la cgt AKKA

AKKA HIGH TECH
UES AKKA France
La CGT AKKA au Comité Social et Economique
FLASH CSE

JANVIER/FEVRIER 2022

« L'avenir n'est pas ce qui va arriver, mais ce que nous allons faire. » Henri Bergson

Pour toute question, besoin, demande de renseignement, écrivez nous !

cgtakka.france@gmail.com

Connaitre la CGT AKKA, nos positions, nos combats au sein d'AKKA :

https://akka.reference-syndicale.fr/
http://cgtakkais.hautetfort.com/
https://twitter.com/cgtakka
https://www.facebook.com/cgtakka/

La CGT plus globalement

https://www.cgt.fr/

La CGT donne aussi la parole aux Cadres, Ingénieurs, Techniciens et Agents de maîtrise depuis plus de 30 ans :

https://ugictcgt.fr/

Vœux 2022

L'ensemble des membres de la CGT AKKA souhaitent à vous toutes et à tous une bonne et heureuse année 2022.
Cette année démarre très bien avec la mise en demeure de la DREETS d'Occitanie adressée à toutes les filiales du Groupe AKKA concernant tous les établissements en France.
Cette action engagée par la CGT AKKA dès 2020 a mis en lumière LAKKAsse sociale et ses conséquences sur les emplois et la santé des salariés.
Après avoir prévenu à maintes reprises la Direction et tenté de faire cesser LAKKAsse sociale, cette année aura pour but d'engager des actions de réparations (salariés) et de sanctions (employeur).
Cette année est donc une année charnière pour nos revendications, nos réclamations et nos luttes afin de faire respecter vos droits et les obligations de l'employeur, et obtenir des avancées pour l'ensemble des salariés.
Après la prise de conscience, cette année doit être l'année de l'action et donc de la syndicalisation.
Il est évident que si nous étions toutes et tous engagés dans la valorisation de nos métiers, bien sûr que vous seriez toutes et tous à la manœuvre et la Direction contrainte d'être à votre écoute.
Notre souhait le plus cher, après la Santé pour toutes et tous, est donc de pouvoir accueillir des salariés de plus en plus nombreux à s'engager avec nous pour favoriser leur épanouissement professionnel.
« L'avenir n'est pas ce qui va arriver, mais ce que nous allons faire. »

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes chez AKKA

Ce sujet avait été discuté en négociation en 2017, un accord UES avait été signé par la CGT.
Le problème est que la Direction n'a pas complètement appliqué ses engagements et les écarts se sont creusés au lieu de se réduire : **en 2020, l'écart de salaire était de -6,7% en défaveur des femmes** d'après la Direction, en 2021 hors prime « on-track » il atteignait -7,6% d'après une étude Syndex.

Pour les managers, les écarts des primes sur objectifs attribuées en 2020 avaient explosé avec le triste chiffre de -66% en défaveur des femmes cadres éligibles, et la Direction n'apporte pas d'explication.
La Direction a écrit en 2021 aux organisations syndicales qu'elle n'avait pas procédé au rattrapage du salaire des femmes. Elle avait refusé d'ouvrir une négociation début 2021 pourtant obligatoire, et s'est cantonnée en fin d'année à faire un plan d'action limité à des préconisations et une expertise. Le sentiment laissé est que l'égalité professionnelle n'est pas un sujet important chez AKKA, les messages de la Direction générales sont d'ailleurs silencieux sur ce sujet.

Alors oui, **l'égalité professionnelle nécessite pour l'entreprise de mettre en place des procédures de vérification et de rattrapage, ce qu'elle ne fait pas**. Les messages d'inclusion et de diversité sont souvent cantonnés à afficher une belle façade, il faut qu'en interne ça change concrètement.

Mesdames, vérifiez votre position/coefficient par rapport à la CCN Syntec, demandez à vos collègues hommes faisant un travail de valeur égale quelle est leur rémunération, et si vous détectez une anomalie, contactez votre organisation syndicale préférée.
La mise en place de la fameuse prime « on-track » devrait ne rien arranger. En effet, elle disparaît très vite lorsqu'on prend des jours « enfant malade », les écarts risquent donc de se creuser davantage.

Connaître ses droits et les devoirs de l'employeur ?
Nous proposons des formations, syndiquez-vous !
cgtakka.france@gmail.com

Les AKKARIENS : sous-espèce mutante

Dans un précédent article nous vous mettions en garde contre les allergies aux AKKAriens.

Nous apprenons qu'une mutation de la classe dominante de l'espèce déjà signalée a été mise en évidence récemment. Elle est heureusement peu contagieuse, mais elle fait des ravages dans les rangs des individus dominés. Elle semble particulièrement présente dans l'Ouest et le Sud-Ouest de la France, bien que le reste du territoire ne soit pas épargné. Cette sous-espèce a été baptisée « Ressources de Harcèlement » par les éthologistes qui l'ont observée.

