



# NAO 2016

## AKKA Informatique et Systèmes

30 mars 2016

### *Nos demandes, propositions et revendications*

Rappelons en préambule que la filiale AKKA IS a dégagé en 2013 2400k€ de bénéfices, dont :

- 2200k€ ont été versé en dividendes (92%)

En 2014, la filiale AKKA IS a dégagé 2320k€ de bénéfices, dont :

- 800k€ ont été versé en dividendes (1/3)
- 1500k€ (2/3) ont été affecté au report à nouveau, qui s'élève ainsi à 2900k€.

**La CGT propose de distribuer ce montant de 1500k€ aux salariés de l'entreprise et détaille ci-après ses revendications basées sur les besoins exprimés par les salariés**

La réalité du terrain, que les questions posées par les salariés lors du tour des agences ont démontré, ce sont :

- Des augmentations de salaire absentes ou dérisoires depuis 2010
- Une dégradation du remboursement des frais de déplacement en 2014
- Un partage des bénéfices indécents (participation, dont certains salariés ont fait don aux restos du cœur), voire inexistant (intéressement)

Cela coûte à l'entreprise. La motivation des collaborateurs, fatigués d'aussi peu de considération, rend difficile le travail des managers qui se retrouvent eux aussi pris en ciseaux entre des exigences venant de leur direction qui sont toujours plus élevées et les revendications légitimes de leurs subordonnées en salaire et en remboursement de frais qui sont légitimes.

Nous sommes dans un secteur où la main d'œuvre, les techniciens et ingénieurs qui composent l'effectif, sont très diplômés, apportent l'excellence du groupe à nos clients. Ces salariés peuvent être exigeants, c'est la contrepartie logique de leur engagement. L'entreprise doit s'orienter de plus en plus vers des affaires à haute valeur ajoutée pour assurer son avenir et donner des perspectives intéressantes à ses collaborateurs, ainsi qu'aux actionnaires.



# NAO 2016

## AKKA Informatique et Systèmes

### *SALAIRES ET PRIMES*

#### **Demande la gratification et la reconnaissance tout le long de la carrière :**

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

- Un turnover de 20%, avec un maximum de départ après 1 ou 2 années passées dans l'entreprise. Les déçus s'en vont trop vite, et le recrutement des remplaçants coute cher :
  - o il faut compter 1000€ en moyenne par embauche,
  - et
  - o la Direction fait le constat qu'on embauche 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 :
  - o des déplacements de longue durée qui coûtent au collaborateur, pécuniairement et par rapport à sa vie personnelle
  - o pas de possibilité de carrière, liée à l'absence de reconnaissance de l'expertise technique, de l'expérience acquise, et au petit nombre d'opportunité vers le management d'équipe
  - o sur-exploitation des personnels travaillant en plateau, avec des grosses difficultés de se faire payer les heures supplémentaires
  - o pas ou peu d'augmentation
  
- 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 ses employés, reconnaisse leur excellence, et sache mieux les valoriser pour devenir une société où il fait bon travailler et qui donne envie d'y être !

La CGT revendique donc pour tous les salariés, un salaire de départ correct, une carrière, des augmentations régulières, une reconnaissance de l'expertise.

