



NAO 2019 CGT AKKA



09/04/2019

Réforme de la politique salariale à AKKA

INTRODUCTION.....	2
Une conclusion en guise d'introduction...pour faire vite !.....	2
ETAT DES LIEUX.....	5
Le contexte	5
Excellents résultats et partage des richesses à deux vitesses : la bipolarité d'AKKA mal digérée par les salarié-e-s	6
Concernant le versement des dividendes, la Direction d'AKKA sait être généreuse	7
Concernant le versement d'actions gratuites, la Direction d'AKKA distribue pour 300 bénéficiaires chanceux.....	8
Concernant la participation, en 2019, ce sera ZERO euros pour tous les salarié-e-s	8
Concernant l'intéressement, en 2019, ce sera ZERO euros pour tous les salarié-e-s.....	10
REVENDEICATIONS	11
Egalité entre les femmes et les hommes – Rappels nécessaires.....	11
Salaires et primes.....	13
Salaires à l'embauche	18
Parcours professionnel.....	19
Frais professionnels	22
Autres revendications	26
Partage de la valeur ajoutée.....	26



NAO 2019 CGT AKKA



INTRODUCTION

Une conclusion en guise d'introduction...pour faire vite !

Dans une négociation où les documents demandés à la Direction sont arrivés tardivement et incomplets, où il est demandé aux organisations syndicales de transmettre leurs revendications alors qu'elles attendaient encore des documents et, pour notre part, nous étions aux prémices de l'étude des documents à peine reçus, nous nous interrogeons sur la loyauté de ces négociations.

La Direction Générale d'AKKA ne se pose pas de problème car elle s'assure une enveloppe chaque année croissante en dividendes et en actions gratuites, des sommes de l'ordre de 30 millions d'euros qui font tourner la tête, voire tout le corps, aux salarié-e-s qui fuient rapidement cette vision nulle du partage de la valeur ajoutée issue de leur travail.

Alors que fait cette Direction Générale ? Elle envoie au front ses représentants pour vendre un pourcentage ridicule de la masse salariale aux représentants syndicaux destiné à des actions illisibles en terme d'impact et nulles en terme d'objectifs à courte et moyenne échéance.

Les NAO 2018 ont-elles permis de mettre un frein aux départs prématurés des salarié-e-s ayant moins de deux ans d'ancienneté ? NON !

20% des départs ont moins de deux ans d'ancienneté et 45% des départs ont moins de quatre ans d'ancienneté (source : Cabinet Syndex). Sur la filiale AKKA INFORMATIQUE ET SYSTEMES, depuis le mois de janvier 2019, 40% des départs ont moins de 1 an d'ancienneté !

Les NAO 2018 ont-elles permis de valoriser les salarié-e-s augmenté-e-s ? NON !

La consigne respectée à la lettre d'augmenter de minimum 50 euros la moitié des salarié-e-s a eu pour effet une augmentation majoritairement autour des 50 euros que nous estimons à 64% des augmentations (faute de bilan précis de la Direction), soit une moyenne de 37 euros net mensuel pour cette population.



NAO 2019 CGT AKKA



Résultat immédiat sur les salarié-e-s concerné-e-s:

- le mépris des cadres dont le salaire mensuel brut est de 2800 euros et plus, et non augmentés depuis plus de 3 ans.
- la satisfaction de certains non cadres fonctionnels ayant un salaire brut mensuel de 2000 euros : « On prend ! C'est toujours ça de gagné ! » disent-ils.

Après avoir consulté ses militants, après plus d'une centaine d'entretiens ciblés dits de « terrain » réalisés depuis le 1^{er} février jusqu'à ce jour, après avoir recueilli les témoignages de salarié-e-s lors du tour des agences 2019, la CGT AKKA propose une réforme globale de la politique salariale d'AKKA afin de donner du sens à chaque attribution et action salariale.

Les entretiens ont démontré pour la moitié d'entre eux une urgence sociale liés à des difficultés financières.

