Lundi 28 mars 2021

*Les parties en surlignées jaune sont celles reprises dans le projet d’accord de la Direction fourni en mars aux organisations syndicales*

Cahier revendicatif GEPP

[Revendications globales 2](#_Toc63789300)

[Article L2242-20 4](#_Toc63789301)

[1- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 4](#_Toc63789302)

[Egalité entre les femmes et les hommes 4](#_Toc63789303)

[Salaires à l’embauche 4](#_Toc63789304)

[Gratification et la reconnaissance tout le long de la carrière 5](#_Toc63789305)

[Parcours professionnel 7](#_Toc63789306)

[2- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise 11](#_Toc63789307)

[Frais professionnels 13](#_Toc63789308)

[Mutation 16](#_Toc63789309)

[3- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise 16](#_Toc63789310)

[Accompagnement de la transformation de l’entreprise 16](#_Toc63789311)

[4.Le recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages 17](#_Toc63789312)

[5.L’information donnée aux entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise 17](#_Toc63789313)

[6.Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et de représentants du personnel 18](#_Toc63789314)

[Article L2242-21 20](#_Toc63789315)

[2. La qualification des catégories d'emplois menacées par les évolutions économiques ou technologiques 20](#_Toc63789316)

[6. Accompagnement des collaborateurs tout au long de leur carrière 20](#_Toc63789317)

.

# Revendications globales

Questions :

* Nous réclamons toujours les CR des commissions de suivi de 2016 à 2019.
* Les « conversations de carrière annuelles »: bilan ? combien ont été réellement effectuées en 2020 ?

Bilan :

Le bilan de l’accord 2016-2019 présenté par La Direction en début de négociation démontre clairement qu’il n’y a pas eu de suivi véritable. Ce bilan n’est qu’une coquille vide. Il se résume essentiellement à une présentation du reskilling mis en œuvre alors que l’accord était tombé.

L’accord GEPP précédent nous apparaît peu appliqué dans les faits. La Direction avait surtout promis « des intentions », donc tout dépendait des moyens que l’entreprise souhaitait mettre dans l’application de l’accord.

Au-delà des bonnes intentions écrites, la CGT ne regrette pas de ne pas l’avoir signé mais attend autre chose de l’accord GEPP en cours de négociation.

Dès fin 2019 l’entreprise avait des difficultés économiques (entre autres IDF automobile). Dès février 2020 avant même la crise sanitaire COVID et les effectifs ont commencé à baisser de façon significative. L’aboutissement en 2020-21 en un Plan Social qui a détruit plus de 900 emplois sur 7000 en 11 mois, qui se poursuit avec 40 départs contraints par mois en moyenne, et la préparation d’un PSE pour l’été, démontre clairement l’échec de l’accord GEPP précédent.

Commission de suivi :

La CGT demande la mise en place d’une commission de suivi qui réunisse 3 représentants de chaque organisation syndicale, signataire ou non de l’accord, avec les représentants de la Direction.  **(3 prévus par le précédent accord, maintenant réduit à 2. Il est prévu de pouvoir avoir un remplaçant, cela veut-il dire que les membres sont signés pour toute la durée de l’accord ? Les OS devraient avoir le choix à chaque réunion d’envoyer les représentants qu’elle souhaite.**

La fréquence des réunions pourra être décidée par la commission elle-même, mais elle devra être réunie à minima tous les 6 mois de façon systématique sans attendre la demande d’une des parties signataires. Etant donné le contexte actuel, dès la signature de l’accord, des réunions de la commission de suivi devront avoir lieu tous les deux mois **(principalement pour la mise en place –urgente- d'un vrai référentiel métiers et du grading qui va avec)**, et ce jusqu’à ce que la commission elle-même décide de modifier la périodicité de ses réunions.

La prise de notes des comptes-rendus de la commission de suivi seront pris en charge par la Direction (sous-traitée ou non) et le CR provisoire sera transmis aux participants pour commentaires et validation. Après validation par les participants, le CR sera transmis aux OS présentes dans le groupe ainsi qu’à toutes les instances représentatives du personnel (CE/CHSCT/CSE/CSSCT/DP/DUP).

En dehors des réunions prévues par la commission elle-même, une réunion extraordinaire pourra être demandée par la Direction ou par l’une des OS présentes dans le groupe, signataire ou non de l’accord. Cette réunion devra être organisée dans les 2 semaines suivant une telle demande.

Les documents relatifs aux réunions devront être communiqués au minimum une semaine avant la date de la réunion.