*Rien d'extraordinaire, mais tout ce qui est nécessaire.*



## NAO 2016

### AKKA Informatique et Systèmes

Le déroulement de la carrière : embauche	Objectif de redistribuer 1500k€ aux salariés de l'entreprise	
	<p>La CGT revendique que les jeunes sortant de l'école soient embauchés au-dessus du plafond de la sécurité sociale de 38.616 euros, qui est le minimum légal pour les cadres en modalité réalisation de mission (38h30).</p> <p>La CGT revendique que toute la population payée en dessous de ce minimum soit automatiquement réalignée sur ce seuil, et qu'un rattrapage sur les années précédentes soit fait.</p>	
2 ans	Tous les salariés ayant 2 et 3 ans d'ancienneté : augmentation collective de 95€ brut. Puis les années suivantes, augmentation donnée ensuite à ceux qui franchissent le jour des 2 ans dans l'entreprise.	<p>Une enveloppe distincte pour les augmentations individuelles, pour permettre aux managers de récompenser la qualité du travail accompli :</p> <p>Enveloppe de <b>100k€</b></p> <p><i>Données calculées à partir du bilan social de l'année 2014 et du rapport Syndex 2015</i></p>
4 ans	Tous ceux ayant au moins 4 ans d'ancienneté : augmentation collective de 140€ brut. Puis augmentation donnée ensuite à ceux qui franchissent le seuil des 4 ans dans l'entreprise.	
6 ans	Pour ceux qui sont entre 6 ans et 8 ans chez AKKA, une prime d'ancienneté de 200€, prime d'investissement Puis prime donnée à ceux qui franchissent les 6 ans d'ancienneté	
8 ans	A 8 ans et plus, une prime d'ancienneté de 500€, 2 <sup>me</sup> prime d'investissement Puis prime donnée à ceux qui franchissent les 8 ans d'ancienneté	
10 ans ...	<p>Afin de récompenser les collaborateurs de leur investissement dans la société, la CGT AKKA IS demande une prime de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour 10 ans d'ancienneté de 700 euros</li> <li>- pour 15 ans d'ancienneté de 1000 euros</li> <li>- pour 20 ans d'ancienneté de 1200 euros</li> <li>- pour 25 ans d'ancienneté de 1500 euros</li> <li>- pour 30 ans d'ancienneté de 2000 euros</li> </ul>	
	Pour tous les collaborateurs qui n'ont pas été augmenté de plus de 95€ depuis 3 ans, augmentation automatique de 3% (soit 1% par an)	

#### Augmentations individuelles :

- La CGT AKKA IS demande en outre une augmentation individuelle pour tous les salariés qui n'ont pas été augmentés ces 3 dernières années.
- La CGT AKKA IS demande que les augmentations soient basées sur un investissement du salarié et non une sur la politique du résultat.
- La CGT demande que des critères objectifs et vérifiables mis en œuvre soient décrits dans l'accord.



# NAO 2016

## AKKA Informatique et Systèmes

### **Cas des salarié-e-s non augmentés :**

La CGT demande que le responsable hiérarchique de ces salarié-e-s leur expose les raisons pour lesquelles ils n'ont pas bénéficié d'augmentation l'année dernière et que cela soit inscrit dans leur compte-rendu d'entretien annuel.

### ***PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE***

#### **La Participation et l'intéressement :**

- la CGT AKKA demande l'ouverture d'une négociation sur l'intéressement, visant à partager à part égale les revenus générés par AKKA en France, tout en conservant une part d'investissement importante (33% pour les actionnaires, 33% pour les salariés, 33% réinvesti). Cela représente par rapport au résultat de 2014 une enveloppe de 800k€ (équivalente aux dividendes), soit 1000€ par collaborateur.

### ***PARCOURS PROFESSIONNEL***

#### **Les promotions:**

- la CGT revendique l'harmonisation par le département RH des positions/coefficients de tous les salariés afin qu'ils répondent à la classification Syntec (pour rattraper le retard accumulé).

#### **Classification :**

Nous demandons à la direction de fournir les salaires minima et maxima avec la distinction en fonction des modalités de la Convention Collective Nationale SYNTEC et les catégories 2008 dont relèvent les salarié-e-s, pour chaque coefficient.

- La CGT AKKA IS 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 hommes et les femmes.
- La CGT AKKA IS demande que les salarié-e-s de plus de 2 ans d'ancienneté et au coefficient 95 passent d'office au coefficient 100.
- La CGT AKKA IS demande que les salarié-e-s au coefficient 100 et 105 et ayant plus de 26 ans passent d'office au coefficient 115.
- La CGT AKKA IS demande que les salariés non cadres reçoivent un échancier (manager – service RH) en vu d'un passage au statut cadre, voire passage direct au statut cadre (sans échancier) 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)



# NAO 2016

## AKKA Informatique et Systèmes

### *RESTAURATION – DEPLACEMENT*

#### **Tickets restaurant :**

La CGT demande la revalorisation des titres restaurant :

La part employeur n'ayant pas bougé depuis 2011, nous demandons :

une part employeur au plus près du plafond en vigueur au 1/1/2016,

ET amenant à une valeur faciale entière,

ET ne réduisant pas le taux de participation employeur toujours au max légal de 60%

(le max de part employeur, le min de valeur faciale = le min de coût pour le salarié),

ET valeur faciale qui soit un multiple de 0,05€

En 2016, cela tombe exactement au plafond de l'année, soit :

part employeur = 5,37€ (au lieu de 5,28)

valeur faciale = 8,95€ (au lieu de 8,80)

#### **Subvention RIE :**

La CGT demande que le montant de la subvention RIE soit le même que la part employeur des tickets restaurant, soit 5,37€.