Certes l'entreprise ne peut être tenue responsable de tous les maux mais elle peut et doit être un vecteur pour contribuer à surmonter certaines difficultés en proposant à ses salarié-e-s un cadre professionnel positif :

- la suppression de toute discrimination qui pourrait se traduire par une rémunération inférieure, une évolution de carrière plus lente pour des populations de salarié-e-s qui seraient moins en capacité que d'autres de faire valoir leurs compétences et leur expérience,
- des perspectives d'emploi et d'évolution de carrière à moyen et long termes,
- une politique salariale reconnaissante du travail fourni chaque année par une augmentation générale indexée à la fois sur l'inflation et sur la masse salariale,
- une reconnaissance salariale collective destinée à un(des) groupe(s) de salarié-e-s (un service, une équipe, une agence, un département, ou selon la position et le coefficient SYNTEC), puis à un(des) autre(s) groupe(s) l'année suivante,
- une enveloppe d'augmentations individuelles liée à la performance laissée à la discrétion de la Direction pour donner plus d'amplitude d'actions au management sur des règles d'attribution clairement établies et non subjectives, propre à l'appréciation de chacun/chacune,
- une enveloppe dite de rattrapages tant qu'il existera des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, tant que des salarié-e-s ne seront pas régulièrement valorisé-e-s et/ou valorisé-e-s arbitrairement et/ou dévalorisé-e-s à l'embauche,



NAO 2019 CGT AKKA



- un partage des bénéfices avec équité et une certaine éthique permettant d'atténuer l'indécence du montant croissant des dividendes et actions gratuites versées à coup de millions d'euros, un partage des richesses issues de la valeur ajoutée des salarié-e-s qui ne soulève pas l'indignation mais la fierté d'appartenance à un groupe, à la réussite mutualisée d'une grande équipe faisant de chacun/chacune des salarié-e-s un véritable relai positif de son entreprise auprès des clients, collègues extérieurs et fournisseurs,
- des frais professionnels qui ne sont pas avancés par les salarié-e-s permettant de les centrer uniquement sur leurs missions, sans préoccupation des moyens et logistiques, etc.

Nous avons toutefois relevé durant nos entretiens un nombre important de témoignages faisant l'éloge d'AKKA, l'entreprise vue de l'extérieur, la façade d'un Château ou, pour respecter la passion de notre Président, une belle voiture sportive de luxe bien fringante, et de l'intérieure, du préfabriqué ou un véhicule sans essence, ni électricité, mais qui brille grâce à toute la communication faite autour du bijou. Les joailliers se lassent de cette situation sans avenir.

Au-delà des métaphores, des témoignages reçus nous relevons un sentiment de dépit accentué par un constat de gâchis. Beaucoup de motivation dans les équipes viennent se heurter au manque de moyens humains et matériels.

Comment retenir un-e salarié-e à qui la concurrence propose plus de moyens avec un salaire plus important ?

A la suite d'un premier départ, malheureusement, c'est tout l'équilibre du château de carte qui se fragilise avant l'effondrement.

Aujourd'hui, pour assurer le turn-over, AKKA continue à investir dans de multiples supports de communication et dans des labels dont la crédibilité n'a de valeur que son tarif d'accès tel que Top Employeur (cf reportage France 2 sur le sujet) pour embellir la façade...mais personne n'est dupe, sauf les nouveaux embauchés qui en moins de deux ans, pour un tiers d'entre-eux, claquent la porte.

Une réforme de la politique salariale d'AKKA est donc nécessaire et urgente pour accueillir et conserver l'ensemble de tous nos « talents » au-delà de tous les mots/maux.



NAO 2019 CGT AKKA



ETAT DES LIEUX

Le contexte

Les bénéfices des entreprises du CAC40 ont explosé en 2017 avec 94 milliards d'euros et la part des dividendes versée aux actionnaires ne cesse de progresser passant de 30% au début des années 2000 à 67,5% en 2016, au détriment des salaires (voir rapport de l'ONG Oxfam [Rapport Oxfam](#)). Pour les six premiers mois de l'année 2018, le montant des dividendes s'élève à 43,5 milliards d'euros. Aussi, les dividendes versés dans le monde ont augmenté au 2ème trimestre 2018 de 12,9 %, soit 497,4 milliards de dollars. Dans le top 10 de ces entreprises qui ont versé 46,5 milliards de dollars, 3 sont françaises (Sanofi, BNP Paribas et Total). La France a distribué 50,9 milliards de dollars soit +23,5%. Ces augmentations dépassent de loin celles des années précédentes.