Les membres de la commission de suivi disposeront de ½ journée de préparation par réunion.

|  |
| --- |
| La CGT avait été exclue des commissions de suivi de l’accord GEPP. Sans prendre position sur la signature du prochain accord (ou pas) par la CGT, nous demandons que toutes les OS puissent participer à ces commissions. |

|  |
| --- |
| Comme pour rappeler les objectifs attribués aux salariés lors de l’EAE, nous recherchons un accord SMART : Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réaliste, Temporel.  Aussi chacun des thèmes de l’accord doit être décliné en objectifs répondant à ces caractéristiques SMART. |

La CGT réclame un budget dédié aux actions prévues dans cet accord. Il devra être porté à la négociation.

|  |
| --- |
| La CGT demande :   1. Que les OS soient associées au processus de grading UCP, en convenant de règles générales pour les métiers les plus courants chez AKKA (qui ont une fiche de fonction par exemple), et de processus spécifiques pour les métiers spécifiques 2. Que la mise à jour des coefficients SYNTEC soit faite au moment du grading UCP (les critères à retenir étant les critères SYNTEC) 3. Que les salariés promus se voient proposés un avenant 4. Qu’un plan de carrière soit obligatoirement convenu avec chaque salarié et revu au moins une fois par an |

## Article L2242-20

Sur les thématiques obligatoires (Article L2242-20)

# 1- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

*Extrait du code du travail Article L2242-20*

*1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ~~ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés...~~*

## Egalité entre les femmes et les hommes

La CGT se bat sur la base d’une approche intégrée de l’égalité dans l’emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue :

• une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes ;

• l’égalité des rémunérations à l’embauche, en s’appuyant sur des grilles de salaire par emploi à l’embauche basées sur le diplôme et l’expérience

• un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;

• la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l’application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;

• l’égalité d’accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine ;

• une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

|  |
| --- |
| La CGT AKKA demande :   * Que l’entreprise assure l’équité F/H au moment de l’embauche, en s’appuyant sur une grille de salaire d’embauche négocié en NAO, et mesure l’équité avec un indicateur de comparaison F/H des embauches par emploi permettant de comparer par la rémunération, par les position/coefficient et par âge (décade). * Que la parité Femmes/Hommes soit assurée en terme d’effectif dans l’entreprise au-delà du coefficient 150 (20% de femmes actuellement). |

## 

## Salaires à l’embauche

**La CGT revendique un salaire de base minimum de première embauche lié au niveau de qualification.**

La qualification de la/du salarié-e doit être reconnue et rémunérée.

Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié.

La qualification peut être acquise et doit être reconnue dans l’emploi comme dans le salaire :

• par l’obtention d’un diplôme professionnel ;

• par l’expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme ;

• par la validation des acquis ;

• par la formation continue.

À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.

## Gratification et la reconnaissance tout le long de la carrière

**La CGT AKKA demande la gratification et la reconnaissance tout le long de la carrière** :

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

* 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 :
  + des déplacements de longue durée qui coûtent au collaborateur, pécuniairement et par rapport à sa vie personnelle
  + pas de possibilité de carrière, liée à l’absence de reconnaissance de l’expertise technique, de l’expérience acquise, et au petit nombre d’opportunités vers le management d’équipe
  + sur-exploitation des personnels travaillant en plateau, avec des grosses difficultés de se faire payer les heures supplémentaires
* 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 à toute demande d’augmentation la faible valeur ajoutée de ce qu’ils produisent.
* Pb des augmentations individuelles, basées sur l’atteinte des objectifs, objectifs évalués en EAE. Chaque année, des managers sont en difficulté pour évaluer et fixer des objectifs qui ont un sens et qui sont mesurables.

*Par exemple, il apparaît qu’un objectif récurrent est : prolongation de la mission chez le client*

* Trop peu de salariés sont engagés chez AKKA dans la formation continue. AKKA doit promouvoir et faciliter le retour à l’école pour les salariés souhaitant acquérir de nouvelles compétences diplômantes

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 son personnel, reconnaisse son excellence, et sache mieux le valoriser pour devenir une entreprise où il fait bon travailler et qui donne envie d’y être et surtout… d’y rester !

La CGT revendique donc pour tous les salarié-e-s, une carrière, des augmentations régulières, une reconnaissance de l’expertise.

