

Ce document, rédigé par la section CGT d'AKKA Informatique et Systèmes, parcourt le projet d'accord sur l'Aménagement du Temps de Travail qui sera soumis aux organisations syndicales pour signature le 31/01/11 au plus tard.

Extrait du Préambule :

« Les discussions relatives aux temps de travail n'étant pas finalisées et afin de sécuriser la validité juridique d'un futur accord de substitution au bénéfice de l'ensemble des salariés de la Société AKKA INFORMATIQUE ET SYSTEMES, la Direction et les Organisation Syndicales CFTC – CFDT – FO ont signé le 26 mars 2010 un accord unanime ayant pour objet de proroger conventionnellement de six mois , le délai de survie prévu par l'article L.2261-14 du Code du travail, soit jusqu'au 30 septembre 2010 les dispositions de l'accord du 14 janvier 2008 conclu au sein de l'ancienne société AKKA IS SUD sur la durée et l'organisation du travail. »

La CGT a demandé que soit modifié le texte car l'accord du 26/03/10 n'avait pas pour but ultime de proroger les dispositions de l'accord du 14 janvier 2008 mais aussi de modifier l'aménagement du temps de travail des salariés nouvellement en temps partiels à partir du 1^{er} avril 2010.

La Direction ajoute le paragraphe suivant satisfaisant ainsi la demande de la CGT car relatant la réalité de l'accord signé le 26 mars 2010 :

« Cependant, dans cet avenant les signataires ont convenu qu'à compter du 1^{er} avril 2010 le bénéfice de la proratisation des jours de RTT ne pourraient être appliqués aux salariés nouvellement à temps partiel à compter de cette date, les dispositions légales leur étant appliquées. »

Extrait des Dispositions Générales :

« Une organisation du temps de travail par application d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif chaque semaine pourra être mise en place, ces heures de travail pouvant être, selon la nécessité de l'organisation, réparties sur cinq jours du lundi au samedi. »

La CGT a demandé la modification de ce texte en demandant que le samedi rentre dans les négociations des conditions particulières.

La Direction considère qu'il s'agit ni plus ni moins du code du travail.

Catégorie 1 :

Les ETAM et « les Ingénieurs et Cadres, dont le coefficient est compris entre 95 et 170 selon la grille de classification de la CCN SYNTEC du 15 décembre 1987, à ce jour en vigueur, qui ne rempliraient pas la condition de rémunération du paragraphe 2.3 »

Les 4 syndicats unanimement avaient demandé que la durée annuelle soit de 1600 heures ayant pour conséquence 1 jour de RTT supplémentaire par rapport à la proposition de la Direction (1607 heures).

La Direction maintient la durée annuelle à 1607 heures et propose l'attribution d'1 jour « d'ancienneté » pour l'année 2011 pour tous les salariés de cette catégorie présents au 31/12/10.

La CGT refuse cette proposition excluant les nouveaux embauchés ce qui implique une perte en terme d'acquis social de la société.

La CGT ne peut exclure une population de l'accord impliquant une différence de traitement selon la date d'embauche.

De plus le nombre de jour de RTT (nommé dans l'accord « jour complémentaires de repos ») n'est plus stipulé (minimum et maximum) mais est « précisé » par le paragraphe suivant :

« Cette durée effective de travail hebdomadaire donnera lieu au bénéfice de jours complémentaires de repos, dénommés ci-après « JRTT » dont le nombre sera calculé afin que la durée annuelle de travail des salariés soit égale à celle mentionnée en 2.2.1, incluant la journée de solidarité. Cette durée annuelle ne tient pas compte des jours supplémentaires de congés au titre de l'ancienneté. »

Que stipule le 2.2.1 ?

2.2.1. « Durée du travail et période de référence

La durée annuelle de travail est de 1607 heures.

La période de référence pour l'appréciation de cette durée est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année N. »

La CGT demande que soit mentionné dans l'accord le nombre de jour de RTT minimum et maximum auquel auront droit les salariés selon les années, comme mentionné dans l'accord 2008 pour l'ex-entité AKKA IS Sud : 1600 heures par an et de 11 à 15 jours de RTT.

La Direction et les syndicats CFDT, FO et CFTC sont d'accord pour que ce point soit abordé lors de la réunion CE du 27 janvier 2011 dans le cadre de l'information/consultation sur ces accords afin que cela soit mentionné sur le PV.

La section CGT ne croit que ce qu'elle voit écrit dans les accords et estime que cela n'est pas suffisant : ces bornes doivent être définies dans les accords.

Cette absence de précisions démontre la volonté de la Direction de ne pas tout exposer aux salariés qui découvriront, au fur et à mesure, les conséquences d'un tel accord qui ne pose pas les règles confortées par des chiffres.