#### **Plafonds de remboursement :**

- La CGT AKKA IS demande que les plafonds de remboursement de repas pour les remboursements aux frais réels soient les plafonds URSSAF et non pas des montants inférieurs.

- La CGT demande qu'une note de service soit diffusée à tout le personnel à cet effet.

#### **Barème de remboursement de frais :**

- La CGT demande que soit écrit dans le barème que lorsque les frais engagés par le collaborateur dépassent le forfait accordé, le remboursement pourra s'effectuer aux frais réels sur présentation des justificatifs

- La CGT demande la suppression de la franchise illégale de 15 Km.

- La CGT demande la modification de la triangulation pour qu'elle ne prenne plus en compte l'agence de rattachement administratif mais l'agence la plus proche du domicile, et qu'elle s'applique en prenant le minimum de distance entre d'un côté le domicile-lieu de mission et de l'autre l'agence-lieu de mission

- La CGT demande que le forfait journalier en grand et très grand déplacement soit cohérent vis à vis des montants URSSAF, c'est à dire qu'il distingue



## NAO 2016

### AKKA Informatique et Systèmes

et précise repas du midi, logement, repas du soir et petit déjeuner.

- La CGT demande que le barème IK soit remis à jour chaque année en fonction du barème URSSAF. En 2016, il est à 0,40€/km

#### **Prime de carburant et indemnités kilométriques :**

- Pour le personnel ne pouvant bénéficier des transports en commun ou pour lequel le temps de transport en commun dépasse les 1h30, la CGT AKKA IS demande l'octroi d'une prime carburant (*cette prime est non chargée pour l'employeur*) ou d'indemnités kilométriques dans le respect des articles L3261-3 et L3261-4 alinéa 1° du code du travail.

- Nous demandons que cette possibilité d'octroi d'indemnités kilométriques (ou prime) dans ces conditions particulières soit inscrite dans le barème de remboursement de frais.

#### **Prime vélo :**

La CGT demande la mise en place d'une prime vélo pour tous les sites y compris les sites clients (*cette prime est non chargée pour l'employeur*).

#### **Prime de mission :**

La CGT AKKA IS demande que les salariés envoyés en mission loin de leur foyer bénéficient d'une prime de mission mensuelle.

### **ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **Conciliation vie familiale/vie professionnelle :**

La CGT AKKA IS demande que l'accord groupe que la Direction a refusé de signer soit rediscuté, voire, à défaut, négocié au niveau d'AKKA IS. Les avancées de ce texte étaient :

De bonnes pratiques de travail

- Toutes les réunions dans la plage 8h30 – 17h30
- Limiter les messages envoyés avant 7h et après 20h
- La négociation sur le temps de trajet inhabituel sera vue lors d'une négociation sur le temps de travail
- Planification des dates des congés obligatoires sera le plus en amont possible, et les demandes de la part des collaborateurs/trices feront l'objet d'une réponse écrite des managers
- L'organisation des déplacements professionnels doit tenir compte des contraintes personnelles des collaborateurs/trices



## NAO 2016

### AKKA Informatique et Systèmes

Des aménagements pour faciliter l'articulation vie familiale / vie professionnelle et faire face à des situations personnelles particulières

- Autorisation d'absence de 2h le jour de la rentrée scolaire des enfants
- Autorisation d'absence pour des réunions d'école, récupérées ensuite
- Financement de berceaux (de comprend place de crèches)
- 2 jours d'absences enfant malade rémunérées
- Les femmes enceintes bénéficieront de 30' de réduction d'horaire
- Facilités en donnant ½ journée pour déménagement
- Possibilité de faire don de RTT
- Octroi éventuel de CESU et/ou primes de scolarité

Horaires de travail et équilibre avec la vie familiale

- Faciliter le travail à temps partiel

Après une absence de longue durée :

- Entretien au retour (voire juste avant)
- Evaluation du besoin de formation ou d'un bilan de compétences

Des engagements du Management

- Création d'une charte du manager
- Que l'entreprise s'engage à communiquer pour faciliter l'application de cet accord