Au contraire de l'organisation sociale qui existe chez beaucoup d'insectes (abeilles, fourmis, etc.) chez lesquels le but de l'organisation est le fonctionnement harmonieux de la colonie pour le bien de l'ensemble de ses membres, le mutant ne répond pas à de telles motivations, mais cherche manifestement à faire perdurer, voire aggraver, l'oppression des membres asservis de la colonie pour l'intérêt de seulement quelques individus.

Nous vous mettons en garde contre ces individus ! Soyez vigilants et n'hésitez pas à signaler toute prolifération ainsi que leurs actions délétères via l'adresse cgtakka.france@gmail.com.

Toute ressemblance avec des personnes existantes ou ayant existé est purement fortuite

Découvrir la CGT

Les formateurs de la CGT AKKA vous proposent de passer deux heures ensemble, pendant lesquelles, nous l'espérons, vous allez par des échanges pouvoir découvrir ce qu'est la CGT, à quoi sert notre syndicat, pourquoi il existe, comment et avec qui il est organisé.
Cette rencontre est conçue en deux parties :
- mardi 8 mars
- jeudi 10 mars

L'horaire indicatif sera 17h30-18h30, après le travail.

Cette présentation sera en visioconférence, via l'outil Zoom. Que vous soyez syndiqués ou pas, nous vous invitons à vous inscrire en laissant vos coordonnées personnelles via le formulaire en ligne.
Vous recevrez le lien Zoom quelques jours avant la 1ère séance.

Appel à vos revendications !

Dans le cadre de la réalisation de notre réforme de la politique salariale 2022 à AKKA, envoyez-nous toutes vos revendications en les priorisant et/ou vos témoignages à **cgtakka.france@gmail.com (objet du mail : NAO 2022)**.
Depuis octobre 2021, des entretiens sont en cours.
N'hésitez pas à nous solliciter !

Votre argent (suisse) m'intéresse …

Le journal suisse « Handelszeitung » (Journal du Commerce) a consacré un article au rachat d'AKKA par Adecco (groupe suisse). Il souligne que le fondateur d'AKKA, Maurice Ricci, compte parmi les français les plus riches.
(On ne leur a pas dit, aux journalistes suisses qu'il voulait qu'on l'appelle Mauro, son prénom italien de naissance ?)
Le journaliste précise « Le chef d'entreprise, âgé de 60 ans, possède, selon le magazine "Challenges", une fortune de 325 M€ et compte ainsi parmi les 500 français les plus riches. »

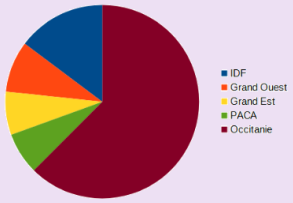
Son but n'est-il pas d'être premier, là aussi ?
Et ces quelques millions, sur le dos de qui les a-t-il acquis ? l'histoire ne le dit pas, mais nous en avons une petite idée. Et combien va-t-il toucher en « vendant » les salariés, j'allais dire les esclaves, qui restent ? J'espère pour lui que cela va au moins le faire monter de quelques rangs dans le classement ! Après tout cela doit être cela le but.
Pour ceux qui lisent l'allemand :

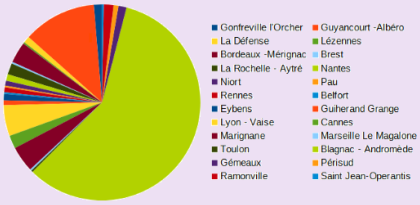
https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/grosster-deal-in-der-konzern-geschichte-adecco-kauft-akka

Pas encore syndiqué.e? Être syndiqué.e à la CGT ouvre des droits à participer, à décider, à se former et à s'informer

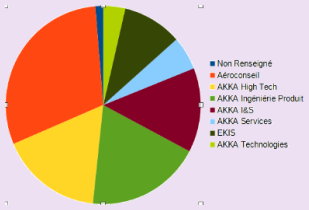
Sondage télétravail : les résultats

Vous avez été 392 salarié.e.s à répondre au sondage, merci de votre participation.
Sans surprise, ce sont les salariés les plus concernés qui ont été les plus nombreux à répondre, à savoir ceux du site Andromède à Blagnac, site sur lequel le télétravail est absolument nécessaire pour que la Direction puisse entasser 2 fois plus de salariés que de postes de travail disponibles, en utilisant le Flex-Office en plus du télétravail. Rappelons que le télétravail ne peut en aucun cas être imposé par la Direction (hors circonstances exceptionnelles comme celles que nous connaissons actuellement évidemment).
Quelques chiffres :
62,5 % des répondants appartiennent à la région Occitanie avec 58,5 % du total des répondants à Andromède





Près de 30 % des répondants appartiennent à Aéroconseil, devant High Tech et Produit (environ 19 % chacun), puis I&S devant les plus « petites » entités.



