



Pour toute question, besoin, demande de renseignement, écrivez-nous !  
[cgtakka.france@gmail.com](mailto:cgtakka.france@gmail.com)

Connaître la CGT AKKA, nos positions, nos combats au sein d'AKKA :

<https://akka.reference-syndicale.fr/>  
<http://cgtakkais.hautetfort.com/>

## NAO : non-augmentations 2022 chez AKKA

la Direction a refusé d'attribuer une augmentation générale réclamée par toutes les organisations syndicales, alors que :

- l'inflation est repartie (4,5% d'après l'INSEE en mars)
- 1 an de travail est 1 an d'expérience en plus pour tous. Cette expérience supplémentaire d'1 an doit être valorisée.

Les augmentations seront donc individuelles, et pour ceux et celles qui en bénéficieront, elles apparaîtront sur le "Salaire mensuel brut" de la fiche de paie disponible début mai.

Par contre, **la CGT a obtenu ce que vous étiez nombreux à réclamer** : que les salariés non-augmentés aient un entretien avec leur manager pour qu'il leur explique les motifs.

Nous vous proposons de **témoigner sur le contenu de cet entretien**, de façon nominative ou anonyme, en remplissant le questionnaire >> ICI <<

La CGT compte porter au tribunal la manière dont la Direction a mené la NAO sur les salaires

## ÉLECTIONS CSE CHEZ AKKA

Des élections professionnelles chez AKKA vont être organisées. Les négociations ont commencé. Presque tous les salariés peuvent se porter candidat au CSE.

La CGT vous convie à participer à une **réunion d'information Zoom**

**Vendredi 13 et 20 mai de 12h30 à 13h30**

L'inscription préalable est nécessaire, en cliquant sur le lien suivant >> ICI <<

**Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) : AKKA refuse la négociation et passe en force pour favoriser les inégalités et la dévalorisation !**

—> voir p.2 et 3

**L'AKKASSE SOCIALE... la rentabilité à outrance au mépris de la santé des salariés**

—> voir p.4 et 5

**La fusion AKKA – Modis : l'union fait la force pour les salariés !**

—> voir p. 6

**Les AKKARIENS :**

**Un nouveau mutant signalé !**

—> voir p. 6

# Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) : AKKA refuse la négociation et passe en force pour favoriser les inégalités et la dévalorisation !

La Direction passe en force en stoppant le 8 avril les négociations avec les organisations syndicales alors même que la CGT n'avait pas terminé d'exposer toutes ses réclamations et ses revendications.



## Des négociations déloyales et non sincères.

La Direction n'a pas cessé de presser les organisations syndicales pour expédier ces négociations en un mois et pour sortir le plus rapidement possible une décision unilatérale digne de sa politique salariale « low-cost » déjà bien connue et reconnue sur la place publique.

La Direction a admis que l'enveloppe totale dédiée aux NAO 2022 a été prédéfinie par la finance et que seule sa répartition était « négociable ».

Ces méthodes démontrent la déloyauté de ces NAO. Quels étaient les objectifs de la Direction d'AKKA lors de ces NAO ?

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 ces 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 la filiale AKKA High Tech ?! alors que le Cabinet d'expertise SYNDEX annonçait aux représentants du personnel que plus de 100000 euros étaient nécessaires pour combler les inégalités salariales Femmes/Hommes constatées uniquement pour le coefficient 115 pour cette même filiale !!!

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 et contribuent aux inégalités de traitement et de salaires.

La CGT Akka a présenté dans le cadre de ces négociations annuelles obligatoires (NAO) une "Réforme de la Politique Salariale à Akka", document de 54 pages, rappelant le contexte de ces dernières années jusqu'à l'état des lieux suite à des années de détournement de la plus-value du Travail des salariés, et la casse sociale de ces deux dernières années : 3400 départs dont 1300 contraints, une mise en demeure de la DREETS de l'Occitanie concernant toutes les filiales du groupe Akka et tous les établissements en France visant notamment la violation de l'employeur vis-à-vis de ces obligations sur la santé et la sécurité des salarié.e.s. Le management toxique, oppressif et destructeur d'Akka a été mis en exergue.

Les réclamations sont issues de toutes les violations de l'employeur vis-à-vis du code du travail (inégalités salariales femmes/hommes) et de la convention collective SYNTEC (non-conformité sur les modalités et la classification).

Les revendications issues des salariés et de tous nos syndiqués portent notamment sur une augmentation générale annuelle pour une partie indexée sur l'inflation et, pour une autre partie, basée sur la valorisation de l'expérience à l'issue d'une année. En effet, tout salarié ayant travaillé durant l'année, a donc 1 an d'expérience supplémentaire. Cette année supplémentaire doit être valorisée.

Cela représente pour cette année une augmentation de +3,5%.

