



NAO 2014 – AKKA IS

En 2013, après études menées à partir des données salariales fournies par la Direction d'AKKA Informatique et Systèmes, prenant en compte le bilan économique 2012 ainsi que les perspectives économiques 2013 de la société et du Groupe, la politique salariale conduite par la société durant ces trois dernières années, l'inflation subite par l'ensemble des salarié-e-s les quatre dernières années,

les communications envoyées par la CGT AKKA IS et notamment celle rejetant les propositions de la Direction lors des NAO 2010, 2011 et 2012 et enfin les réactions, situations et prétentions des salarié-e-s par recueil de témoignages, la CGT AKKA Informatique et Systèmes a présenté 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,
- les frais professionnels, en ce qui concerne les modalités de remboursement (avances de frais, modalité de distribution des tickets restaurant, frais kilométriques).

Ces 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) et rappelé lors des NAO 2012 et 2013 : « **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** ».

Mais finalement n'est-ce pas l'objectif de la Direction Générale : baisser fortement la masse salariale pour réduire ces coûts non valorisés? Comment pouvons-nous construire ensemble si nos objectifs sont diamétralement opposés ?!?

Dans les faits, la stratégie actuelle de la Direction Générale pour réduire la masse salariale consiste à affaiblir le niveau de salaire des collaborateurs/trices, les dévaloriser, ne pas réaliser de suivi de carrière, ne pas proposer d'évolution (position/coefficient Syntec), la stratégie actuelle consiste pour cela à les faire fuir vers la concurrence, à amener les salarié-e-s au Bonheur de démissionner ou de signer une rupture conventionnelle, quitte à prendre le risque de cohabiter avec une période de chômage : « pas grave, je profiterai de cette période pour oublier les années AKKA et me reconstruire ! », nous racontent des salarié-e-s dépité-e-s.

Aujourd'hui, tout comme hier, 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 ne voulant pas mettre les moyens financiers nécessaires pour garder et capitaliser ses compétences.

Combien coûte à l'entreprise le recrutement de salarié-e-s expérimenté-e-s en remplacement des compétences expérimentées quittant la société pour la concurrence ?

Combien coûte à l'entreprise le départ de manager avec leurs collaborateurs/trices pour la concurrence avec les projets en main et la garantie de rafler de nouveaux contrats à AKKA ?

Combien coûte à l'entreprise toutes les actions en justice menées par les salarié-e-s une fois devenu-e-s indésirables ?

Même si toutes les SSII raisonnent en osmose sur ces différents sujets (revalorisation des salaires et plus précisément de l'expérience, gestion des intercontrats, gestion de carrière), cela signifie donc que AKKA ne vaut pas plus qu'une autre SSII ? AKKA ne veut-elle pas proposer un autre modèle qui permet aussi bien aux salarié-e-s de s'épanouir, d'être reconnu-e-s et ainsi de recevoir le fruit valorisé de leur travail et aux actionnaires de recevoir le fruit de leur investissement en toute cohérence, en toute équité.

Ceci n'est pas cohérent avec les propos médiatiques de notre PDG qui s'évertue à mettre en valeur les « nouvelles » qualités humaines de son Groupe : « remettre l'homme au centre de l'entreprise ». La réalité sur le terrain ne suit pas et discrédite ces objectifs, purement liés au « marketing » d'AKKA.

Aujourd'hui, malgré nos communications alarmantes lors des NAO 2010, 2011, 2012 et 2013, nous constatons que nos alertes étaient malheureusement réalistes. Après avoir manifesté leur mécontentement, les salarié-e-s, dépité-e-s 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 à 15% 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.

Sans RESPECT, sans CONFIANCE, sans AMBITION au sein d'AKKA, la situation ne pourra que s'aggraver

La Direction Générale doit opter pour un virement à 180 degrés de sa politique salariale afin de faire face à ses maux et pour cela, nous nous engageons à l'aider si tel est son objectif,

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 commerciaux, des managers et des salarié-e-s travaillant ensemble pour remporter de nouveaux appels d'offres,

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

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.

Afin d'installer et pérenniser le RESPECT, la CONFIANCE et l'AMBITION des salarié-e-s, de l'entreprise, du Groupe, plusieurs mesures sont à prendre à court terme :