Rien d’extraordinaire, mais tout ce qui est nécessaire.

|  |
| --- |
| **Pour la formation continue :**   * Lors des échanges au moment des EP, chaque salarié doit pouvoir faire le point sur son parcours professionnel, * AKKA doit mettre en place un service de conseil et d’accompagnement à la formation continue muni de moyens spécifiques, qui sera à la disposition des salariés voulant accéder à la formation continue jusqu’au terme de leur parcours de formation. * Une fois le diplôme en poche, AKKA doit conventionnellement réajuster la position coefficient du salarié en fonction de son nouveau diplôme et en fonction de son expérience passée * 2 indicateurs “SMART” doivent être mis en place :   + Nombre de salarié en cours de cursus de formation continue.   + Nombre de salariés ayant eu une promotion suite à la formation continue * Ces indicateurs seront transmis aux membres de la commission de suivie   **Cas des salarié-e-s non augmenté-e-s :**  La CGT AKKA demande que le responsable hiérarchique de ces salarié-e-s leur expose systématiquement les raisons pour lesquelles ils n’ont pas bénéficié d’augmentation et que cela soit inscrit dans leur compte-rendu d'entretien annuel avec validation du service RH.  **Pour les EAE (entretiens annuels d’évaluation) :**   * Les critères d’évaluation doivent répondre à des critères dits SMART. La CGT demande que l’entreprise soit en capacité de mesurer la part des objectifs fixés en EAE qui sont SMART * Prévoir une partie rémunération * Faire tous les EAE de 2020 début 2021, y compris pour les personnes en activité partielle (les « sortir » de l’activité partielle pour préparer l’entretien)   Pour les entretiens professionnels : voir le thème -2-   * Prévoir une partie promotion * Prévoir une partie formation |

## Parcours professionnel

Pour que l’entreprise ait les moyens d’appliquer la GEPP, il faut **d’abord** revenir sur des difficultés déjà constatées :

* 1. Les intitulés d’emplois des salariés sont trop nombreux (voir l’encadré ci-après). On en compte plusieurs centaines. Il faut réduire ce nombre d’items :
     1. en vérifiant l’adéquation de l’emploi de chacun au poste et aux compétences,
     2. **de regrouper les emplois existants par métier et par compétence,**
     3. et de faire signer des avenants permettant de mettre à jour l’emploi de chacun
     4. de mettre en place un processus de mise à jour à chaque entretien annuel, qui permette de maintenir la pertinence de l’emploi de chacun en fonction de son évolution professionnelle
  2. La classification Syntec des salariés n’est souvent pas à jour. L’entreprise ne peut pas s’appuyer sur les compétences développées par les salariés au cours de leur carrière. C’est une perte pour l’entreprise et pour chaque salarié.
  3. Décalage par rapport aux classification IGMETALL (en Allemagne) qui sont plus précises et évolutives que ce qui se fait en France.
  4. Des réserves nombreuses remontées par Secafi sur le processus UCP tel qu’il a été présenté par les RH en CHSCT en 2019

De trop nombreux salarié-e-s sont « mal positionné-e-s ».

Exemples :

* des chefs de projet (responsables d’équipe) avec 10 ans d’expérience en position 2.2 coef. 130 au lieu de 2.3 coef. 150

Rappel Convention Collective SYNTEC Ingénieurs et Cadres position 2.3 coefficient 150 :

*« Ingénieurs ou cadres ayant au moins six ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche. »*

* des salarié-e-s avec plus de 10 ans d’expérience, en pleine autonomie dans leur fonction, en position 2.1 coef.115 au lieu de 2.2 coef.130

Rappel Convention Collective SYNTEC Ingénieurs et Cadres position 2.2 coefficient 130 :

*« Remplissent les conditions de la position 2.1 et, en outre, partant d’instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions. Etudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d’études ou de recherches, mais sans fonction de commandement. »*

Rappel Convention Collective SYNTEC Ingénieurs et Cadres position 2.1 coefficient 105 et 115 :

*« Ingénieurs ou cadres ayant au moins deux ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d’études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu’eux dans les corps d’état étudiés par le bureau d’études.*

*● âgés de moins de vingt-six ans Coefficient hiérarchique : 105*

*● âgés de vingt-six ans au moins Coefficient hiérarchique : 115 »*

* des salarié-e-s non cadres depuis leur embauche et toujours non cadre après 4 ans d’ancienneté et pourtant vendus avec une haute valeur ajoutée aux clients, etc.