En effet, par exemple, écrire dans l'accord « 1607 heures avec de 9 à 13 jours de RTT » pourrait faire réagir les salariés de la « catégorie 1 » se retrouvant clairement perdant !

Nous ne négocions pas un accord dans l'objectif de le dénoncer par la suite, nous négocions un accord pour qu'il soit applicable et appliqué.

Catégorie 2 :

« Les salariés concernés sont :

Les Ingénieurs et Cadres dont le coefficient est compris entre 95 et 170 selon la grille de classification de la CCN SYNTEC du 15 décembre 1987 à ce jour en vigueur, dont la rémunération annuelle brute satisfait à la condition fixée au paragraphe 3.1 ou bien à celle du paragraphe 3.2, ci-dessous. »

Deux conventions de forfait horaires hebdomadaires :

Conventions de forfait horaire sur la base de 37H par semaine

« Les Ingénieurs et Cadres visés ci-dessus, et bénéficiant d'une rémunération annuelle brute au moins égale à 109% mais inférieure à 115% du minimum de leur catégorie, pourront bénéficier d'une convention de forfait en heures à hauteur de 37 heures par semaine.

Il est précisé que les ingénieurs et Cadres bénéficiant contractuellement, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, d'une convention de forfait horaire hebdomadaire à 37 heures continuent à bénéficier de ce même forfait, sauf modification par accord individuel. »

Conventions de forfait horaire sur la base de 38,5H par semaine

« Les Ingénieurs et Cadres, visés ci-dessus, et bénéficiant d'une rémunération annuelle brute au moins égale à 115% du salaire minimum de leur catégorie, pourront bénéficier d'une convention de forfait en heures à hauteur de 38.5 heures par semaine.

Il est précisé que les ingénieurs et Cadres bénéficiant contractuellement, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, d'une convention de forfait horaire hebdomadaire à 38h30 minutes continuent à bénéficier de ce même forfait, sauf modification par accord individuel. »

Ayant noté la volonté initiale de la Direction d'établir un accord rassemblant les salariés, aujourd'hui avec des accords différents (Nord/Sud), et ayant constaté que le minimum conventionnel Syntec de la modalité 2 étant d'au moins 115%, la CGT a proposé une seule population à 37h hebdomadaire et 115% du minimum conventionnel (Syntec).

La Direction n'a pas retenu cette proposition récurrente de la CGT même si cela implique un traitement différent des salariés selon leur entité d'origine et selon leur salaire brut annuel pour les nouveaux embauchés qui ne seront certainement pas à 37h mais à 38h30'.

La population « 37h » disparaîtra en douceur avec le turn-over ...pour laisser place à une population unique à 38h30' sans que cela ne coûte 1 centime à la société.

Dispositions communes

« Le nombre de jours travaillé est limité à 218 jours par an, journée de solidarité incluse. »

RTT

« Le nombre de jours complémentaires de repos est déterminé selon les dispositions du paragraphe 1.5. »

Extrait du paragraphe 1.5. :

« Le nombre de jours complémentaires de repos de l'année en cours est déterminé en début de chaque année civile en fonction du nombre de jours calendaires, du nombre de jours fériés réellement chômés, des congés annuels et des jours de repos hebdomadaire. »

Cf. demande de la CGT concernant le manque de précision sur le nombre de jours de RTT. Pour info : accord 2008, le nombre de jours de RTT était compris entre 9 et 13 jours. Qu'en est-il pour cet accord !?!

« En outre, dans le cas de circonstances exceptionnelles liées à l'activité et sous réserve d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique ce nombre de jours pourra être augmenté sans qu'il ne puisse excéder **230 jours travaillés au cours d'une même année civile**. Le recours à cette possibilité sera formalisé par écrit avant sa mise en œuvre.

Ces jours supplémentaires travaillés sont payés sur la base du taux horaire hebdomadaire, majoré de 10%. »

La CGT a demandé que la majoration soit à la hauteur de 25%. La Direction propose une majoration de 20% uniquement pour les salariés de la catégorie 2.

Heures supplémentaires

Mise en place de tranche exceptionnelle d'activité :

« Une Tranche Exceptionnelle d'Activité (TEA) correspond à une suractivité impliquant pour le collaborateur, à la demande expresse de son responsable hiérarchique, une journée de travail supérieure à la durée journalière moyenne du forfait horaire hebdomadaire, soit selon les cas, au-delà de 37 heures ou bien au-delà de 38h30' hebdomadaires.

La TEA est comptabilisée par tranche de 3h30 minutes. »

La CGT a demandé que soit payée ou récupérée toute heure effectuée au-delà du forfait hebdomadaire (37h ou 38h30') et a donc refusé la mise en place de TEA comptabilisant, par semaine, les heures supplémentaires à partir de 3h30'.

