



NAO 2013 – AKKA IS

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 ces 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 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,
- 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 : « **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 ne voulant pas mettre les moyens financiers nécessaires pour garder 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 ?

Même si toutes les SSII raisonnent en osmose sur le sujet de la revalorisation des salaires et plus précisément de l'expérience, cela signifie donc que AKKA ne vaut pas plus qu'une autre SSII ?

Ceci n'est pas cohérent avec les propos médiatiques de notre PDG qui s'évertue de mettre en valeur les « nouvelles » qualités humaines de son Groupe. La réalité sur le terrain ne suit pas.

Aujourd'hui, malgré nos communications alarmantes lors des NAO 2010, 2011 et 2012, 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% 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 afin de faire face à ses maux,

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,

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 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 :

<p>Mesure 1 : <u>Revalorisation salariale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation collective des salaires bruts mensuels de 90 euros pour les salarié-e-s de plus de deux ans d'ancienneté 	<p>Objectifs 1 :</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'augmentations de ces dernières années, - diminuer l'écart des salaires par rapport à la concurrence.
<p>Mesure 2 : <u>Intégration des salarié-e-s au partage des bénéfices</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Attribution d'une prime de 800 euros pour tous les salarié-e-s de plus d'un an d'ancienneté - Mise en place d'un accord d'intéressement collectif 	<p>Objectifs 2 :</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 3 : <u>Valorisation de l'expérience au sein de l'entreprise</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Attribution d'une prime d'ancienneté de 200 euros au bout de 5 ans d'ancienneté, - Attribution d'un 13^{ème} mois pour les salarié-e-s de plus de 10 ans d'ancienneté 	<p>Objectif 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garder et capitaliser la connaissance et l'expérience au sein de l'entreprise en valorisant l'ancienneté
<p>Mesure 4 : <u>Promotions</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter le taux de promotions pour les ETAM d'une part et les CADRES coefficients 95, 100 et 105 d'autre part 	<p>Objectif 4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fidéliser les collaborateurs/trices
<p>Mesure 5 : <u>Promotions</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien du salaire dans le cas d'un arrêt de travail (- 1 an d'ancienneté) 	<p>Objectif 5 :</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 6 : <u>Classifications/Fonctions</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer l'évolution des coefficients de la classification en parfaite cohérence avec les fonctions et niveau de responsabilité des salarié-e-s. 	<p>Objectif 6 :</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 7 : <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 et de la rémunération des salarié-e-s ainsi que ses besoins en terme de formation.</p>	<p>Objectifs 7 :</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 8 : <u>Revalorisation des minimas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Révision des grilles de salaires : augmentation des minimas pour chaque catégorie/position 	<p>Objectifs 8 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation pérenne des salaires - Réduire les différences de salaires face à la concurrence et en toute cohérence avec le marché - Proposer des salaires attractifs aux candidats
<p>Mesure 9 : <u>Egalité professionnelle</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Supprimer les écarts de salaire entre hommes et femmes à même niveau de compétences et responsabilités. Il ne s'agit pas d'une revendication mais de notre volonté ferme de faire respecter la Loi. - Extension de cette disposition entre tous les salarié-e-s (cf Mesure 5 et Objectif 5) - 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 	<p>Objectifs 9 :</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>même classification.</p> <p>(Rappel : La classification a un impact direct sur les minimas salariaux)</p>	
<p>Mesure 10 : <u>Revalorisation des frais professionnels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation annuelle du barème d'indemnités kilométriques le barème actuel datant de 2008, - Augmentation du Ticket Restaurant à 9,00 euros (en préservant la même répartition des charges 40% salarié-e/60% société), - Diminution des coûts salarié-e dans les restaurants d'entreprise, - Participation à 100% aux frais de transport en commun, - Attribution d'une prime carburant : 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. 	<p>Objectif 10 :</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