

Bonjour Monsieur LANSARD,

Tout d'abord, je tiens à vous remercier, ainsi que Madame Murielle ANDRE-HOCHART et Monsieur Patrice CAILLAUX, pour la richesse de l'entretien du jeudi 7 avril, conciliant fermeté, écoute, franchise et analyse.

Personne n'apprécie de perdre du temps et il est sage de bien évaluer la capacité de chacun à émettre des compromis dans le but d'avancer efficacement et dans les meilleures dispositions possibles pour l'année 2011.

Ainsi, vous trouverez ci-joint les propositions de la CGT AKKA Informatique et Systèmes relatives à l'Aménagement du Temps de Travail.

Afin que vous puissiez évaluer l'opportunité et la pertinence de reprendre des négociations sur l'aménagement du temps de travail en vu d'un accord, après consultation des salarié-e-s (Assemblée Générale + sondage sur 3 jours), vous trouverez ci-dessous nos points de désaccord par ordre d'importance (du "plus important" au "moins important") ainsi que nos propositions.

1) Une population de salarié-e-s reste en-dessous du minimum conventionnel SYNTEC (modalité 2 à 109% au lieu de 115%).

Proposition 1 :

Une seule convention de forfait pour les cadres 2 en réalisation de Mission : 38h30 et 115% du MC.

"AIS-Sud" entre 109 et 115% : compensation liée au passage à 115% (augmentation programmée sur 1 an ? à étudier selon l'effectif concerné et les montants)

"AIS-Sud" > 115% : passage de 37 à 38h30, soit 1h30 de plus par semaine : + 2 jours de repos (congés payés ancienneté ? Cf. accord de janvier 2011 avec l'attribution d'1 jour de congé supplémentaire pour les ETAM "AKKA IS Nord" du fait du passage de 36 à 37h hebdomadaire)

"AIS-Nord" : pas de changement

2) Les nouveaux salarié-e-s en Temps Partiel ou les salarié-e-s en Temps Partiel "reconductible" (signature d'un avenant chaque année) n'ont pas droit à des jours de "RTT" contrairement aux salarié-e-s ayant signé un Temps Partiel avant le 01/04/2010.

Proposition 2 :

- proratisation des RTT pour tous les temps partiels : gestion sous la responsabilité du Directeur Régionale.

- suppression des Temps Partiels reconductible : choix entre Temps Partiel "indéterminée" ou temps complet (à moins qu'il s'agisse d'une option permettant une flexibilité tant au niveau du salarié-e que de la Direction).

3) Les dispositions plaçaient une frontière entre les salarié-e-s présents et les nouveaux embauchés qui ne pouvaient prétendre aux mêmes droits.

Proposition 3 :

- acquisition de "jours enfant malade" après 1 an d'ancienneté : compromis permettant d'acquérir des droits par l'ancienneté et non dès l'embauche.

- Congés payés attribués selon l'ancienneté : Cf. proposition dans le document joint (il ne s'agit pas d'un point de blocage mais de la philosophie, le message que veut faire passer l'entreprise par ces attributions liées à l'ancienneté).

4) Le nombre de jour minimum de « RTT » n'était pas clairement écrit dans l'accord comme dans tous les précédents « accords » (uniquement une règle de calcul).

Proposition 4 :

- même si cela n'est pas considéré comme un point non négociable, les salarié-e-s ont besoin de repères afin de ne pas avoir une perception négative (perte de jours RTT), alors que la Direction a toujours défendu qu'il n'y avait pas de perte de jours de RTT, selon la règle de calcul présente dans l'accord de janvier 2011.

Si effectivement, il n'y a pas de perte, pourquoi ne pas stipuler les tranches minima et maxima de ces jours par catégorie comme les précédents accords ? :

- ETAM et cadre 1 : de 11 à 15 jours

- Cadre 2 et 3 : de 9 à 13 jours

Si les nombres de jours de "RTT" calculés par la Direction sont différents, autant le spécifier clairement en négociation et en toute transparence dans l'accord final (Cf. objectifs en introduction du document joint, rédigés par la Direction).

5) Les dispositions ne permettaient pas de gérer et de garantir le paiement des heures supplémentaires dès la première heure effectuée à la demande ou pas du client.

négociable : Cf document joint, dispositions particulières 5.6 (mise en place d'outils de gestion et commission de suivi)

6) Au moins 6 modalités différentes alors que l'objectif commun (Direction/Syndicats) consistait à simplifier et homogénéiser.

Point résolu par les Propositions 1 et 2

Inutile de vous préciser (mais je le fais quand même...) que les salarié-e-s sont dans l'attente que des compromis aboutissent à un accord où chacun et chacune soient considérés (124 retours par mails + commentaires sur notre blog démontrant l'implication des salarié-e-s sur ce sujet), et donc, associé d'un effort significatif du Groupe en terme de politique salariale, seront des vecteurs incontournables au rayonnement d'AKKA.

Tout est question d'équilibre, tout est question de Volonté et d'Objectifs communs.

Dans l'attente d'un nouvel échange,

Cordialement,
Franck LABORDERIE-CAVADA
DS CGT AKKA IS
06.17.96.61.33