L'échantillon est assez représentatif de l'effectif AKKA même si les jeunes ont assez peu répondu.
20 % des répondants faisaient déjà du télétravail avant la crise sanitaire.

Vous avez été 37 % à constater une augmentation de la charge de travail, et pour 40 % le temps de travail a augmenté. Seulement 30 % d'entre vous ne travaillent jamais en dehors des horaires normaux de travail.
Pour 66 % d'entre vous le télétravail a également correspondu à une réorganisation des espaces, perçue plutôt ou très négativement à 63 %. L'introduction du Flex Office n'est pas perçu comme une amélioration à plus de 80 %.
En ce qui concerne l'équipement, AKKA n'a pas fourni beaucoup de matériel à part le strictement nécessaire, c'est-à-dire l'ordinateur, presque toujours portable et l'équipement pour la visio conférence. L'écran n'est pas toujours fourni, et le 2e encore moins. Quelques très rares chanceux ont un siège ergonomique ou une imprimante. Beaucoup trop de matériel / équipement est à la charge du salarié et vous estimez à 85 % qu'AKKA devrait donner une indemnité financière afin de compenser le surplus de dépenses comme le chauffage et l'électricité.
6,5 % ne souhaitent pas télétravailler ou seulement occasionnellement, à l'opposé 12 % à temps plein.

Les 4 principales motivations pour télétravailler :
- diminuer le temps de trajet
- plus de souplesse sur les horaires de travail
- meilleur équilibre vie privée / pro
- pour être plus concentré

Attention, en télétravail vous êtes toujours soumis aux horaires de travail de votre entité.
Mais à 45 % vous n'êtes pas libres du choix du nombre de jours en télétravail et à 35 % pas libres de la répartition.

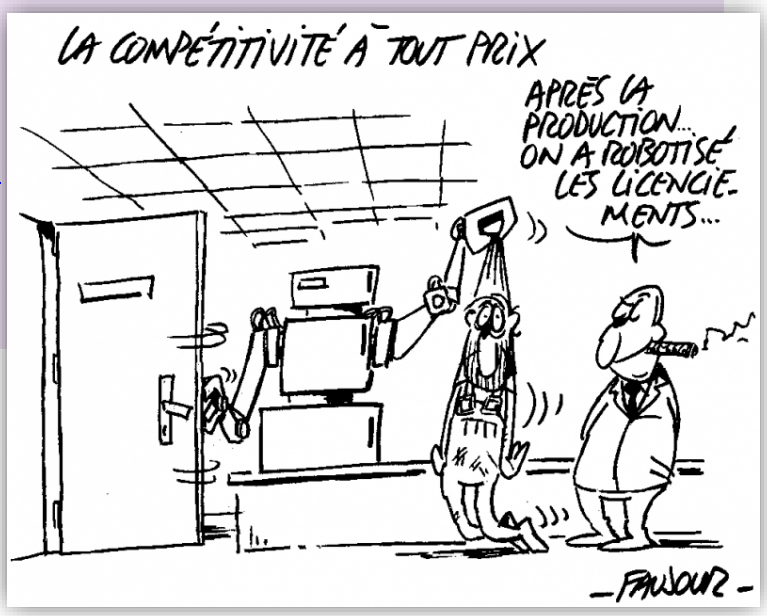
Et les principaux risques que vous voyez
- isolement vis-à-vis des collectifs de travail
- sédentarité
- conditions matérielles inadaptées
- brouillage des frontières vie privée / vie pro

On peut relever une contradiction : vous souhaitez télétravailler pour un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle, tout en reconnaissant le risque de brouillage des frontières vie privée / vie pro.
Les résultats sur le temps et la charge de travail, et les horaires montrent qu'un ajustement est nécessaire pour ne pas laisser envahir son temps personnel. En cela, une formation pourrait s'avérer utile, mais 83 % n'en ont reçu aucune. Et on peut s'interroger sur le contenu des formations quand il y en a eu, peut-être seulement sur l'utilisation de Teams ?
La charte sur le télétravail que prépare actuellement AKKA ne prévoit toujours pas d'indemnité financière. Pour la fourniture de matériel, une prise en charge partielle d'un montant très faible a été prévu, mais il est très insuffisant pour s'équiper correctement. Dans la version actuelle de la charte, AKKA propose le remboursement à hauteur de 50 % pour l'achat d'équipement (écran, fauteuil et accessoires bureautiques) avec une limite de 120 € maximum.
Cette charte prévoit également la formation au télétravail, aussi bien pour le salarié que pour le manager. Manifestement nos managers ont besoin de formation, au vu de vos réponses sur ce que l'employeur a mis en place sur les dispositifs de suivi et d'évaluation du temps et de la charge de travail, comme du droit à la déconnexion.