|  |
| --- |
| **Les promotions:**   * Nous demandons à la Direction de faciliter l’analyse par les organisations syndicales de la classification par emploi en donnant accès au RUP sous format électronique et à distance, et par la mise à jour des DSN déjà transmises. * Pour les emplois qui suivent, le coefficient de certain-e-s salarié-e-s est à revoir à la hausse :   + Accounting & Tax Advisor   + Acheteur-euse   + Acheteur industriel   + Analyst support IT   + Approvisionneur   + Assistant-e de gestion administratif control commerciale   + Assistant-e administrative   + Assistant-e de gestion   + Assistants projet *divers*   + Assistant-e de direction   + Cadre projeteur   + BM, JBM   + Cadre technique (discrimination F/H ?, par décade, les hommes sont mieux représentés sur les coefs élevés, les femmes sur les coef les plus bas. On est sur du plafond de verre)   + Chargé d’affaire   + Chargé d’assurance qualité   + Chargée de recrutement   + Chargée de mission *divers*   + Chargé des services généraux (discrimination F/H ?)   + Chargés *de qqchose sans fiche de poste*   + Chargée administrative de projet   + Chef de département   + Chef de division   + Chef de groupe   + Chef de projet adjoint   + Chef de projet diversité QVT   + CHEF D’EQUIPE MCO INFRASTRUCTURE   + CHEF D’EQUIPE PROJET INFRASTRUCTURE   + Comptable référent   + Comptable fournisseur   + Comptable   + Consultant, notamment ceux restés ETAM 2.x   + Consultant projet   + Consultant fonctionnel   + Consultant logistique   + Consultant SLI et SDF   + Consultant technique   + Coordinateur prévention environnement   + Coordinatrice ADV   + Corporate controller   + Dessinateur projeteur   + Développeur multimédia   + DRH   + Electrotechnicien   + Expert projet   + Expert technique   + Gestionnaire de documentation   + Informaticien   + Ingénieur procédés spéciaux   + Ingénieur essai   + Ingénieur d’affaires   + Ingénieurs d’études (discrimination F/H ?)   + Ingénieur développement   + Ingénieur procédé   + Ingénieur réseau informatique   + Ingénieur système   + Ingénieur projet (discrimination F/H ?)   + Ingénieur génie industriel-industrialisation-méthode-procédé (discrimination F/H ?)   + Ingénieur process   + Ingénieur système   + Ingénieur génie électrique   + Inspecteurs   + Junior business manager   + Junior engineer   + Préparateur étude SB   + Rédacteur technique   L’analyse n’est pas terminée coté CGT. *La CGT demande à la Direction de fournir aux OS des fichiers DSN et RUP à jour.*  Cependant on voit par cette liste déjà très longue qu’il y a un problème parmi l’extrême diversité des intitulés des emplois et des fonctions.  La CGT demande que l’application des barèmes UCP se fasse **selon des critères collectifs et négociés avec les OS**.   * En vue de la constitution des collèges électoraux dans le cadre des élections, la CGT demande :   + De vérifier la classification de chaque ETAM 1.x (employé) par rapport à son emploi   + De passer tous les ingénieurs au statut de cadre, ce qui n’est pas le cas pour des ingénieurs d’études et junior engineer   + D’aligner la classification des CDD (hors apprentissage, alternance, professionnalisation) pour un emploi donné soit la même que pour leurs collègues en CDI. Ça concerne par exemple :     - Gestionnaire de paie et ADP     - Technicien support informatique     - Assistant ADP/RH     - Chargé de recrutement     - Assistante de gestion     - Agent administration des ventes   La CGT AKKA revendique l’harmonisation par le département RH des positions/coefficients de tous les salarié-e-s afin qu’ils répondent à la classification de la Convention Collective SYNTEC et ainsi rattraper le retard accumulé. |

|  |
| --- |
| **La Classification :**  ETAM   * La CGT AKKA revendique pour tous les salariés non cadres en mission le statut d’assimilé-cadre. * La CGT AKKA demande que les salariés non cadres reçoivent un échéancier (manager – service RH) en vu d’un passage au statut cadre, voire passage direct au statut cadre (sans échéancier) 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)   INGENIEURS ET CADRES   * La CGT AKKA 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 femmes et les hommes (cette dernière précision n’est pas une revendication mais la loi). * La CGT AKKA demande que les salarié-e-s cadres positionnés en coefficient 95 ou 100 (débutants) passent d'office au coefficient 105 ou 115 (selon l’âge) après deux ans d’expérience ou s’ils sont modalité 2.   *ça concerne au moins 340 salariés*   * La CGT AKKA demande que les salarié-e-s au coefficient 105 et ayant plus de 26 ans passent d'office au coefficient 115.   *ça concerne plus de 260 salariés*   * La CGT AKKA demande que les salarié-e-s aux coefficients 105 ou 115 passent au coefficient 130 après 4 ans d’expérience maximum. Rappel SYNTEC : pas de fonction de commandement en position 2.2 coefficient 130. *ça concerne plus de 500 salariés* * La CGT AKKA demande que tout salarié-e, ayant au minimum 6 ans d’expérience, assumant des responsabilités pour diriger au minimum 1 salarié-e, doit être positionné-e en 2.3 coefficient 150. * La CGT AKKA demande que tout salarié-e en modalité 2 SYNTEC ait comme minimum salarial 115% du minima SYNTEC ET au minima la valeur du PMSS. |

|  |
| --- |
| **Modalité 2 :**  La CGT AKKA revendique que tous les salariés en mission, y compris les ETAM, qui ne peuvent pas suivre un horaire prédéfini comme précisé dans l’Article 3 de l’Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, se voient proposer un avenant comportant une convention de forfait modalité 2 |

# 2- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

*Extrait du code du travail Article L2242-20*

*2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;*

Pour la CGT, la mobilité professionnelle doit être le résultat d’un accord partagé par le salarié et l’entreprise.