Les aides publiques, exonération fiscale ou de cotisations sociales représentent autour de 200 milliards d'euros par an, soit disant pour créer des emplois sans aucune évaluation. C'est 10 points de PIB par an.

Si la part des salaires dans le PIB européen avait été la même que celle du début des années 1990, les travailleurs de l'Union européenne auraient, en moyenne, gagné 1 764€ de plus en 2017 ! (Etude sur les salaires en Europe – CES Confédération européenne des syndicats).

A l'instar du patronat qui ne cesse depuis plus de 40 ans de parler du coût du travail nous mettons un point d'honneur à mettre en exergue le coût du capital.

Seul le travail crée de la richesse. Ce qu'on appelle la valeur ajoutée. Celle-ci permet de payer les fournisseurs, la consommation, les salaires y compris les cotisations, les impôts et les investissements. Le reste des dépenses, qu'il aille aux actionnaires, aux banques, ou aux propriétaires des locaux, sert à rémunérer le capital : c'est le coût du capital. Dans cet ensemble, le coût du capital financier (dividendes versés aux actionnaires, rachats d'entreprise, intérêts versés aux banques) ne cesse d'augmenter. C'est ce coût du capital qu'il faut baisser car il pèse sur l'efficacité de l'entreprise, les investissements à réaliser et surtout les salaires à augmenter.



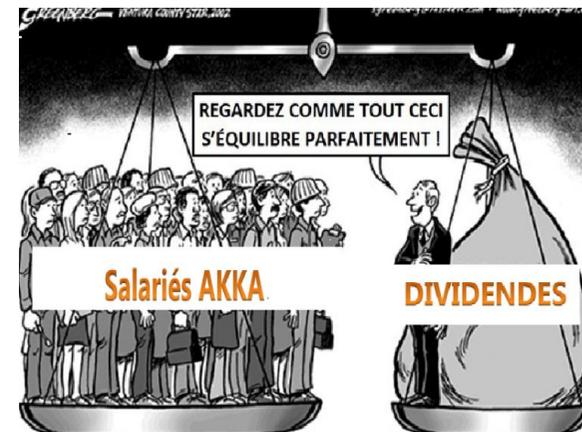
NAO 2019 CGT AKKA



Si la Direction d'AKKA nous questionne sur les moyens pour financer notre réforme de la politique salariale à AKKA, nous répondrons donc tout simplement que cela doit commencer par la baisse du coût du capital.

La valorisation salariale contribue à la valorisation des cotisations sociales qui ouvrent des droits pour des prestations relatives soit à des risques (maladie, chômage, invalidité), soit à la qualité de la vie future (retraite) ou de celle de nos enfants (famille).

Détourner en dividendes la valeur ajoutée issue du travail des salarié-e-s a donc un impact à court terme sur le salaire mensuel mais aussi à long terme par une carence des cotisations sociales couvrant les prestations mentionnées ci-dessus.



Excellents résultats et partage des richesses à deux vitesses : la bipolarité d'AKKA mal digérée par les salarié-e-s

Concernant la communication de ses résultats, la Direction d'AKKA n'est pas radine en superlatifs :

RÉSULTATS 2018 : Tous les objectifs sont dépassés

CHIFFRES CLÉS 2018 : FORTE AMÉLIORATION DES PERFORMANCES OPERATIONELLES ET FINANCIÈRES

RÉSULTATS 2018 PAR RÉGION : SOLIDE DYNAMIQUE DANS TOUTES LES BUSINESS UNITS

« Avec un **chiffre d'affaires de 615,1 M€**, la **BU France délivre une croissance organique de 11,5%** (8,4% en 2017).