Avec le télétravail et le Flex-Office, AKKA fait des économies considérables sur le parc immobilier et refuse d'en partager quelques miettes avec les salariés. Nous ne sommes malheureusement pas surpris, c'est ce à quoi AKKA nous a habitués, mais **la CGT se dresse encore et toujours contre cette attitude et nous avons besoin de votre appui pour que le vent tourne et que la Direction se rende compte que cela doit cesser !**

Bilan CGT 2021

Nous nous étions quittés en 2020 après une AG des salariés visant à les informer du projet de PSE massif de plus de 1000 postes que la Direction d'AKKA venait d'annoncer pour la France. Nous avons démarré l'année avec une intersyndicale à 6, donc complète, pour lutter contre le PSE. La Direction d'AKKA choisissait déjà ses négociations en stoppant toute discussion sur l'APLD Syntec (Activité Partielle de Longue Durée), jugée inadaptée pour notre secteur d'activité selon la Direction qui, avec les départs volontaires et les formations, aurait permis d'éviter le PSE et le plan social masqué qu'on découvrira plus tard. Par contre, cette même Direction mettait les moyens pour que les Organisations Syndicales signent un accord Handicap, dans l'objectif de limiter sa contribution handicap jusqu'en 2023, avant d'expliquer plus tard dans l'année que les Organisations Syndicales n'étaient plus représentatives à ses yeux du fait de l'absence d'élection et d'attendus de jugements. Début 2021, la Direction des Ressources Humaines a annoncé qu'elle reportait les discussions pré-électorales et les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) pour se concentrer sur le PSE. Fin 2021, les NAO 2021 débutent avec une Direction qui annonce zéro euro de budget alors qu'elle avait lancé unilatéralement une prime discriminante dite "On Track" dès le mois de juin pour un budget de plus de 2 Millions d'euros pour éteindre l'hémorragie des démissions.
Cette Direction croit pouvoir acheter les salariés en mission. Il n'en est rien. L'épanouissement professionnel ne se résume pas à un chèque ponctuel et éphémère imposant le nombre de jour d'activité mensuel.
Nous sommes maintenant début 2022, la Direction a bien annoncé par deux fois qu'elle lancerait les élections, pour octobre 2021, puis pour janvier 2022, chacun peut constater qu'il n'y a toujours pas d'annonce sur les panneaux d'affichage de la Direction. L'absence de dialogue social générée par l'autoritarisme de cette Direction, à coup de décisions unilatérales, en est la principale raison.
2021 a vu la poursuite de LAKKAsse sociale entamée en 2020 avec plus de 3100 sorties hors PSE, soit 40% des effectifs, en 2 ans (du 01/01/2020 au 31/12/2021), dont plus de 1300 en départs contraints. La Direction d'AKKA a appliqué hors PSE ce qu'elle avait annoncé dès octobre 2020 : « *plus de 1150 postes devraient être supprimés* ».
La CGT AKKA s'est mobilisée pour répondre à toutes les sollicitations, vous tenir informé via nos communications (Flash CSE CGT AKKA, sites internet, réseaux sociaux, etc.) et, en parallèle, organiser la contre-attaque ! Il n'était pas question de laisser cette Direction détruire des salariés en toute impunité. Nous avons organisé des commissions, des ateliers, des formations. La valorisation de nos métiers doit passer par une meilleure connaissance de nos droits et des devoirs de l'employeur. La formation syndicale est donc primordiale.
Jusqu'à ce 5 juillet 2021.... Nous apprenions l'hospitalisation d'un salarié toulousain en détresse. Nous avons lancé une procédure d'alerte pour danger grave et imminent dès le 9 juillet, qui a nécessité 3 mois d'enquête. Alors que la Direction concluait à aucune défaillance dans son management et le traitement du salarié, les conclusions de la CGT AKKA étaient sans appel : la Direction d'AKKA est pleinement responsable. La DREETS de l'Occitanie, après enquête, a soutenu nos conclusions en adressant fin décembre 2021 à toutes les filiales du Groupe AKKA une mise en demeure mettant en exergue la responsabilité de l'employeur. La Direction d'AKKA a jusqu'à mi-février pour changer à 180° son management oppressif et destructeur et proposer des actions pour notamment prévenir les risques psychosociaux.



Suivez-nous ! **@CGTAKKA**

Vos contacts CGT AKKA : CLIQUEZ ICI