Des propositions d'augmentations collectives viennent compléter notre étude, ainsi que des primes de fidélisation, à l'installation lors de mobilité, de valorisation des frais professionnels, de promotion et de valorisation des moyens de transports dits "verts", etc.

Cette Direction n'a que faire de nos préconisations, restant accrochée à sa cassette remplie de pièces d'Or.

La dernière augmentation générale à Akka date de 2011 après les manifestations sur les différents sites en France dont le blocage du site toulousain de Basso Cambo.

L'augmentation des salaires ne pourra se faire par la discussion face à ces dirigeants dont l'objectif unique consiste à détourner la plus-value du Travail des salariés.

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 total 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 contre leur gré 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.**

Construisons tous ensemble le rapport de force nécessaire pour faire respecter nos droits et obtenir la revalorisation de notre Travail.

**Contactez-nous, inscrivez-vous à nos permanences, venez témoigner et partager vos revendications et contribuez à organiser nos prochaines mobilisations : [cgtakka.france@gmail.com](mailto:cgtakka.france@gmail.com)**

## DOSSIER : L'AKKASSE SOCIALE... la rentabilité à outrance au mépris de la santé des salariés

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.

Alors que nous vivions une crise sanitaire sans précédent, la Direction d'AKKA s'est empressée de réduire sa masse salariale en mettant fin aux périodes d'essai et en licenciant les salariés en « intermission », non productifs de chiffre d'affaire alors même que le groupe profitait des dispositifs de l'Etat pour maintenir l'emploi tels que l'activité partielle de fin mars 2020 au 31/12/2021.

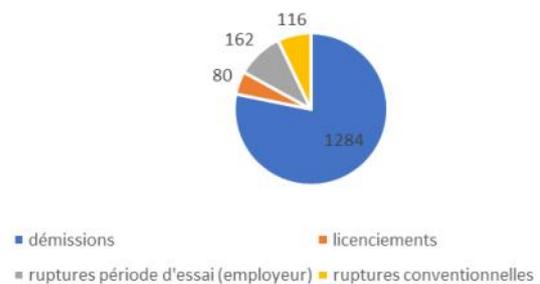
Pourtant entre le 01/01/2020 et le 31/12/2021, sur un effectif de 7735 salariés, les 6 filiales françaises du groupe AKKA ont compté 3300 départs, soit 42,6% de l'effectif total, dont 1300 contraints, hors PSE.

A cela se 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, effarés par cette stratégie.

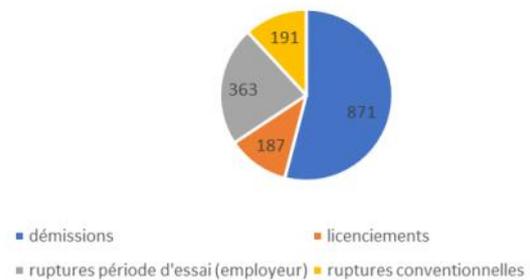
Malgré tous les communiqués et tracts des syndicats ([du 6 janvier 2021](#), [du 8 janvier 2021](#), [du 24 février 2021](#), [du 23 mars 2021](#), [du 29 avril 2021](#), [du 6 mai 2021](#), [du 25 mai 2021](#), [du 26 mai 2021](#), etc.), malgré tous les témoignages de soutien ([Philippe Martinez, secrétaire 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 intermis-

sion/activité partielle recevant leur convocation à un entretien préalable à un 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 [1<sup>er</sup> juin 2020](#), du [1<sup>er</sup> octobre 2020](#), du [16 novembre 2020](#), du [24 février 2021](#), du [1<sup>er</sup> mars 2021](#), du [17 juin 2021](#), du [1<sup>er</sup> décembre 2021](#) et du [31 janvier 2022](#)), plus de 1300 salariés ont été contraints de quitter AKKA, en dehors des PSE.

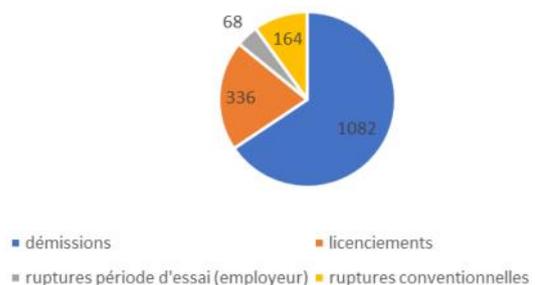
En 2019 : un turn-over important est relevé



