de travail sur une base de 32h.
- Nous demandons que les salariés qui travaillent par mois à 116,78h (70% de 38h30), 130h, 80,17h, 104h puissent voir leurs horaires réexaminés en négociation.
- Pour les temps partiels issus de la modalité 2 et de la modalité 3 :
    - Maintenir l'indexation à 115% du minimum conventionnel et au PMSS sur la base temps plein
    - Maintenir des jours de repos (ou de compensation) qui correspondent à ceux appliqués sur les modalités 2/3
    - Prévoir une clause de retour à la modalité 2/3 en sortie du temps partiel, par défaut

NAO 2022
CGT AKKA

Congés :
- Les congés payés doivent être validés par un salarié d'une même entité juridique
- La CGT AKKA demande que les congés « proche aidant » soient créés sur le principe des congés « enfants malades »
- Les RTT ne doivent pas pouvoir être imposés par l'entreprise par anticipation
- Nous demandons que le planning des congés imposés soit transmis aux salariés avant fin mars (et non imposés 1 mois avant voire 1 semaine avant)

Grève :
- L'entreprise doit faire en sorte que les salariés en grève n'aient pas besoin d'en informer les salariés d'autres entités (c'est interdit)

Dans l'attente de négociations sur le sujet,

Astreinte :
- Prévoir de faire passer l'indemnité d'astreinte de 50€/jour (usage actuel) à 100€/jour travaillé

Horaires :
- De nuit : de 21h à 6h, avec une majoration de 25% (usage actuellement)
- Etendre à tous les horaires collectifs

[GEPP] Le groupe AKKA au travers d'un certain nombre d'outils de e-Learning propose à ses salariés des formations internes de durée variable ; certaines sont obligatoires pour l'accomplissement d'une mission, d'autres sont obligatoires mais ne sont pas forcément en rapport avec les tâches/missions des salariés d'Akka.

Des rappels fréquents sont envoyés par mail à tous les salariés d'Akka, quelle que soit leur entité juridique de rattachement, sans forcément préciser le lien entre les formations et l'obligation liée à la bonne tenue d'un poste de travail ou d'une mission ou celles liées à une mise à niveau de connaissances génériques.

Les salariés, qu'ils soient en mission ou en inter-mission doivent suivre ces formations sans que la Direction d'Akka ait

énuméré de façon claire les pointages de ces heures de formation.
Les salariés en mission chez les clients doivent suivre ces formations internes sans savoir si ils ou leurs managers ou leurs responsables commerciaux doivent en avertir les clients.

La CGT demande que la Direction d'Akka apporte des précisions sur les conditions de pointage de ces heures de formation à l'initiative de l'employeur et qui doivent être considérées comme des heures de travail effectif à réaliser durant leurs horaires de travail.
La CGT demande que la Direction d'Akka apporte des précisions sur le caractère ou non obligatoire des formations internes et dans quel cadre (l'obligation liée à la bonne tenue d'un poste de travail ou d'une mission ou celles liées à une mise à niveau de connaissances génériques.)
Les salariés doivent être informés sur ces 2 points avant de commencer toute formation interne que ce soit en e-Learning ou sur tout autre support de formation (exemple : documentation à lire, clauses réglementaires, législatives, autres...).
La CGT rappelle que les salariés ne peuvent pas prendre sur leur temps de repos (y compris la pause déjeuner) ou hors horaire de travail pour suivre ces formations, dans le respect de leur temps de travail journalier.