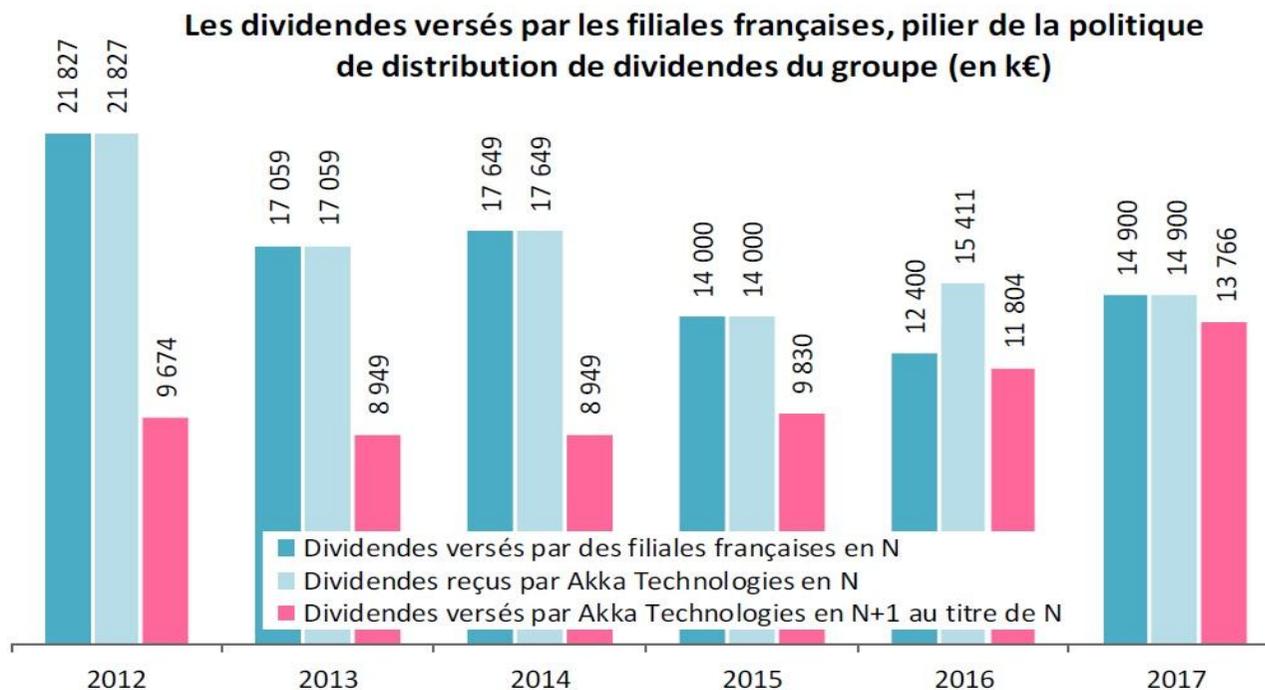
AKKA accélère ses gains de parts de marché dans les métiers du digital dans un environnement porteur. Cette dynamique est soutenue par la progression des secteurs Automobile, Aéronautique, Life Sciences et Energie. La BU France poursuit l'amélioration de ses marges et enregistre une marge opérationnelle d'activité (MOA) de 8,3% en 2018 (dont 9,1% au S2). Le recrutement net de plus de 880 ingénieurs en 2018 présage de la poursuite d'une forte dynamique en 2019. » (Communiqué de Presse du 19 mars 2019)



NAO 2019 CGT AKKA



Concernant le versement des dividendes, la Direction d'AKKA sait être généreuse



Comme le montre le tableau ci-dessus, ce sont bien les filiales françaises, depuis des années, qui contribuent aux remontées de dividendes permettant à AKKA d'opérer les distributions.



NAO 2019 CGT AKKA



Concernant le versement d'actions gratuites, la Direction d'AKKA distribue pour 300 bénéficiaires chanceux

En 2017, un nouveau plan « d'attribution d'actions de performance » a été arrêté et a porté sur environ 300 000 actions au total pour 300 bénéficiaires. Un plan qui ne prévoyait pas de période de conservation, permettant donc aux bénéficiaires de revendre immédiatement leurs actions dès le 1^{er} avril 2019.

300 000 actions ... valorisées au cours actuel de 61€ soit 18,3 millions d'euros, soit 61 000 euros en moyenne par personne, soit un montant total plus de dix fois supérieur à la réserve spéciale de participation de 2017.

Concernant la participation, en 2019, ce sera ZERO euros pour tous les salarié-e-s

Les opérations de restructurations juridiques du groupe entraînent mécaniquement : une réduction du périmètre de l'accord, 8 sociétés sont désormais intégrées à l'accord (11 en 2016), et une forte hausse des capitaux propres d'Akka Services et d'Akka Produit qui devrait bloquer leur capacité à générer de la réserve spéciale de participation (RSP) dans les années à venir.

