



# FLASH CSE

AEROCONSEIL - AKKA High Tech - AKKA I&S - AKKA Ingénierie Produit - AKKA Services - AKKA Technologies - EKIS - MODIS France

## Spécial RPS\* et Bien-Être au travail

Octobre 2022

REUNIONS D'INFORMATIONS en présence de Maître RILOV, avocat au Barreau de Paris

Mardi 11 octobre 2022 de 12h30 à 14h00 devant le site AKKA/ AKKODIS de Blagnac Andromède, 7 boulevard Henri Ziegler

Judi 27 octobre 2022 de 12h30 à 14h00 site AKKA/ AKKODIS de Paris La Défense, devant la tour Pacific, 11/13 cours Valmy



Ces deux premières réunions ont pour but de vous informer sur la possibilité d'engager une action au Conseil de Prud'Hommes (CPH) en vue de faire annuler la clause de mobilité du contrat de travail, ainsi que sur le harcèlement moral dont vous, ou un collègue, êtes actuellement victime, comme vécus par de nombreux salariés en intermission.

Cela concerne tous les salariés : licenciés depuis moins de 2 ans pour réparation ou présents pour stopper la pression durant la période d'intermission, par exemple. La mobilité contrainte est un des facteurs de risque primaire ayant des conséquences directes sur la santé. La crise de France Telecom de 2008/2011 (hyper-stress, burn-out, suicides) a été stoppée dès que la direction a mis fin aux mobilités forcées (métier et géographique) en février 2011. L'arrêt du 30/09/2022 de la cour d'appel de Paris reconnaît sans ménagement le « harcèlement institutionnel caractérisé » des ex-dirigeants qui ont mis en place « une politique ayant pour effet de créer pour tout le

personnel un climat anxigène ». Ainsi, à la question de savoir si « les dirigeants d'une grande entreprise peuvent se voir reprocher des faits de harcèlement moral résultant non pas de leurs relations individuelles avec leurs salariés mais de la politique d'entreprise qu'ils avaient conçue et mise en œuvre », la cour répond donc clairement « oui » (Sources : [Les Echos](#) - [Le Monde](#)).

La société Matis, devenue AKKA High Tech, a pourtant été condamnée sur cette clause abusive de mobilité dès 2012, clause encore utilisée par le groupe AKKA pour licencier des salariés « non rentables ».

**Autre bataille, autre facteur de risque primaire : la surcharge de travail.** Voir l'impact destructeur sur les salariés de Renault en 2006/2009 : « la cour d'appel de Versailles a reconnu en 2011 la "faute inexcusable" de l'entreprise Renault, responsable du suicide d'un ingénieur survenu en octobre 2006. Les juges ont reproché à l'entreprise de n'avoir pas eu conscience de la gravité de la situation du salarié et de n'avoir mis en place ni système d'évaluation des risques psychosociaux ni mesure de la charge du travail. » Un outil de décompte des heures travaillées doit être mis à disposition par AKKA aux salariés permettant le paiement et le suivi de leurs heures supplémentaires et ainsi prévenir la surcharge de travail. (\* RPS = Risques Psychosociaux)

souffrance au travail



ENTENDRE la souffrance des personnels

PROSCRIRE l'intensification du travail, le mépris, la mobilité...

agir avec la **la cgt** c'est vital!



la force de tous, la défense de chacun

Suivez-nous !



@CGTAKKA

Vos contacts CGT AKKA

CLIQUEZ ICI

### 3ème facteur de risque important : la dévalorisation salariale.

Des salariés ne sont pas au bon coefficient et/ou ne sont pas cadres malgré la détention d'un diplôme d'ingénieur, ou sont toujours au coefficient 95 (cadre débutant) malgré des années d'ancienneté et d'expériences, ou bien sont au coefficient 130 alors qu'ils ont un rapport hiérarchique vis-à-vis d'autres salariés que mentionne pourtant le coefficient 150, des salaires avec ancienneté en-dessous du marché faute d'augmentations régulières et conséquentes, créant un fossé avec les nouveaux embauchés, autrement nommés uniquement le temps de l'embauche ... les « talents ». Ces incroyables talents mettront moins de deux ans pour fuir AKKA/AKKODIS et sa politique sociale et salariale déplorable. Le turn-over est actuellement de plus de 28% ... !