La CGT, étant très attachée à la formation des salariés en mission, en chômage partiel ou en inter-mission, rappelle que tous les salariés du groupe AKKA doivent avoir les mêmes droits d'accès aux formations internes et doivent pouvoir les comptabiliser dans les outils du groupe AKKA de gestion du temps de travail.
A ce titre, la CGT demande à ce que les temps de travail en formation interne soient comptabilisés au ¼ d'heure près dans les outils de gestion du temps de travail (Saphyr, eDiams, autre) et que toute formation interne suivie par des salariés, qu'ils soient en mission, en inter-mission ou en chômage partiel, même si elle est inférieure à 15 minutes soit comptabilisé pour un ¼ d'heure incompressible ; une formation de 20 minutes donnant droit à une comptabilisation de 30 minutes dans l'outil, une formation de 35 minutes donnant droit à une comptabilisation de 45 minutes dans l'outil etc…
Le cas particulier de la formation interne ou externe pour les salariés en chômage partiel est exposé plus en détail ci-dessous (point 4. Les effets de la pandémie de Covid19 sur la formation professionnelle tout au long de la carrière)
La CGT demande à être informée des échanges entre la DREETS et la Direction au sujet des outils de pointage. Cette information doit être partagée avec toutes les OS.

NAO 2022
CGT AKKA

Accompagnement des collaborateurs tout au long de leur carrière

[GEPP]

Temps partiel :

La CGT AKKA **réclame** le maintien du temps partiel à 80 % pour les seniors avec les cotisations retraite à 100%

Ex-Accord intergénérationnel :
La CGT demande que les dispositions de l'article 5.4. du défunt accord Intergénérationnel (que la Direction n'a pas souhaité remettre au planning des négociations - il n'est pas obligatoire) soient reprises dans leur intégralité.

Embauche de salariés de + 50 ans pour remplacer les départs à la retraite.
Plan de maintien dans l'emploi, accès à la formation : prévoir des indicateurs

Extraits accord Intergénérationnel :
Article 5.3
Pour des rendez-vous ponctuels (notamment médicaux), en fonction des situations individuelles, la possibilité est donnée aux salariés de plus de 55 ans, de décaler leurs horaires pour ne pas avoir à poser de demandes d'autorisation d'absence.
Article 5.4
… la cohabitation de différentes générations, est créatrice de diversité et de richesse.
Le « Groupe » veillera, notamment, lors des entretiens professionnels à ce que chaque salarié conserve un potentiel d'employabilité susceptible de lui permettre un parcours professionnel satisfaisant tout au long de sa carrière professionnelle.
la Direction des Ressources Humaines du « Groupe » mettra en place des indicateurs annuels destinés à suivre l'évolution de carrière des salariés, **en distinguant les salariés âgés des autres salariés**, indicateurs prenant en compte le nombre de promotions (changement de coefficients, de positions), de changement de statuts (passage ETAM à Cadres).

- Priorité sera donnée aux candidatures des salariés âgés de plus de 50 ans lorsque sera vacant un poste dont le contenu dominant porte sur le conseil ou l'expertise.

La possibilité offerte aux salariés de plus de 57 ans, d'accéder à un poste à temps partiel sur demande écrite …

… pour une durée de travail correspondant au moins à 80% d'un temps plein, l'assiette des cotisations patronales destinées à financer l'assurance vieillesse et la retraite complémentaire, sera maintenue à hauteur du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein,
les salariés âgés de plus de 57 ans pourront demander à suivre une formation de préparation à la retraite

Voir les autres dispositions l'article 5 et pour les jeunes, voir l'article 4 du susdit accord

Pour les jeunes, reprendre le kit d'accueil, le parcours d'intégration, le plan de formation et le suivi
Bilan sur le parrainage ?
Alternants et stagiaires : prévoir l'aide au logement (article 4.5)
4.4 Le temps passé par le tuteur / maître d'apprentissage / maître de stage dans le cadre de sa mission, sera pris en compte dans la détermination de sa charge de travail et de ses objectifs.
4.1 … passer en revue 2 fois par an les contrats en alternance avant la fin de leur contrat pour décider de leur embauche / non embauche. Indicateur !
Qu'est-ce qui est prévu dans l'ACJ et les conversations de carrière pour les jeunes et les seniors ?

La CGT AKKA demande qu'un processus permettre à chaque salarié de pouvoir choisir sa nouvelle mission ou son nouveau poste au moins 1 fois par an, et mise en place d'un accompagnement des managers pour faciliter la transition sur le poste vacant.