Trois possibilités s'offrent à la Direction :

- Soit la direction ne procède à aucun changement, vise un déclenchement d'un montant minimum de Participation (RSP), qu'elle décidera chaque année de compléter de manière discrétionnaire, par un supplément de Participation, dans le prolongement de ce qui a été fait au cours des deux dernières années. Cette option revient à détourner le principe aléatoire de la Participation pour le transformer en prime collective fixée de manière totalement maîtrisée chaque année.

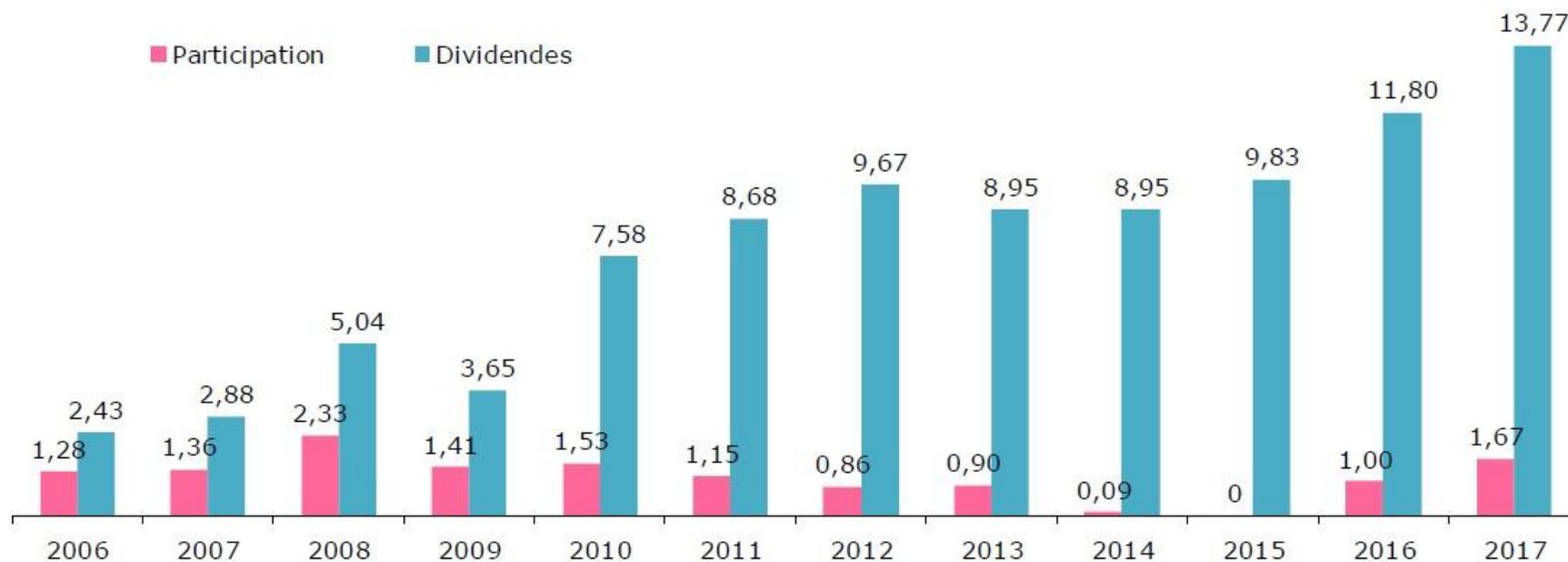


NAO 2019 CGT AKKA



- Soit la direction ne procède à aucun changement, vise un versement nul ou très faible de Participation, avec pour objectif de substituer l'intéressement à la Participation.
- Soit la direction décide de donner du sens à la Participation et propose de mettre en place un accord dérogatoire, pour bâtir une formule de calcul économiquement pertinente pour l'entreprise et ses salarié-e-s.