L’entreprise dispose de 2 solutions, lorsqu’elle a besoin que des salariés changent de zone d’emploi géographique (INSEE) :

* soit elle met des moyens spécifiques à chaque situation particulière pour que les déplacements se fassent dans des conditions permettant à chaque salarié de partir en déplacement. Par exemple, pour les mamans de jeunes enfants, une place en crèche sur place.
* soit elle tient compte de la situation de chacun avant d’exiger d’activer la clause de mobilité et d’envoyer en mission.

Il n’est pas possible de parler de réussite quand la mobilité est imposée, sans objectif partagé, à des salariés en situation de fragilité.

Pour cela, il faut que les entretiens professionnels aient lieu. Et qu’au-delà de l’expression d’un désir d’évolution de chaque salarié, AKKA sache exploiter cette motivation de progression.

|  |
| --- |
| **Pour les EP :**  L’entretien professionnel EP (celui obligatoire tous les 2 ans, pas l’entretien d’évaluation), est en train d’évoluer chez AKKA.  La CGT demande que ces EP, que les salariés (et leur manager) prennent soin de renseigner soient exploités par AKKA à la mesure de l’espoir que ces salariés portent pour favoriser leur évolution professionnelle, par exemple en prenant en compte les souhaits exprimés des salariés en termes de formation, de mobilité, de prochaine mission.  La CGT demande qu’AKKA présente un bilan sur les EP, et que l’accord prévoit des indicateurs :   * Pourcentage de réalisation des EP, l’objectif étant 100% tous les 2 ans * Pourcentage de réalisation des bilans professionnels, l’objectif étant 100% tous les 6 ans * Synthèse des EP et des bilans par métiers   Est-ce qu’AKKA alimente le CPF de 3000€ pour les salariés qui ne l’ont pas fait de bilan pro ?  Est-ce qu’AKKA mène les bilan professionnels (tous les 6 ans en 2021) ?  **Pour les EAE et les EP :**  Contrairement à ce qui est prévu dans les conversations de carrière, séparer l’entretien annuel d’évaluation de l’entretien professionnel. |

**La mobilité géographique** est trop souvent subie. Chacun a des exemples autour de lui. Des contreparties sont prévues, mais elles sont insuffisantes, voire ridicules.

La CGT revendique leur amélioration.

Pour commencer, il faut que l’entreprise soit claire et transparente avec le salarié sur la définition de son lieu de travail habituel, à l’embauche, et tout le long de sa carrière chez AKKA.

|  |
| --- |
| **Lieu de travail/lieu de mission**  La CGT AKKA demande que le lieu habituel de travail, utilisé dans le cadre de la triangulation soit précisé dans tous les contrats de travail.  La CGT AKKA rappelle que les accidents pour se rendre en mission doivent être déclarés en accident de travail par l’entreprise (obligation règlementaire) |

Une fois le lieu de travail habituel défini, si le salarié est muté, ou lorsqu’il est en déplacement (mission), il est possible d’envisager de négocier un barème de frais professionnels pour compenser les frais de déplacement, ou des modalités de mutation en cas de déménagement.

## Frais professionnels

Après le salaire et l’intérêt de la mission, un autre sujet important pour les salarié-e-s reste les frais professionnels, les conditions de restauration et d’hébergement. Dans le cas de déplacements, ces conditions occupent une part prépondérante pour la réussite de la mission car elles doivent permettre aux salarié-e-s de se concentrer uniquement sur leur mission et non sur les aspects logistiques qui les détournent de leur fonction. Ainsi tout doit être fait pour lui faciliter les déplacements, l’hébergement et la restauration (ex. : outils de réservation des déplacements et d’hébergements Egencia).

|  |
| --- |
| **Barème de remboursement de frais :**  **Voiture**  Pour couvrir les frais d’amortissement, d’entretien, assurance et de carburant de son véhicule personnel utilisé pour des déplacements professionnels, la CGT AKKA demande l’alignement des remboursements kilométriques des salariés sur le barème des impôts, si tel n’est pas le cas, la CGT AKKA demande une voiture de fonction pour chacun des salariés AKKA.  A la Direction d’opter pour une de nos solutions.  **Vélo**  Pour les salarié-e-s utilisant leur vélo pour se rendre à leur travail, la CGT AKKA demande l’attribution d’une prime « Vélo » dont le montant sera équivalent au remboursement des transports en commun.  **Transports en commun**  La CGT AKKA demande la prise en charge à 100 % des abonnements ou tickets de transport en commun pour se rendre à son travail  Rappel du rapport RSE 2017 AKKA (Responsabilité Sociale et Environnementale) : « *De façon générale, chaque établissement s’engage à améliorer de manière continue ses pratiques, à prévenir la pollution et à préserver l’environnement par la mise en place d’actions concrètes* » |