**Mise en place d'une mesure du temps de travail effectif :**

- La CGT revendique la mise en place d'un système de pointage, permettant de répondre à la norme Syntec mesure du temps de travail. C'est bien une obligation du code du travail, qui est précisée dans la CCN Syntec Accord du 22 juin 1999, en vigueur, dont voici l'extrait correspondant pris dans le chapitre 7 : "L'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif. [...] Le système retenu, quel qu'il soit, doit permettre d'identifier clairement le temps de travail effectif, y compris les tranches exceptionnelles d'activité et les dépassements d'horaires, accomplis à la demande de la hiérarchie, pour les personnels assujettis à un horaire collectif ou individualisé."
- La CGT revendique de comptabiliser le temps de travail effectif réalisé par chaque salarié dans le cadre des horaires variables de l'entreprise,



## NAO 2016

### AKKA Informatique et Systèmes

avec l'heure d'arrivée, l'heure de départ, la durée de la pause méridienne. Le CE rappelle l'horaire de travail collectif chez AKKA Informatique et Systèmes :

**HORAIRES DE TRAVAIL AKKA INFORMATIQUE ET SYSTEMES**

Horaires de travail applicables à l'ensemble des collaborateurs travaillant sur le site (cadres et non-cadres) à l'exception des cadres « au forfait » dont le temps de travail est calculé en jours.

Ces horaires sont applicables à compter du 1er juin 2011:

Modalité 1 **Syntec** : Temps de travail hebdomadaire 36H, durée quotidienne 07H12  
Modalité 2 **Syntec** : Temps de travail hebdomadaire 38H30, durée quotidienne 07H42  
C1 et C2 **Accord 2008** : Temps de travail hebdomadaire 37H, durée quotidienne 07H24  
Cadres en réalisation de mission **Accord 2005** : Temps de travail hebdomadaire 37H30, durée quotidienne 7H30

Le salarié est tenu de respecter la durée quotidienne de la catégorie ou modalité à laquelle il appartient. Une dérogation écrite aux plages fixes pourra être exceptionnellement accordée par le Responsable.

Il est rappelé que les salariés en mission à l'extérieur pourront être amenés à appliquer les horaires durant les plages horaires de la société cliente.

Du lundi au vendredi Temps de repas minimum 40 min

07h00	07h18	10h	12h	14h	17h	19h42	21h00
-------	-------	-----	-----	-----	-----	-------	-------

Plages fixes

Souplesse horaire sous contrôle du responsable

Horaire d'ouverture et de fermeture

- La CGT revendique de mettre en œuvre pour les ingénieurs et cadres (hors forfaits jour) l'adaptation des horaires de travail quotidiens sur une semaine, apparaissant dans la SYNTEC article 32 : « Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. [...] Ce forfait, dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, correspond aux conditions réelles de travail de l'I.C. et englobe notamment les heures supplémentaires occasionnelles de l'I.C. et, le cas échéant, l'adaptation aux horaires habituels des clients avec lesquels il travaille.»

#### Compensation temps de trajet :

La CGT demande que les collaborateurs ne pouvant pas rentrer le soir à leur domicile :

- Bénéficient d'un VD par semaine



## NAO 2016

### AKKA Informatique et Systèmes

- Se déplacent le lundi et le vendredi sur leur temps de travail
- Ou bénéficient dans les 8 jours maximum après le trajet, d'une récupération complète du temps de trajet pouvant être cumulée avec le temps d'un autre trajet.

La CGT demande la possibilité pour certains salariés de bénéficier du télétravail notamment dans les cas :

- Distance entre domicile et lieu de travail dépasse 25 km,
- Temps de déplacement en transport en commun > 1h30.

Et quand c'est possible.

#### **Compteur Epargne Temps :**

Nous demandons la mise en place **d'un Compteur Epargne Temps** afin que les salariés puissent y créditer les jours de congés non utilisés et/ou heures supplémentaires non payées.

### **DIVERS**

#### **Mutuelle santé :**

- Nous demandons que tous les 3 ans ou lors de chaque nouvelle disposition prise en défaveur du salarié (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.

#### **Dotation aux œuvres sociales du comité d'entreprise :**

Le CE d'AKKA IS peut redistribuer sans charge sociale les dotations de l'entreprise.

La CGT revendique que la dotation des œuvres sociales passe de 0,332% de la masse salariale à 0,5%.