Evolution de la RSP en France et des dividendes du groupe (M€)





NAO 2019 CGT AKKA

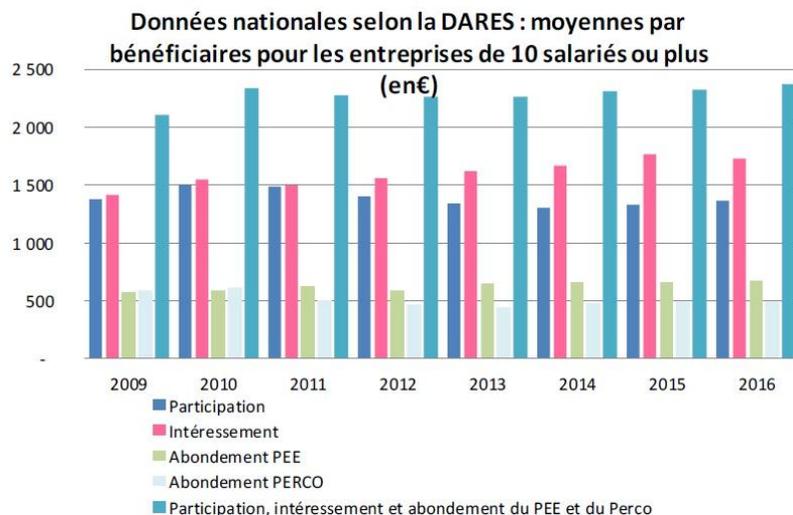


Concernant l'intéressement, en 2019, ce sera ZERO euros pour tous les salarié-e-s

Malgré de belles « promesses » en 2018 de la part de la Direction qui prévoyait un intéressement d'environ 500 euros par personne, motivant ainsi la CGT à signer un chèque en blanc en signant l'accord sur l'intéressement, les excellents résultats 2018 ne permettaient pas de déclencher la distribution de l'intéressement à l'ensemble des salarié-e-s.

La CGT AKKA avait prévenu les salariés de cette supercherie qui permet à la Direction d'AKKA de maîtriser le montant des bénéfices qu'elle veut bien partager avec ses forces vives que sont les salarié-e-s.

Pourquoi une telle règle d'attribution des richesses n'est-elle pas adoptée pour le déclenchement des dividendes ? Une pointe d'espoir pour les démissionnaires, AKKA reste une exception avec son zéro pointé, loin derrière la plupart des entreprises de 10 salariés ou plus, avec une moyenne par bénéficiaire à 2400 euros (participation + intéressement + abondement du PEE et du PERCO).



Source : Dares, enquêtes Participation, intéressement et épargne salariale, août 2018



NAO 2019 CGT AKKA



REVENDEICATIONS

Egalité entre les femmes et les hommes – Rappels nécessaires

La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes « culturels » qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société.

Elle se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite :

- une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes ;
- 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 ;
- un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.



NAO 2019 CGT AKKA



La CGT AKKA a de nouveau constaté des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, ainsi que des écarts de primes, encore et systématiquement en faveur des hommes.

Ces écarts habituels et d'usage dans le paysage salarial d'AKKA n'obtiennent toujours pas de la part de la Direction Générale une prise de conscience pour admettre dans un premier temps l'évidence de la discrimination ou à minima engager une mission d'expertise afin de s'assurer que tous ces écarts systématiquement à l'avantage des hommes sont uniquement et continuellement le produit du hasard, une conclusion sans aucun fondement qui aujourd'hui est devenue archaïque.

La CGT AKKA demande que l'enquête APEC soit complétée par la comparaison des primes versées aux femmes et aux hommes qui sont sur le même poste.

La CGT AKKA demande que la parité Femmes/Hommes soit assurée en terme d'effectif dans l'entreprise au-delà du coefficient 150 (25% de femmes actuellement).



NAO 2019 CGT AKKA



Salaires et primes

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

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

- Un turnover de 30% sur deux ans passés à AKKA. Les déçus s'en vont trop vite, et le recrutement des remplaçants coûte cher :
 - o il faut compter 1000€ en moyenne par embauche,
 - o la Direction fait le constat qu'on embauche plus cher que n'étaient payés ceux qui partent
- 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 :
 - o des déplacements de longue durée qui coûtent au collaborateur, pécuniairement et par rapport à sa vie personnelle
 - o 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
 - o sur-exploitation des personnels travaillant en plateau, avec des grosses difficultés de se faire payer les heures supplémentaires
 - o pas ou peu d'augmentations
- 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 toute demande d'augmentation à la faible valeur ajoutée de ce qu'ils produisent.

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 !



NAO 2019 CGT AKKA



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.