|  |
| --- |
| **Mise à jour des règles de remboursement de frais :**  **Double domiciliation**  Prévoir dans le barème de frais professionnel pour les déplacements en mission, que la double domiciliation puisse être dénoncée par le salarié avec un délai de prévenance d’un mois.  **Pour les missions de plus de 1 mois, à partir du 2ème mois, et éloignée** (ne permettant pas de rentrer chez soi le soir), la CGT AKKA demande :  - 100€/jour travaillé (ou fériés non-travaillés mais mardi-mercredi-jeudi) pour se loger et se nourrir. Le montant dépassant le plafond URSSAF requiert des cotisations sociales  - la prise en charge aux frais réels des déplacements entre le lieu de logement et le lieu de mission  - la prise en charge d’un A/R par semaine, aux frais réels (réservation billet sur Egencia ou IK)  - le paiement des temps de trajet comme du temps de travail (pris sur le temps de travail)  **Pour les missions éloignées de moins d’un mois, où le 1er mois des missions plus longues**, la CGT AKKA demande :  - la réservation via Egencia (l’agence de voyage) des moyens de transport et d’hébergement, soumises à l’approbation du manager, coût pris en charge par l’entreprise  - les frais de repas remboursés aux frais réels  - le retour domicile prévu chaque week-end  **Pour les missions peu éloignées** : remboursement des frais supplémentaires engendrés par le lieu de mission différent du lieu de rattachement, la CGT AKKA demande :  => l’application d’une vraie triangulation basée sur la différence des coûts de transport (et non des calculs de kilomètres)  - le remboursement des surcoûts de transport  - le remboursement du repas aux frais réels ou en allocation forfaitaire au plafond URSSAF de 9,40€ en 2021  Référence : https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/indemnite-de-petit-deplacement/repas.html  L’année dernière et cette année, la fermeture d’agences ou les déménagements aboutit le plus souvent à l’éloignement de l’agence du domicile du salarié. Dans ce cas, il faut prévoir une compensation des frais de déplacements supplémentaires, versée au salarié pendant au moins 1 an. |

|  |
| --- |
| **Avance sur frais :**  Les salarié-e-s qui doivent avancer des frais de déplacement avant d’en être remboursés peuvent actuellement demander et obtenir une avance sur frais correspondant au montant avancé.  Le système mis en place récupère le montant avancé rapidement, engendrant des difficultés de trésorerie pour certains salariés, et nécessitent de renouveler la demande d’avance sur frais.  La CGT AKKA propose que l’avance sur frais soit permanente tant que durent les dépenses, et qu’une information soit envoyée au salarié-e 1 mois avant la récupération de l’avance par l’entreprise pour qu’il ne soit pas surpris.  La meilleure solution est que tous les salariés ayant des déplacements professionnels bénéficient d’une carte bancaire d’entreprise à débit différé de 2 mois (type carte Société Générale). |

|  |
| --- |
| **Compensation du temps de trajet excédentaire** :  Considérant l’absence d’application de cette clause légale chez AKKA (L3121-4), ou d’une application aboutissant à un montant ou une récupération **ridicule**, la CGT AKKA demande que tous les déplacements puissent être fait sur le temps de travail. |

|  |
| --- |
| **Prime carburant** :  Pour les missions locales, hors réseau de transport en commun, la CGT AKKA demande l’attribution d’une prime carburant correspondant à la dépense en carburant d’un petit véhicule. |

|  |
| --- |
| **Prime de mission** :  La CGT AKKA demande que les salarié-e-s envoyés en mission loin de leur foyer bénéficient d'une prime de mission mensuelle. |

## Mutation

AKKA intègre dans les contrats de travail une clause de mobilité, qui peut lui permettre de s’exonérer de l’accord préalable du salarié face à une mutation sur le territoire français.

Puisqu’il en est ainsi, il faut là aussi négocier des contreparties. Comme le salarié n’est pas en position de le faire, à nous de le faire dans le cadre de cette négociation GEPP.

|  |
| --- |
| La CGT AKKA demande :   * Un délai de prévenance de 3 mois * Un congé supplémentaire d’une semaine sécable et de 3 voyages A/R pour trouver un logement et l’école des enfants, remboursement des frais de voyage et d’hébergement sur place pour 2 personnes au frais réels * La prise en charge des frais d’agence en cas de location d’un logement à destination * Le remboursement sur présentation de la facture des frais de déménagement, prenant en charge la mise en carton/rangement, les démontage/remontage des meubles * Les frais de voyage de toute la famille lors du déménagement * Automatiquement une gratification (promotion Syntec), ainsi qu’une augmentation du salaire de base de 10% |

