



AKKA INFORMATIQUE et SYSTEMES

Négociations Annuelles Obligatoires

(NAO 2012)

8 MARS 2012

Après études menées à partir des données salariales fournies par la Direction d'AKKA Informatique et Systèmes, prenant en compte le bilan économique 2011 ainsi que les perspectives économiques 2012 de la société et du Groupe, la politique salariale conduite par la société durant ces trois dernières, l'inflation subite par l'ensemble des salarié-e-s ces trois dernières années (+4,6%), les communications envoyées par la CGT AKKA IS et notamment celle rejetant les propositions de la Direction lors des NAO 2010 (ci-joint) et enfin les réactions et prétentions des salarié-e-s par recueil de témoignages, la CGT AKKA Informatique et Systèmes vous présente son analyse et ses revendications :

- les salaires et rémunérations, qui sont en lien direct avec le pouvoir d'achat des salarié-e-s et leur niveau de vie, les salaires traduisant la reconnaissance de leur travail et de leur qualification, prenant en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sujet en cours de négociation au niveau Groupe AKKA Technologies,
- les frais professionnels, en ce qui concerne les modalités de remboursement (avances de frais, modalité de distribution des tickets restaurant, frais kilométriques), sujet en cours de négociation au niveau Groupe AKKA Technologies.

Ses revendications nécessitent une écoute particulière car correspondent à une réalité : le mécontentement, voire le dépit, des salarié-e-s et la défiance des candidats à l'embauche bien renseignés sur la politique salariale d'AKKA.

En tant que syndicat représentatif des salarié-e-s, nous ne pouvons déformer cette réalité en minimisant les revendications fortes et sincères des salarié-e-s pour une REVALORISATION des SALAIRES conséquente en sachant que l'inflation touche non pas une seule catégorie de salarié-e-s mais bel et bien 100% des salarié-e-s.

Comme nous l'avons écrit lors des NAO 2011 (communication du 14 avril 2011), « **Toute politique salariale minimaliste aura pour seule conséquence la promotion de la défiance tant au niveau des salarié-e-s présents mais aussi en terme de recrutement** ».

Aujourd'hui nous ne pouvons que constater l'échec d'AKKA pour garder ses compétences. La politique salariale d'AKKA a contribué et contribue à faire d'une SSII, qui convoitait l'excellence en qualité de prestations de services informatiques, une simple société d'intérim en ingénierie informatique.

Aujourd'hui, malgré nos communications alarmantes lors des NAO 2010 et 2011, nous constatons que nos alertes étaient malheureusement réalistes. Après avoir manifesté leur mécontentement, les salarié-e-s, dépités par cette absence de reconnaissance, préfèrent proposer leurs compétences et expériences ailleurs, pourvu que leur salaire soit d'un seul coup revalorisé (à coup de +10% pour certains, plus pour d'autres !!) et rechercher à retrouver une certaine sérénité dans leur emploi avec des perspectives d'évolution, un encadrement positif, une gestion Humaine des ressources.

Pourquoi cette virulence des mots ? Pourquoi cette vérité non déguisée de la situation ?

Car nous espérons encore et encore que la Direction Générale opte pour un virement à 180 degrés de sa politique salariale,

Car nous prenons le pari que les salarié-e-s suivront et, ainsi reconnu-e-s, porteront haut et fort les couleurs de leur entreprise, de leur Groupe, dont le rayonnement atteindra les clients, les candidats, etc.,

Car pour gagner des affaires, il faut des salarié-e-s motivé-e-s et enthousiastes pour « marquer et transformer les essais » et ainsi pérenniser notre image,



AKKA INFORMATIQUE et SYSTEMES

Négociations Annuelles Obligatoires

(NAO 2012)

8 MARS 2012

Car nous avons toujours été en mesure de signer des accords qui nous font tous avancer dans le même sens... Nous les attendons et espérons encore aujourd'hui ... si la Direction Générale veut bien donner les moyens nécessaires pour des accords ambitieux, équitables et valorisants.

SALAIRES ET REMUNERATIONS

Afin de contribuer au RESPECT, à la CONFIANCE et à l'AMBITION des salarié-e-s, plusieurs mesures sont à prendre à court et moyen termes.

Mesure 1 : Augmentation des salaires bruts mensuels de 90 euros pour les salarié-e-s de plus de deux ans d'ancienneté	Objectif 1 : Revalorisation des salaires = reconnaissance conséquente de l'entreprise et non symbolique <ul style="list-style-type: none">- suite à l'inflation de ces 3 dernières années,- les trop faibles augmentations, voire absence d'augmentations de ces dernières années,- diminuer l'écart des salaires par rapport à la concurrence.
Mesure 2 : Attribution d'une prime de 800 euros pour tous les salarié-e-s de plus d'un an d'ancienneté	Objectif 2 : <ul style="list-style-type: none">- Prime attribuée dans l'attente de la mise en place d'une prime d'intéressement- Partage des bénéfices reversé aux salarié-e-s à hauteur des 30% sur les bénéfices octroyés annuellement aux actionnaires
Mesure 3 : Attribution d'un 13 ^{ème} mois pour les salarié-e-s de plus de 6 ans d'ancienneté	Objectif 3 : <ul style="list-style-type: none">- Garder et capitaliser la connaissance et l'expérience au sein de l'entreprise en valorisant l'ancienneté
Mesure 4 : Révision des grilles de salaires : augmentation des minimas pour chaque catégorie/position	Objectif 4 : <ul style="list-style-type: none">- Revalorisation pérenne des salaires- Réduire les différences de salaires face à la concurrence- Proposer des salaires attractifs aux candidats
Mesure 5 : Revalorisation des frais professionnels : indemnité kilométrique, Ticket Restaurant à 8,80 euros, diminution du coût salarié-e dans les restaurants d'entreprise, participation croissante aux frais de transport en commun, etc.) : les négociations au niveau Groupe sont en cours.	Objectif 5 : Revalorisation des frais professionnels suite à l'augmentation des charges quotidiennes (essence, entretien du véhicule, alimentation, transport en commun, etc.)
Mesure 6 : Réalisation d'entretien tous les deux ans RRH/Salarié-e dont l'objectif consistera à s'assurer de l'évolution cohérente de la rémunération des salarié-e-s	Objectif 6 : <ul style="list-style-type: none">- Assurer une politique salariale homogène- Développer la relation RH / salarié-e-s- Mesurer les incohérences salariales- Ré-évaluation du salaire si nécessaire- Relation de confiance avec les salarié-e-s ainsi reconnu-e-s indépendant de la relation Manager/Salarié-e-s



AKKA INFORMATIQUE et SYSTEMES

Négociations Annuelles Obligatoires

(NAO 2012)

8 MARS 2012

Ne sont pas comprises dans l'enveloppe de ces augmentations collectives, mais bien présentes parmi nos revendications salariales :

- les augmentations liées à l'évolution de fonction ou une réévaluation de la position/coefficient de part l'expérience (ancienneté dans cette même tranche) impliquant tout changement de position/coefficient.
- les augmentations de salaires liées à **l'obligation de l'employeur** de RESPECTER l'égalité professionnelle Femmes/Hommes. Ces réajustements de salaires bien qu'obligatoire, contribueront au rayonnement de l'entreprise pour une politique salariale équitable et exemplaire.

Bien cordialement,

Franck LABORDERIE-CAVADA – DS AKKA Informatique et Systèmes

CGT AKKA IS

<http://cgtakkais.hautefort.com>

Contact : cgtakkais@gmail.com