AUGMENTATION GENERALE

Objectif : Diminuer l'effet de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salarié-e-s et valoriser l'expérience

L'inflation concerne tous les salarié-e-s. Cette année, elle est de 1,8%.

Depuis 2001, le cumul de l'inflation représente 25%. Les salaires ont-ils pour autant tous augmentés de 25%?

De plus, 1 an de travail est 1 an d'expérience en plus pour tous les salarié-e-s. Cette expérience supplémentaire d'1 an doit être valorisée.

La CGT AKKA demande la mise en place à AKKA d'une AUGMENTATION GENERALE de 1% minimum chaque année.

Cette augmentation sera indexée sur l'inflation et sur la valorisation d'1 année d'expérience selon la masse salariale d'AKKA.
Pour l'année 2019, la CGT AKKA demande une AUGMENTATION GENERALE de 2% :
1% au titre de l'inflation 2019 et 1% au titre de la valorisation des acquis de l'expérience

Personnel éligible : tous les salarié-e-s avec au moins 1 an d'ancienneté au 01/03/2019
Nombre de salarié-e-s éligibles pour 2019 : 5443 (nombre communiqué par la Direction)
Augmentation de 70 euros brut mensuel, soit une moyenne de 55 euros net mensuel.



NAO 2019 CGT AKKA



AUGMENTATIONS COLLECTIVES

Objectif : la valorisation d'un ou plusieurs groupes de salarié-e-s (équipe, agence, département, catégorie (coefficient SYNTEC), etc.)

Chaque année, dans le cadre des NAO Bloc 1 (salaires), un ou plusieurs groupes seront identifiés pour bénéficier d'une augmentation collective.

Pour 2019, la CGT AKKA propose une enveloppe de 2% de la masse salariale destinée à des augmentations collectives, soit 6 Millions d'euros.

Personnel éligible : tous les salarié-e-s avec au moins 1 an d'ancienneté au 01/03/2019

Objectif 2019 : Dans la poursuite de nos actions, notamment dernièrement notre appel à la mobilisation et grève du 15 mars 2019, augmentation des plus bas salaires pour permettre aux salarié-e-s AKKA de mieux s'équiper (isolation, véhicule, ...), de mieux se nourrir (bio et/ou issue d'une agriculture raisonnée en local)

Groupes concernés pour 2019 :

- Fonctionnels non cadres – augmentation de 3% du salaire brut, soit une moyenne de 75 euros brut mensuel, soit environ 58 euros net mensuel
- Fonctionnels cadres – coefficient 95 et 100 - augmentation de 3% du salaire brut, soit une moyenne de 80 euros brut mensuel, soit environ 60 euros net mensuel
- Fonctionnels cadres – coefficient 105 et 115 - augmentation de 3% du salaire brut, soit une moyenne de 95 euros brut mensuel, soit environ 70 euros net mensuel
- Productifs non cadres – augmentation de 3% du salaire brut, soit une moyenne de 75 euros brut mensuel, soit environ 58 euros net mensuel



NAO 2019 CGT AKKA



- Productifs cadres – coefficient 105 et 115 - augmentation de 3% du salaire brut, soit une moyenne de 95 euros brut mensuel, soit environ 70 euros net mensuel

Pour 2020, la CGT AKKA propose de mettre en avant les groupes suivant :

- Fonctionnels cadres – coefficient 130 et 150
- Productifs cadres – coefficient 95 et 100
- Productifs cadres – coefficient 130 et 150

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La CGT AKKA demande la poursuite des rattrapages de salaires pour tous les salarié-e-s qui n'ont pas été augmenté-e-s ces 3 dernières années avec des montants significatifs pour les salarié-e-s : 2% du salaire brut mensuel minimum.

La CGT AKKA demande que, pour toutes augmentations individuelles mises en œuvre, des critères objectifs et vérifiables soient décrits dans l'accord.

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.



NAO 2019 CGT AKKA



PRIMES

Primes d'ancienneté

Afin de récompenser les collaborateurs de leur fidélité dans la société, la CGT AKKA demande une prime de :

- 200 euros pour le passage des 5 ans d'ancienneté,
- 400 euros pour le passage des 10 ans d'ancienneté,
- Et +100 euros tous les 5 ans supplémentaires (pour le passage des 15 ans d'ancienneté de 500 euros, pour 20 ans d'ancienneté de 600 euros, etc.)