# 3- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise

*Extrait du code du travail Article L2242-20*

*3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;*

## Accompagnement de la transformation de l’entreprise

Voir <https://syntec-numerique.fr/sites/default/files/Documents/Syntec_Numerique_-_CP_-_Resultats_conference_semestrielle_.pdf>

https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2020/02/qd-rapport-de-branche-syntec-cinov-2018.pdf

SN - Conférence semestrielle - 03.12.2020.pdf

*Malheureusement pas d’étude récente.*

**Digital et autres :**

Il faut que la Direction partage son bilan sur les compétences des salariés, liste les métiers moins demandés, et définisse précisément ses besoins, en termes de compétences. Les revendications CGT dépendront de ces informations

|  |
| --- |
| **Télétravail :**  La CGT AKKA demande que les managers qui se retrouvent avec des équipes en travail à distance bénéficient de formations pour adapter leur management aux contraintes du télétravail. |

# 4.Le recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages

*Extrait du code du travail Article L2242-20*

*4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;*

# 5.L’information donnée aux entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise

*Extrait du code du travail Article L2242-20*

*5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;*

Nous avons des questions :

* En cas de sous-traitance interne à AKKA, les conditions prévues à l’article 5.1 sont-elles appliquées ? Sinon, pourquoi ?
* Les réunions trimestrielles prévues par l’article 5 .2 ont-elles lieu ? Comptes-rendus ?
* Les activités actuellement sous-traitées pourraient-elles être réinternalisées plutôt que de licencier ou mettre des salariés en activité partielle ?
* Les entreprises sous-traitantes ont-elles eu connaissance des conséquences possibles du PSE envisagé sur les activités sous-traitées ?

|  |
| --- |
| **Suivi des informations fournies à la sous-traitance :**  La CGT AKKA demande que la commission de suivi dispose chaque année :   * De la liste des sous-traitants * De leurs domaines d’intervention, en précisant si c’est du capacitaire, de l’expertise * Du volume d’activité (CA/ETP) passé et prévu * De la stratégie de sous-traitance d’AKKA pour les 3 ans/1 an à venir |

# 6.Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et de représentants du personnel

*Extrait du code du travail Article L2242-20*

*6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.*

Nous partageons le constat fait par la Direction que les salariés ne sont pas attirés par les mandats des IRP chez AKKA.

La CGT doute cependant que l’entreprise ait vraiment envie d’avoir pléthore d’élus et de mandatés.

En effet, elle n’assure pas leur suivi de carrière mieux que les autres salariés, et restreint leur progression car qu’ils ne sont pas productifs à temps plein. La question de la discrimination est posée ici, et les difficultés de fonctionnement de l’observatoire de l’exercice du droit syndical est une illustration du dialogue compliqué avec la Direction.

|  |
| --- |
| **Entretiens spécifiques :**  La CGT AKKA demande que le RP bénéficie d’un entretien avec son manager et sa RH de proximité à chaque prise de mandat, et à chaque fin de mandat.  Cet entretien doit porter sur :   * L’adaptation de la charge de travail donné par l’employeur * De l’organisation du partage entre le temps de travail et les mandats * A la prise d’un mandat sur les besoins de formation sur le mandat * Au sortir d’un mandat, le besoin d’un bilan de compétence, de tenter une VAE, d’une réadaptation progressive au travail sous la suggestion de l’employeur   **Mutualisation des coûts IRP :**  La CGT AKKA réitère la revendication intersyndicale sur la mutualisation des heures et des frais de déplacement liés aux négociations.  Quoi de plus anormal pour un chef d’agence de se voir actuellement affecter ces coûts ?  Quoi de plus évident qu’il s’en prenne à ce collègue, qui impute du temps IRP à négocier avec vous, ou dans les avions pour rejoindre la négo, et qu’il ne peut pas facturer.  Le fonctionnement d’AKKA sur ce point est spécifique, à notre connaissance les entreprises de notre secteur ne font pas comme nous.  Une conséquence regrettable, au-delà de la notion d’iniquité entre les agences, est malheureusement la discrimination qu’ont subi certains d’entre nous. Je prendrai comme exemple concret une partie des négociateurs venant de l’agence Belfort qui se voyaient entravés pour se rendre en négociation. Ça s’est calmé mais je crains que lorsque nous accueillerons de nouvelles têtes en négo les vieux démons ne ressortent.  Aussi pouvez-vous faire en sorte que tous les coûts liés à nos activités de négociation, que ce soit le temps en réunion avec vous, les temps de trajets, les temps de délégation soient affectés en central ?  **Application de la loi Rebsamen :**  La CGT demande que les dispositions prévues par la loi Rebsamen soient étendues à tous les élus et aux suppléants, aux conseillers prud’hommaux, aux représentants des salariés au conseil d’administration ou de surveillance, et ce indépendamment du nombre d’heures de délégations dont ils disposent.  Voir <https://www.trouver-une-formation-cse.com/2507/salaire-reconnaissance-des-elus-du-personnel-quapporte-vraiment-la-loi-rebsamen>  *A noter : la loi Rebsamen favorise le cumul des mandats ! Il vaudrait mieux éviter cela, on voit à quelle surcharge de travail cela aboutit !* |