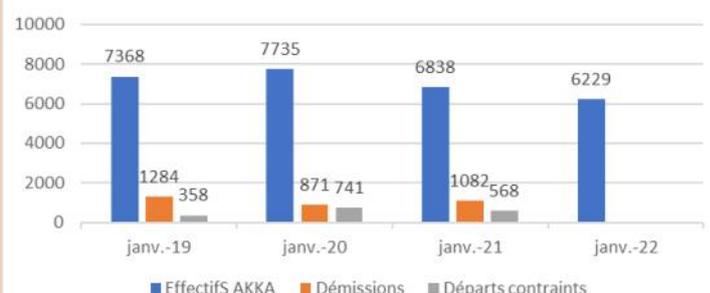
En 2020 : plus de 2 fois plus de fins de période d'essai et de licenciements par rapport à 2019



En 2021 : plus de 4 fois plus de licenciements par rapport à 2019 (hors PSE)



Les salariés comme variable d'ajustement



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. Les témoignages de salariés en détresse se multiplient.

Une enquête de la CGT Akka dans le cadre d'une procédure d'alerte pour danger grave et imminent initiée le 9/07/2021, suivie 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 (RPS), 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 la précarisation des contrats dans les sociétés de prestations de services et de conseils.

L'oppression subie 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 « 2<sup>ème</sup> 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 en s'autoproclamant vice-champion du Monde à coup de rachats.

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.

Ainsi, **la CGT Akka aura besoin de l'appui de toutes et de tous, de vos témoignages, de votre mobilisation** pour systématiquement :

- Faire cesser ce management toxique en alertant les instances représentatives du personnel et les pouvoirs publics,
- Sanctionner l'employeur en l'assignant au Tribunal Judiciaire en vue d'obtenir les mesures nécessaires à l'exécution par l'employeur de son obligation de santé et de sécurité dans l'entreprise, notamment au regard des RPS et des situations de harcèlement dont les salariés sont victimes
- Réparer les préjudices subis par les salarié.e.s en accompagnant tous les salariés concernés par les départs contraints depuis le début de la crise sanitaire dans une procédure auprès du Conseil des Prud'Hommes (CPH).

**Pour vous expliquer nos démarches et être informé de nos rencontres/informations avec notre conseil juridique, Maître Rilov (avocat des Goodyears et des Continental) prochainement devant les établissements d'AKKA, nous vous invitons à vous inscrire : [cgtakka.france@gmail.com](mailto:cgtakka.france@gmail.com) (objet : « Action au CPH » ou « Témoignage RPS »).**

Merci de communiquer cette information importante auprès des collègues qui ont subi cette casse sociale.

**La lutte par le Droit et la Mobilisation, refusons ce management toxique !**

**Connaître ses droits et les devoirs de l'employeur?**

**Nous proposons des formations, Syndiquez-vous!**

**[cgtakka.france@gmail.com](mailto:cgtakka.france@gmail.com)**

## La fusion AKKA – Modis : l'union fait la force pour les salariés

L'assemblée générale annuelle de la CGT AKKA a enfin eu lieu en présentiel. Nous avons déjà eu des contacts et des réunions avec nos camarades CGT de Modis et 4 d'entre eux ont participé à cette AG.

L'un des principaux points à l'ordre du jour de l'AG était l'avenir de la CGT AKKA après le rapprochement AKKA – Modis.

Du point de vue 'technique', il faudra une modification des statuts de la CGT AKKA et nous devons aussi envisager un changement de nom pour adapter le syndicat à la nouvelle entreprise, dont la forme définitive nous est jusqu'à présent inconnue (prévision actuelle : pas avant 2024).

### Les AKKARIENS : Un nouveau mutant signalé !

Comme avec la Covid, de nouveaux mutants apparaissent, cette fois il s'agit des AKKariens maudits\*. Notons que les experts n'ont pas encore tranché sur l'orthographe, certains proposent 'les akkariens modis'. Ces mutants opèrent de façon pernicieuse en s'insinuant dans les colonies existantes d'akkariens et en prennent le contrôle à grand renfort de promesses – qui nous rappellent les promesses électorales dont nous avons déjà été abreuvés ces dernières semaines. Soyez sur vos gardes !

En attendant de pouvoir finaliser les nouveaux statuts, nous avons déjà décidé de travailler ensemble dans l'intérêt des salariés AKKA comme Modis et nos camarades Modis participent maintenant de façon constructive aux réunions de la Commission Exécutive de la CGT AKKA.

Bienvenue à eux dans l'univers impitoyable d'AKKA, mais nous avons pu constater lors de nos échanges que Modis n'a pas grand-chose à envier à AKKA dans le domaine de la répartition des richesses produites par les salariés, comme dans bien d'autres.

*\* Toute ressemblance avec l'ouvrage de Maurice Druon « Les rois maudits » ou avec des personnages existants ou ayant existé serait purement fortuite.*



*Philippe Le Bel et son CSE*

Suivez-nous !



@CGTAKKA

Vos contacts CGT AKKA :

**CLIQUEZ ICI**