<p>Mesure 1 : <u>Partage des bénéfices</u></p> <p>Réduire la part destinée aux dividendes à 5M€ (niveau de 2008)</p>	<p>Objectifs 1 : <u>Respect / Confiance</u></p> <p>Meilleure répartition des bénéfices afin de contribuer au financement des mesures, de les pérenniser, et apporter un geste fort nécessaire pour la confiance.</p>
<p>Mesure 2 : <u>Revalorisation salariale</u></p> <p>Augmentation collective des salaires bruts mensuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de 95 euros (env. 70 euros net) pour les salarié-e-s de 2 à 4 ans d'ancienneté • de 140 euros (env. 105 euros net) pour les salarié-e-s de plus de quatre ans d'ancienneté 	<p>Objectifs 2 : <u>Respect / Confiance</u></p> <p>Revalorisation des salaires = reconnaissance conséquente de l'entreprise et non symbolique</p> <ul style="list-style-type: none"> - suite à l'inflation de ces 3 dernières années, - les trop faibles augmentations, voire absence d'augmentation de ces dernières années, - diminuer l'écart des salaires par rapport à la concurrence.
<p>Mesure 3 : <u>Intégration des salarié-e-s au partage des bénéfices</u></p> <p>- Attribution d'une prime de 800 euros pour tous les salarié-e-s de plus d'un an d'ancienneté</p> <p>- Mise en place d'un accord d'intéressement collectif</p>	<p>Objectifs 3 : <u>Respect / Confiance</u></p> <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 - Sentiment d'appartenance à l'entreprise non seulement par la production mais aussi par la récolte des fruits de la production
<p>Mesure 4 : <u>Valorisation de l'expérience au sein de l'entreprise</u></p> <p>- Attribution d'une prime d'ancienneté de 200 euros au bout de 5 ans d'ancienneté,</p> <p>- Attribution d'un 13^{ème} mois pour les salarié-e-s de plus de 10 ans d'ancienneté</p>	<p>Objectif 4 : <u>Respect / Confiance / Ambition</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Garder et capitaliser la connaissance et l'expérience au sein de l'entreprise en valorisant l'ancienneté - Développement de la Formation Interne - Développement de Centres de Recherche
<p>Mesure 5 : <u>Promotions</u></p> <p>- Augmenter le taux de promotions pour les ETAM d'une part et les CADRES coefficients 95, 100 et 105 d'autre part</p>	<p>Objectif 5 : <u>Respect / Ambition</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fidéliser les collaborateurs/trices
<p>Mesure 6 : <u>Jour de carence - maladie</u></p> <p>- Maintien du salaire dans le cas d'un arrêt de travail (salarié-e-s de moins d'1 an d'ancienneté)</p>	<p>Objectif 6 : <u>Respect / Confiance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer le salarié face aux aléas de la vie, ce rapport facilite l'intégration dans la société
<p>Mesure 7 : <u>Classifications/Fonctions</u></p> <p>- Assurer l'évolution des coefficients de la classification en parfaite cohérence avec les fonctions et niveau de responsabilité des salarié-e-s.</p>	<p>Objectif 7 : <u>Respect / Confiance / Ambition</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Uniformiser la grille de classification en adéquation avec les fonctions occupées, l'ancienneté, l'expérience, les responsabilités, etc.

<p>Mesure 8 : <u>Entretiens RH</u></p> <p>Réalisation d'entretien tous les deux ans RRH/Salarié-e dont l'objectif consistera à s'assurer de l'évolution cohérente de la classification (position/coefficient) et de la rémunération des salarié-e-s ainsi que ses besoins en terme de formation.</p>	<p>Objectifs 8 : <u>Respect / Ambition</u></p> <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 - Assurer l'employabilité du salarié-e à court et moyen terme (2 ans)
<p>Mesure 9 : <u>Revalorisation des salaires selon les minimas Syntec - Obligatoire</u></p> <p>- Augmentation des salaires en respect des minimas Syntec (pour chaque position/coefficient)</p>	<p>Objectifs 9 : <u>Respect</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation des salaires
<p>Mesure 10 : <u>Revalorisation des salaires catégorie 2 selon les minimas Syntec (115%) - Obligatoire</u></p> <p>- Augmentation des salaires en respect des minimas Syntec basé sur 115% pour les cadres catégorie 2 (et non sur la base de 109% actuellement selon accord 2008 : <u>non légal</u>)</p>	<p>Objectifs 10 : <u>Respect</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation des salaires catégorie 2 en respect des minimas Syntec (115%) : 282 salarié-e-s concerné-e-s
<p>Mesure 11 : <u>Egalité professionnelle</u></p> <p>- Supprimer les écarts de salaire entre femmes et hommes à même niveau de compétences et responsabilités. Il ne s'agit pas d'une revendication mais de notre volonté de faire respecter la Loi.</p> <p>- Extension de cette disposition entre tous les salarié-e-s</p> <p>- Réalisation d'une enquête en interne afin de s'assurer l'égalité de traitement F/H dans le cadre de l'évolution de classification et/ou au sein d'une même classification, extension de cette enquête à tout le personnel par catégorie (position/coefficient)</p>	<p>Objectifs 11 : <u>Respect / Confiance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Application de la Loi - Elaboration et Application d'une politique salariale Groupe basée sur l'égalité (Loi en vigueur) et l'équité (au-delà de la Loi).
<p>Mesure 12 : <u>Revalorisation des frais professionnels</u></p> <p>- Revalorisation annuelle du barème d'indemnités kilométriques au même niveau que celui de l'URSSAF (cf. déclaration des revenus - déclaration des frais réels),</p> <p>- Augmentation du Ticket Restaurant au-delà de 9,00 euros (en préservant la même répartition des charges 40% salarié-e / 60% société),</p> <p>- Diminution des coûts salarié-e dans les restaurants d'entreprise,</p> <p>- Participation à 100% aux frais de transport en</p>	<p>Objectif 12 : <u>Respect / Confiance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation des frais professionnels suite à l'augmentation des charges quotidiennes (essence, entretien du véhicule, alimentation, transport en commun, etc.) - Privilégier l'utilisation des transports en commun - Les salarié-e-s ne doivent payer aucun frais professionnel qui sont 100% à la charge de l'employeur (article 50 convention collective Syntec) - Equité entre les salarié-e-s (frais professionnels remboursés ou pas)

<p>commun pour se rendre au travail et durant la journée (trajets professionnels).</p> <p>- Réintégration dans le salaire des frais forfaitisés supprimés par décision unilatérale de la Direction Générale</p>	
---	--