Des inégalités salariales femmes/hommes cachées par la direction, présentées par les rapports d'expertise Syndex 2022 sur l'année 2021 au niveau de l'UES Akka France et de la filiale Akka High Tech. Ces inégalités ne figurent par dans les états des lieux décrits dans le projet d'accord égalité professionnelle F/H rédigé par la direction et proposé à la signature aux organisations syndicales d'Akka High Tech. La Direction d'AKKA emploie les mêmes artifices de tromperie et de manipulations pour cacher des réalités honteuses. Heureusement, [selon le baromètre Ugict-Cgt/Secafi/Viavoice](#), une forte proportion de cadres se dit prête à se mobiliser pour défendre les salaires et la retraite : y compris par la manifestation ou par la grève. «A l'opposé de la caricature individualiste qui leur est souvent associée, les cadres se disent ainsi prêts à se mobiliser pour défendre leurs droits », souligne Sophie Binet, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt. Collectivement, y compris par la grève pour obtenir une augmentation de salaire (35%). Ils sont encore plus nombreux à s'y déclarer prêts pour défendre leur retraite (42%), motivés par leur opposition à un report de l'âge légal : une majorité (56%) souhaite en effet un rétablissement de l'âge de départ à 60 ans, avec une prise en compte des années d'études, financée par une mise à contribution des dividendes (53%). Nous vous invitons à lire cette étude. Vous pourrez compter sur la CGT afin d'organiser la mobilisation pour le Bien-Être au Travail, pour obliger l'employeur à veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés, pour la revalorisation des salaires et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Rejoignez-nous nombreuses et nombreux lors de nos réunions d'informations du 11 et du 27 octobre...  
« *L'avenir n'est pas ce qui va arriver, mais ce que nous allons faire.* » (Henri Bergson)

### Fin de négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes : la CGT constate l'immobilisme de la Direction.

Pourtant la négociation était partie sur de bonnes bases, avec la volonté des deux côtés de faire un état des lieux de la situation dans l'entreprise. La Direction a proposé aux organisations syndicales de faire intervenir un expert, qui a eu accès aux données salariales et celles de progression de carrière. Rappelons l'organisation chez AKKA : il n'y a pas de grille salariale sur la France, les salaires et les promotions sont gérés en silo dans les agences et il n'y a pas de service disposant de ces données chargé d'assurer l'équité des rémunérations et de la progression de carrière.

Sans surprise, sur ces domaines, ainsi que sur les salaires de recrutement, l'expert a mis en évidence des écarts non justifiés, dès l'embauche, sans mécanisme de rattrapage. Cela impacte la plupart des femmes, ainsi que certaines nationalités. Il a trouvé que les femmes au-delà de 35-40 ans, subissent l'effet d'un plafond de verre infranchissable. Pire, il a constaté que l'enveloppe de rattrapage octroyée par l'employeur (de 0,15%) ne couvrirait même pas le budget nécessaire au rattrapage du salaire des femmes d'un seul coefficient (en l'espèce le coef cadre 115). Pendant toute la négociation, la CGT a poussé ce rapport pour qu'il soit la pierre angulaire des débats. La Direction n'a eu de cesse de revenir vers un texte vide de toute action concrète, et surtout qui épargne l'organisation en silo décrite en introduction. Le projet d'accord soumis à signature propose de la communication, la sensibilisation des acteurs et à nouveau une expertise. Mais pas d'objectif concret de rééquilibrage au profit des femmes et de tous les salariés discriminés. La majorité des syndiqués de la CGT ont voté contre la signature de ce projet qui consacre l'immobilisme social. Au delà de ce constat d'échec, nous encourageons les salariés qui s'estiment mal payés, mal considérés, à venir nous rejoindre pour former un collectif qui viendra peser lors des négociations salariales qui vont démarrer très bientôt.

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



Blog CGT Akka



Site CGT Akka



Site CGT Modis