Pour améliorer l'organisation de l'entreprise, prévoir une équipe RRH enfin opérationnelle pour répondre aux attentes des salariés. 1 RRH pour 1000 salariés, comme c'est le cas actuellement, démontre que la Direction fait le choix d'annihiler leur temps disponible pour chaque salarié en cas de besoin, d'un arbitrage, d'un conseil, d'une alerte. Nous pensons qu'il faut embaucher des RRH pour atteindre un ratio de 1 pour 100 salariés.

NAO 2022
CGT AKKA

Autres revendications….

Mutuelle santé :

La CGT AKKA demande la prise en charge du conjoint du salarié-e en plus des enfants actuellement.
La CGT AKKA demande la suppression du surcoût lié à l'option supplémentaire santé.
Ces deux revendications pourraient justifier le lancement d'un appel d'offre.
Nous demandons que tous les 3 ans ou lors de chaque nouvelle disposition prise en défaveur du salarié-e (exemple : baisse de prise en charge d'une prestation), la Direction relance de nouvelles consultations Mutuelle santé et prévoyance et consulte la commission mutuelle (issue des CE) sur le choix du partenaire.

***[Equilibre vie privée – vie pro 2021]* Prévoyance :**

Nous demandons que la prise en charge de la rémunération par la prévoyance à partir du 90ème jour d'arrêt maladie soit faite sans délai de carence, et que l'indemnité soit versée mensuellement.

Mutualisation des coûts IRP :
La CGT AKKA réitère la revendication intersyndicale sur la mutualisation des heures et des frais de déplacement liés aux négociations.
Quoi de plus anormal pour un chef d'agence de se voir actuellement affecter ces coûts ?
Quoi de plus évident qu'il s'en prenne à ce collègue, qui impute du temps IRP à négocier avec vous, ou dans les avions pour rejoindre la négo, et qu'il ne peut pas facturer.
Le fonctionnement d'AKKA sur ce point est spécifique, à notre connaissance les entreprises de notre secteur ne font pas comme nous.

Une conséquence regrettable, au-delà de la notion d'iniquité entre les agences, est malheusement la discrimination qu'ont subi certains d'entre nous. Je prendrai comme exemple concret une partie des négociateurs venant de l'agence Lyon qui

s'est vu entravé pour se préparer les négociations. Ça s'est calmé mais je crains que lorsque nous accueillerons de nouvelles têtes en négo les vieux démons ne ressortent.
Aussi pouvez-vous faire en sorte que tous les coûts liés à nos activités de négociation, que ce soit le temps en réunion avec vous, les temps de trajets, les temps de délégation soient affectés en central ?

Application de la loi Rebsamen :
[GEPP] La CGT demande que les dispositions prévues par la loi Rebsamen soient étendues à tous les élus et aux suppléants, aux conseillers prud'hommaux, aux représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance, et ce indépendamment du nombre d'heures de délégations dont ils disposent.
Voir https://www.trouver-une-formation-cse.com/2507/salaire-reconnaissance-des-elus-du-personnel-quapporte-vraiment-la-loi-rebsamen
A noter : la loi Rebsamen favorise le cumul des mandats ! Il vaudrait mieux éviter cela, on voit à quelle surcharge de travail cela aboutit !

NAO 2022

CGT AKKA

Partage de la valeur ajoutée

La Participation et l'intéressement :

Considérant l'absence d'intéressement et de participation, et considérant que le nouvel accord de participation chez AKKA HT ne pourra pas déclencher de participation à moyen terme, la CGT demande que les critères RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) et de diversité soient pris en compte par l'entreprise dans le partage de la valeur ajoutée pour tous les salariés. La politique RSE et diversité AKKA commence à exister : https://www.akka-technologies.com/app/uploads/fr-akka-rapport-integre-2018-web-compress-final.pdf chapitre 05.

La CGT AKKA demande que l'intéressement soit mesuré à partir d'indicateurs RSE.