Sur les thématiques optionnelles (Article L2242-21)

## Article L2242-21

[**Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1**](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000036241430/2017-12-22/)

La négociation prévue à l'article [L. 2242-20](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348197&dateTexte=&categorieLien=cid) peut également porter :

1° **[PSE]** Sur les matières mentionnées aux articles [L. 1233-21 et L. 1233-22](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901033&dateTexte=&categorieLien=cid)selon les modalités prévues à ces mêmes articles ;

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;

3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;

5° **[RCC]** Sur la mise en place de congés de mobilités dans les conditions prévues par les articles [L. 1237-18 et suivants](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035610497&dateTexte=&categorieLien=cid);

6° Sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

# 2. La qualification des catégories d'emplois menacées par les évolutions économiques ou technologiques

A rapprocher du L2242-20 3°

*Extrait du code du travail Article L2242-21*

*2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;*

Nous avons une question :

Nous attendons de la part de la Direction une présentation d’un bilan listant les emplois menacés, par emploi, par volumétrie, par bassin d’emploi.

# 6. Accompagnement des collaborateurs tout au long de leur carrière

A rapprocher du L2242-20 3°

*Extrait du code du travail Article L2242-21*

*6° Sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.*

|  |
| --- |
| **Temps partiel :**  La CGT AKKA **réclame** le maintien du temps partiel à 80 % pour les seniors avec les cotisations retraite à 100%  **Ex-Accord intergénérationnel :**  La CGT demande que les dispositions de l’article 5.4. du défunt accord Intergénérationnel (que la Direction n’a pas souhaité remettre au planning des négociations - il n’est pas obligatoire) soient reprises dans leur intégralité.  Embauche de salariés de + 50 ans pour remplacer les départs à la retraite.  Plan de maintien dans l’emploi, accès à la formation : prévoir des indicateurs  Extraits accord Intergénérationnel :  Article 5.3  Pour des rendez-vous ponctuels (notamment médicaux), en fonction des situations individuelles, la possibilité est donnée aux salariés de plus de 55 ans, de décaler leurs horaires pour ne pas avoir à poser de demandes d’autorisation d’absence.  Article 5.4  … la cohabitation de différentes générations, est créatrice de diversité et de richesse.  Le « Groupe » veillera, notamment, lors des entretiens professionnels à ce que chaque salarié conserve un potentiel d'employabilité susceptible de lui permettre un parcours professionnel satisfaisant tout au long de sa carrière professionnelle.  la Direction des Ressources Humaines du « Groupe » mettra en place des indicateurs annuels destinés à suivre l’évolution de carrière des salariés, **en distinguant les salariés âgés des autres salariés**, indicateurs prenant en compte le nombre de promotions (changement de coefficients, de positions), de changement de statuts (passage ETAM à Cadres).   * Priorité sera donnée aux candidatures des salariés âgés de plus de 50 ans lorsque sera vacant un poste dont le contenu dominant porte sur le conseil ou l'expertise.   La possibilité offerte aux salariés de plus de 57 ans, d’accéder à un poste à temps partiel sur demande écrite …  … pour une durée de travail correspondant au moins à 80% d’un temps plein, l’assiette des cotisations patronales destinées à financer l’assurance vieillesse et la retraite complémentaire, sera maintenue à hauteur du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein,  les salariés âgés de plus de 57 ans pourront demander à suivre une formation de préparation à la retraite  Voir les autres dispositions l’article 5 et pour les jeunes, voir l’article 4 du susdit accord  Pour les jeunes, reprendre le kit d’accueil, le parcours d’intégration, le plan de formation et le suivi  Bilan sur le parrainage ?  Alternants et stagiaires : prévoir l’aide au logement (article 4.5)  4.4 Le temps passé par le tuteur / maître d’apprentissage / maître de stage dans le cadre de sa mission, sera pris en compte dans la détermination de sa charge de travail et de ses objectifs.  4.1 … passer en revue 2 fois par an les contrats en alternance avant la fin de leur contrat pour décider de leur embauche / non embauche. Indicateur !  Qu’est-ce qui est prévu dans l’ACJ et les conversations de carrière pour les jeunes et les seniors ? |