La Direction refuse la proposition de la CGT et reste sur le principe de la TEA.

LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST

Prenons l'exemple d'un salarié en mission chez le client qui lui demande d'effectuer 38h au lieu de ces 37h hebdo :

Au vu de l'accord, rien n'assure le paiement ou la récupération de ces heures supplémentaires effectuées (1 heure de plus par semaine ne permet pas une « TEA » telle mentionnée dans l'accord).

La Direction parle alors de la possibilité d'une TEA au mois à l'initiative du manager..., certes, mais ceci n'est pas prévu par l'accord ! Cette solution était une proposition des organisations syndicales : comptabiliser les heures supplémentaires non pas à la semaine mais au mois afin qu'elles soient payées ou récupérées. La Direction a toujours refusé la comptabilisation des heures supplémentaires au mois !

Catégorie 3 : Convention de forfait en jours sur l'année

« Sont concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. »

A ce jour, entrent dans cette troisième catégorie les Ingénieurs et Cadres dont le coefficient est le 210 ou le 270 selon la grille de classification de la CCN SYNTEC du 15 décembre 1987 à ce jour en vigueur et dont la rémunération annuelle brute est au moins égale à 120% du minimum conventionnel de leur coefficient. »

Durée annuelle de travail

« Sous réserve d'un droit acquis de 25 jours ouvrés de congés payés et à défaut de droits à congés supplémentaires conventionnels, le nombre de journées de travail par année civile est fixé à 218 jours, journée de solidarité incluse, ce plafond ne prenant pas en compte les jours supplémentaires de congés au titre de l'ancienneté. »

Cf. remarque de la CGT : pas de nombre de jours de repos précisé dans les accords contrairement à l'accord 2008 : « de 9 à 13 jours par an »

« Lorsque, en application des articles L.3121-45 du Code du Travail, le salarié souhaiterait, après accord écrit de son responsable hiérarchique, renoncer à une partie de ses jours de repos, le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année ne pourrait excéder à 230 jours. Les jours supplémentaires travaillés font l'objet d'une majoration de 10%. »

La Direction maintient la majoration de 10% pour cette catégorie.

Temps partiels

La CGT déplore une différence de traitement entre les salariés en temps partiel avant le 31/03/2010 et les salariés passant en temps partiel à compter du 01/04/2010.

Les salariés aujourd'hui en temps complet, désirant passer en temps partiel suite à un changement dans leur vie privée, ne seront pas à la même enseigne que les actuels salariés en temps partiels qui apprécient leur statut et leur aménagement du temps de travail.

Nous demandons un référendum auprès des salariés en temps partiels afin de connaître leur avis concernant les deux dispositions.

« Dispositions particulières pour les salariés bénéficiant d'un aménagement du temps de travail antérieur au 1er avril 2010.

Les salariés qui bénéficient à la date d'effet du présent accord d'un contrat de travail ou d'un avenant établi antérieurement au 1^{er} avril 2010 pour aménager leur activité selon un horaire à temps partiel défini en référence à un horaire hebdomadaire de 37 heures, continuent à bénéficier des modalités d'aménagement de leur temps de travail telles que fixées dans ledit contrat ou avenant, sauf modification de ces conditions par accord individuel. »

Temps partiels à compter du 1^{er} avril 2010

« Conformément à l'article L.3123-1 du Code du Travail les salariés dont la durée du travail est contractuellement inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35h), ou mensuelle (151.67 centièmes) ou annuelle (1607h), sont considérés à temps partiels. Ces salariés ne bénéficient pas de jours complémentaires de repos au titre de la réduction du temps de travail.

La durée de travail des salariés à temps partiel pourra être répartie sur la semaine, le mois ou l'année civile.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficieront, suivant la modalité d'organisation du temps de travail applicable à leur service, des mêmes avantages que les salariés du même service travaillant à temps plein, les avantages étant cependant calculés prorata temporis. »

Autres dispositions

Jours supplémentaires pour ancienneté

« Tout salarié bénéficie de jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté à concurrence de :

- après une période de quatre ans : un jour ouvré supplémentaire,
- après une période de huit ans : deux jours ouvrés supplémentaires,
- après une période de douze ans : trois jours ouvrés supplémentaires,
- après une période de dix huit ans : quatre jours ouvrés supplémentaires. »

Observation CGT : Ces dispositions sont supérieures au SYNTEC mais représentent une perte pour l'ex-entité AKKA IS Sud et un gain pour l'ex-entité AKKA IS Nord (syntec). Nous refusons et refuserons toute perte d'acquis peu importe si cela ne concerne qu'une faible population ou la majorité : une perte reste une perte !

Alors que le coût de la vie augmente, il ne sera pas question de raisonner au rabais mais vers le haut, c'est mathématiques, c'est important pour l'équilibre du salarié-e, c'est non négociable !