NAO 2019 CGT AKKA



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.

Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié-e doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quel que soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue).

Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- non diplômé : le SMIC (*);
- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC (*), soit 2 160 € brut ;
- niveau Bac (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC (*), soit 2 520 € brut ;
- niveau BTS / DUT (BAC +2) : 1,6 fois le SMIC (*), soit 2 880 € brut ;
- niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le SMIC (*), soit 3 240 € brut ;
- niveau Master / Ingénieur (BAC + 5) : 2 fois le SMIC (*), soit 3 600 € brut ;
- niveau Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le SMIC (*) soit 4 140 € brut.

(*) sur la base du SMIC revendiqué par la CGT, soit 1800 € brut mensuel



NAO 2019 CGT AKKA



Parcours professionnel

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

Exemples :

- des chefs de projet (responsables d'équipe) avec 10 ans d'expériences 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. »



NAO 2019 CGT AKKA



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:

- 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.



NAO 2019 CGT AKKA



Classification :

ETAM

- La CGT revendique pour les salariés non cadres un salaire minimum à l'embauche de 1800 euros brut mensuel.
- 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 échancier (manager – service RH) en vu d'un passage au statut cadre, voire passage direct au statut cadre (sans échancier) 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 passent d'office au coefficient 110 ou 115 selon l'âge après deux ans d'expérience.
- La CGT AKKA demande que les salarié-e-s au coefficient 100 et 105 et ayant plus de 26 ans passent d'office au coefficient 115.
- La CGT AKKA demande que les salarié-e-s au coefficient 115 passent au coefficient 130 après 4 ans d'expérience maximum. Rappel SYNTEC : pas de fonction de commandement en position 2.2 coefficient 130.
- 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.



NAO 2019 CGT AKKA



Frais professionnels

Après le salaire et l'intérêt de la mission, le premier sujet important pour les salarié-e-s restent 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).

Restauration

Tickets restaurant :

La CGT AKKA demande la revalorisation des titres restaurant à 9,20 euros avec une participation employeur de 5,52 euros (maxi pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales) soit + 0,12 euros par rapport à 2018 et part salarié-e à 3,68 euros, soit +0,08 euros par rapport à 2018.

Subvention RIE :

La CGT demande que le montant de la subvention RIE soit au minimum le même que la part employeur des tickets restaurant.



NAO 2019 CGT AKKA



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 la moins coûteuse.

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 (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* » (RSE? Explications : <https://e-rse.net/definitions/definition-rapport-rse/#gs.4yz0iu>)

Mise à jour des règles de remboursement de frais :

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)



NAO 2019 CGT AKKA



Pour les missions éloignées de moins d'un mois, où le 1^{er} mois des missions plus longues, la CGT AKKA demande :

- la réservation via Egencia 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 9,20€ en 2019

Référence : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/repas---petit-deplacement.html>

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.



NAO 2019 CGT AKKA



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.



NAO 2019 CGT AKKA



Autres revendications....

Mutuelle santé :

La CGT AKKA demande la prise en charge du conjoint du salarié-e en plus des enfants actuellement.

La CGT AKKA demande la suppression du surcoût lié à l'option supplémentaire santé.

Ces deux revendications pourraient justifier le lancement d'un appel d'offre.

Nous demandons que tous les 3 ans ou lors de chaque nouvelle disposition prise en défaveur du salarié-e (exemple : baisse de prise en charge d'une prestation), la Direction relance de nouvelles consultations Mutuelle santé et prévoyance et consulte la commission mutuelle (issue des CE) sur le choix du partenaire.

Partage de la valeur ajoutée

La Participation et l'intéressement :

La CGT AKKA demande l'ouverture d'une négociation pour un accord dérogatoire pour le calcul de la réserve spéciale de participation. Objectif : redonner le sens initial de la Participation qui doit permettre de redistribuer aux salarié-e-s une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise.

La CGT AKKA demande à la Direction Générale d'AKKA de revoir son approche concernant l'intéressement qui doit viser à associer les salarié-e-s à la réussite et la bonne marche de l'entreprise. Dissocier les salarié-e-s à cette réussite revient à les mépriser.