Rappel des conditions Sud :

- 1 jour pour 3 ans d'ancienneté
- 2 jours pour 6 ans d'ancienneté
- 3 jours pour 10 ans d'ancienneté
- 4 jours pour 20 ans d'ancienneté

LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST

Congé pour enfant malade

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié peut bénéficier, quelles que soient la nature de son contrat de travail et son ancienneté dans la société, d'un congé de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, de l'enfant de moins de 16 ans dont il à la charge. Ce congé n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Toutefois, les salariés de la société inscrits à l'effectif au 31 décembre 2010 bénéficient à titre d'avantage individuel acquis du maintien de leur rémunération à hauteur de un jour et demi par an sous réserve de la production par le salarié du justificatif requis. »

La CGT déplore de nouveau une différence de traitement : les nouveaux embauchés n'ayant pas droit à ces jours : perte d'acquis social par rapport aux accords 2008 (ex-entité AKKA IS Sud). NON NEGOCIABLE ! 1,5 jour pour tous.

Négociable : 1,5 jour par enfant avec un seuil max. fixé à 5 jours par salarié.

Congés pour événements familiaux

« Les salariés ETAM, Ingénieurs et Cadres bénéficient de jours d'absences rémunérés dans le cas des événements suivants :

- Mariage du salarié : 4 jours ouvrés. Ces 4 jours sont également alloués dans le cas d'un PACS
- Obsèques du conjoint ou d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés
- Obsèques du conjoint dans le cas d'un PACS : 2 jours ouvrés,
- Mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvré,
- Obsèques d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés,
- Obsèques d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ouvré,
- Obsèques de l'un des beaux parents du salarié : 1 jour ouvré. »

La CGT a demandé à ce que soient ajoutés les 3 jours ouvrés pour le père de famille lié à la naissance ou l'adoption (convention Syntec).

La Direction ajoute ce point dans la nouvelle version.

Clause d'indivisibilité

« Les parties reconnaissent expressément que le présent accord constitue un tout indivisible et équilibré qui ne saurait être mis en cause de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

Les signataires du présent accord reconnaissent qu'au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, l'accord ainsi conclu met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour dans l'entreprise. »

La CGT n'est pas d'accord avec ce dernier paragraphe qui donne une interprétation différente selon les ex-entités.

LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST

Un salarié de l'ex-entité Nord lisant ce paragraphe peut en être d'accord contrairement à un salarié de l'ex-entité Sud.

En conclusion, la CGT a défendu jusqu'au bout un accord qui soit positif pour tous les salarié-e-s qu'ils soient des ex-entités AKKA IS Nord ou Sud, mais qu'étant seul à le vouloir, la Direction n'a modifié que très légèrement sa proposition d'accord initiale.

Au final, c'est un accord « négatif » pour un grand nombre de salarié-e-s.

Avec le Turn-over existant et à venir, c'est la perte des acquis que nous avons sans aucune restriction de population, la porte ouverte à travailler plus pour un gain au strict minima pour les salariés.

A qui profiteront toutes ces économies ? Aux salariés qui, dépités par la politique sociale, salariale et commerciale de l'entreprise, n'ont plus aucun scrupule à quitter AKKA afin de récupérer leur dignité, leur confiance, leur enthousiasme, leur équilibre et leur pouvoir d'achat au sein d'une société concurrente, faisant les mêmes promesses utopiques lors de l'embauche (valorisation du salarié, plan de carrière, reconnaissances financières, etc.) !

Nous sommes bel et bien en pleine CRISE MORALE.

Pour des raisons purement comptables pour des profits toujours à court terme, la Direction ne veut pas ouvrir les yeux et sacrifie des catégories de salariés.

Aujourd'hui, AKKA Informatique et Systèmes ne peut se permettre une telle politique salariale. Aujourd'hui, AKKA Informatique et Systèmes doit mettre autant d'énergie à recruter (Cf. évènementiels et communications médiatiques) qu'à reconnaître et encourager tous les salariés présents dans la société par des accords positifs pour tous et par une reconnaissance financière à la hauteur des bénéfices dégagés.

Les salariés d'AKKA Informatique et Systèmes ont élus leurs représentants CGT à 46% des voix lors des dernières élections professionnelles. La CGT ne peut signer un tel accord qui va à l'encontre de leurs revendications émanant de salariés mais ne peut pour autant empêcher sa mise en place.

Ainsi, nous espérons que toutes les organisations syndicales d'AKKA Informatique et Systèmes auront le courage de dire :

NON à un tel accord,

NON à des négociations « par le bas »,

NON à ce mépris pour des objectifs comptables excluant des salariés.

Section CGT AKKA Informatique et Systèmes

LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST