



AKKA HIGH TECH
UES AKKA France
 1er OCTOBRE 2020

La CGT AKKA au Comité Social et Economique
FLASH CSE

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

Nous avons commencé ainsi l'Edito de notre Flash CSE du 1er juin et nous y sommes... **Nous allons le faire ensemble ! Ainsi nous appelons tous les salarié.e.s d'AKKA à nous contacter pour recevoir la marche à suivre afin de vous protéger.** Oui, la Direction d'AKKA a décidé de multiplier les opérations de départs forcés avec des licenciements pour « insuffisance professionnelle ». Nous sommes de plus en plus sollicités pour des EPL (Entretien Préalable au Licenciement). Cette ultime procédure est enclenchée par AKKA lorsque les salariés refusent les propositions indécentes de la Direction pour négocier un départ discret. « *De toute façon, si tu refuses, on te trouvera une faute pour te licencier !* ». D'autres n'ont même pas cette fallacieuse alternative et reçoivent leur convocation, une convocation au chômage dès la sortie d'AKKA. La Direction d'AKKA a commencé à mettre la moitié de son effectif en activité partielle sans se poser trop de questions (salarié.e.s en période d'essai, en intermission, dont la mission a cessé par la fermeture du client, ...) puis a réfléchi à l'aspect légal pour en retirer ou en remettre, une véritable cuisine improvisée. La panique était de mise, et la crise sanitaire particulièrement anxiogène pour toutes et tous n'y a rien arrangé. Le confinement a privilégié l'isolement facilitant les démarches de la Direction pour se débarrasser des salarié.e.s inoccupé.e.s, passé.e.s du statut de « talents » à « charges ». L'activité partielle et le télétravail subi, avec le temps, renforce cet isolement. Alors qu'on ne nous dise pas que ces départs forcés n'ont strictement rien à voir avec la situation économique catastrophique d'AKKA [Cf. (1) [BFMBusiness 28/07/2020 : « AKKA, une entreprise fortement endettée » 3:28](https://www.bfmbusiness.com/actualites/28-07-2020/akka-une-entreprise-fortement-endettée)]. « Catastrophique », ce qualificatif répété à multiples reprises par la Direction lors des dizaines de réunions, ordinaires et extraordinaires, du CSE AKKA High Tech de fin mars à août 2020. Qu'on ne nous dise pas dans le même temps qu'AKKA (ndlr : *l'apostrophe amplifie cette ambiance nauséabonde*) a engagé un plan d'action qui « *se traduira par une profitabilité pour l'année pleine 2020* » [Cf. (2)]. Un plan uniquement pour supprimer les emplois !

Ça suffit ! AKKA, comme en 2009 [Cf. (3) et (4)], sacrifie ses salarié.e.s pour très rapidement retrouver une profitabilité et une image exemplaire auprès de sa maison mère nourricière...la Bourse. Votre seule et unique protection : nous contacter avant toute procédure! Syndiquez-vous! Nous vous accompagnerons pour faire valoir vos droits contre les agissements de cette entreprise qui alimente la casse sociale tout en recevant les aides issues de nos impôts. Les salarié.e.s en période d'essai ont été les premiers à payer dès le mois d'avril, puis les salarié.e.s en intermission, puis ce sera Vous qui coûtez trop à l'entreprise! Nous condamnons fermement ces voyous et leurs méthodes ! Nous pouvons vous protéger! Soyons solidaires dans les actions ! Soyons acteurs/actrices de notre avenir !

Oui Camarades ! « L'avenir n'est pas ce qui va arriver, mais ce que nous allons faire. »

- (1) <https://bfmbusiness.bfmtv.com/mediaplayer/video/pepites-pipeaux-akka-technologies-2807-1265859.html>
- (2) <https://www.akka-technologies.com/press-release/resultats-s1-2020/?lang=fr>
- (3) <https://blogs.mediapart.fr/nicolas-sene/blog/181111/la-douteuse-gestion-de-la-crise-dakka-technologies>
- (4) <https://tribunedelyon.fr/2012/03/05/akka-technologies-encore-condamne-par-les-prudhommes/>

Effectifs	AKKA HIGH TECH	AKKA FRANCE
	24/09/2020	24/09/2020
Activité partielle	377 (33%)	1766 (29%)
Activité partielle - total	305	1300
Activité partielle - partiel	72	466
Télétravail ou mission	643 (55%)	3200 (53%)
Mission sur site AKKA	NC	NC
Mission sur site CLIENT	NC	NC
Arrêt maladie	NC	NC
Congés payés/RTT	NC	NC
Intermission	77 (7%)	330 (6%)



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

Accord sur la mise en œuvre de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) dans la branche des Bureaux d'Études : la CGT signe l'accord de branche

Après une négociation intense avec le patronat, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord satisfaisant dans un contexte particulier. Celui-ci reprend nombre des propositions portées par la CFDT et la CGT dans leur plateforme commune, annoncée dès le début de la négociation. La fédération CGT des sociétés d'étude indique : « Nous nous félicitons des avancées significatives obtenues pour les salariés de la branche, et en particulier pour les salariés des TPE. Et sur l'essentiel notre obstination a payé :

- Interdiction des licenciements pendant la mise en œuvre de l'APLD.
- Gel des augmentations des dirigeants.
- Indemnisation complémentaire pour les salarié.e.s.
- Elargissement de l'accès à la formation par la prise en charge intégrale des formations certifiantes, ...

C'est à présent à nos organisations syndicales de s'emparer de cet accord dans les entreprises pour l'améliorer et de le faire correspondre aux réalités de chaque entreprise. La signature d'un accord n'est pas une fin. Nous allons maintenant suivre, au niveau de la branche, de manière très attentive l'application de cet accord dans les entreprises notamment au regard de la question de l'emploi. En effet, si nos deux organisations ont signé cet accord c'est pour permettre la préservation de l'emploi sur le long terme. Il ne peut en être autrement. Nous serons aussi vigilants sur le versement des dividendes sur cette période. Et là encore nos organisations ne laisseront rien passer. La priorité est plus que jamais le maintien de l'emploi dans la branche. »

Le dispositif d'activité partielle actuel est limité à 12 mois maximum par la réglementation, et cette durée est insuffisante comparée à la durée de la baisse d'activité chez AKKA. D'autre part, les dates de redémarrage des missions sont rarement en phase avec la date de sortie de chaque salarié de l'activité partielle. Toujours chez AKKA, une partie des salariés a besoin de formation pour permettre à l'entreprise de se transformer pour adresser les secteurs du numérique. Aussi la CGT demande à la Direction :

- d'ouvrir une négociation APLD au niveau de l'entreprise pour adapter cet accord de branche à l'entreprise en vue de compléter leur indemnisation jusqu'à 100% de leur salaire, permettre de prolonger l'activité partielle jusqu'à retrouver le niveau de business de début 2020 sur chaque région, et négocier des règles claires pour le business et pour chaque salarié pour interrompre l'activité partielle. La CGT demande qu'un diagnostic indépendant soit effectué préalablement par les partenaires sociaux pour les éclairer sur les perspectives business à venir, région par région.
- d'ouvrir une négociation sur l'adaptation des compétences de chaque salarié à la transformation de l'entreprise par la formation professionnelle. Cet accord aura pour but de répartir socialement l'investissement consenti par l'entreprise pour sa transformation de l'ingénierie mécanique vers le numérique, secteur dynamique pourvoyeur de davantage de valeur ajoutée.

Source : <https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2020/09/2020-09-10-accord-dispositif-specifique-activite-partielle-signé.pdf>

Vos droits !

Vous avez un litige et besoin d'un avocat?

Vous pouvez contacter la CGT AKKA par mail/téléphone pour avoir une aide immédiate concernant votre situation. D'autre part, la CGT dans ses unions locales, organise des permanences juridiques sur le droit du travail, et vous aurez la possibilité si vous êtes syndiqué.e.s de monter un dossier aux prudhommes assisté.e.s par un défenseur syndical CGT. Les coordonnées de l'Union Locale proche de chez vous se trouvent sur Internet. Vous pouvez consulter gratuitement un avocat lors de permanences proposées par différents organismes et institutions. Des consultations gratuites d'avocats peuvent être organisées dans les mairies et les tribunaux. Par exemple, sur Toulouse, on peut avoir une première consultation gratuite à la maison de l'avocat. De plus, certains contrats d'assurance prévoient les conseils gratuits d'un avocat. Si l'avocat est sûr de gagner, vous pouvez lui proposer de le payer au % (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F932>)

Pour les salariés à faible revenu (ou en première année d'activité) : L'aide juridictionnelle est une prise en charge par l'État de vos frais de justice (avocat, huissier, etc.). Vous pouvez bénéficier de cette aide si vous avez de faibles ressources. L'aide peut couvrir la totalité de vos frais de justice ou une partie. Vous pouvez la demander avant ou après le début de votre procédure en justice. La demande doit se faire auprès de la juridiction chargée de votre affaire. Vous devez remplir un formulaire et fournir des pièces justificatives : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>

Rupture de la période d'essai...

Contactez-nous! Nous pouvons lancer une procédure « groupée » afin de requalifier cette rupture prématurée en licenciement économique et obtenir des dommages et intérêts conséquents.
Sources : Coordination CGT Aéronautique, conseils juridiques

Les p'tits conseils de la CGT AKKA ...

- 1- Vérifiez dès maintenant que vous avez une assurance « protection juridique » qui intègre bien la vie professionnelle (relations avec votre employeur). Ça limitera vos frais d'avocat si vous allez au contentieux. Vérifier aussi que le délai de carence de l'assureur est plutôt court (3 mois voire aucun délai).
- 2- N'attendez surtout pas d'être en situation de rupture pour prendre contact avec l'équipe CGT. Plus vous vous manifestez tôt, mieux nous pourrions vous défendre.
- 3- Syndiquez-vous à la CGT AKKA, nous organiserons des formations visio pour que tous les adhérents soient au niveau.

**Pour recevoir nos communications...
Inscrivez-vous à notre liste de diffusion sur :
CGTAKKAIS.HAUTETFORT.COM**

Un si bel été...

Oui, cela aurait pu être un bien bel été – enfin ... pas pour les jardins, quelle sécheresse – si nous n'avions pas eu cette épée de Damoclès sur nos têtes, la seconde vague de la Covid, qui nous arrive maintenant en pleine figure.

Il fallait déconfiner à tout prix pour que l'économie redémarre et ce qui redémarre, c'est l'épidémie, beau résultat.

Le gouvernement distribue des milliards sans s'occuper de regarder si les entreprises bénéficiaires de ses largesses n'empochent pas d'un côté pour licencier de l'autre. Et il minimise la gravité de la Covid, réduction de l'isolement à 7 jours en cas de test positif par exemple. Après tout, ce sont surtout les plus de 65 % qui meurent, donc des inutiles qui ne servent à rien et ne font que coûter à la société. La Covid se charge de secouer le cocotier.

Avec ses milliards, le gouvernement ne fait qu'appliquer un cauteleur sur une jambe de bois. Il ne cherche pas à sauver la jambe, en oubliant que la jambe, c'est l'économie française toute entière. Ne faut-il pas plutôt relancer la consommation, et si possible la consommation de produits français ? Pas de xénophobie, mais un simple constat qui s'impose après les mois que nous venons de vivre : nous sommes totalement dépendants des importations dans beaucoup trop de domaines. N'est-il pas temps de ré-industrialiser la France, quelques milliards pourraient être bien utiles dans ce but. Sans compter un effet « secondaire » que cette ré-industrialisation entraînerait : la création d'emplois (un détail !).

Chez AKKA, la Direction profite de cette crise pour réduire encore les coûts, le télétravail va être imposé pour permettre la fermeture de plusieurs sites. Après avoir largement profité des aides gouvernementales pour le chômage partiel les licenciements se multiplient, alors que certains salariés sont débordés. Pourquoi ne pas répartir le travail ? Pour faire plaisir aux actionnaires bien sûr, il suffit de lire la communication de la Direction sur les résultats du 1^{er} semestre, qui est proprement scandaleuse.

Et où en est la diversification dont on nous rebat les oreilles depuis plusieurs années ? La concurrence s'en sort mieux, grâce à la diversification.

La CGT, avec d'autres syndicats et organisations, appelle les citoyen-ne-s et l'ensemble de la société à faire entendre leurs voix pour « reconstruire ensemble un futur écologique, démocratique, féministe et social, en rupture avec les politiques menées jusque-là et le désordre néolibéral. »

Nous vous invitons à signer la pétition sur <https://www.policat.org/p/8921>

Nous avons besoin de vous, des informations que vous pouvez nous remonter sur la situation dans vos agences, vos équipes, pour que nous puissions vous soutenir.



Brève sur le télétravail... AKKA a pour projet de fermer une partie de ses agences et des plateaux (une vingtaine de sites concernés). Les salarié.e.s impacté.e.s vont devoir changer d'agence, ou télétravailler de chez eux à la demande de l'entreprise. Un accord d'entreprise permet déjà aux salarié.e.s qui y voient leur

intérêt, de télétravailler 1 ou 2 jours par semaine (voire 3 jours pour des situations bien précises telles que handicap, femmes enceintes, etc.). Seulement cet accord ne cadre pas le télétravail à l'initiative de l'entreprise, notamment pour la prise en charge des frais professionnels. Cet accord doit donc être revu. Aussi la CGT demande à la Direction d'ouvrir des négociations en vue de cadrer le télétravail à la demande de l'entreprise, notamment dans le cadre de ces fermetures de locaux. Exemple : la fermeture du site de Galilée sur Blagnac implique de faire rentrer 1768 salarié.e.s dans un bâtiment qui permet d'en accueillir 1043! La Direction est contrainte d'imposer des jours de télétravail aux salarié.e.s toulousain.e.s. Comment faire pour que la demande vienne des salarié.e.s ? La Direction a donc envoyé un sondage via ses petites mains (managers) pour que le besoin vienne des salarié.e.s et non de la Direction. Solution à la fois perfide et vicieuse mais illégale car sans aucune consultation des instances représentatives du personnel concernant le sondage!

A quand un sondage sur les augmentations ?!?

Brève sur la mobilité ...

AKKA accélère la cadence (Cf. Editio) et use de tous les stratagèmes pour mettre les salarié.e.s indésirables en position de faute. Mais la faute à qui ? L'employeur a des obligations vis-à-vis de ses salarié.e.s même dans ses propositions de missions impliquant la mobilité du salarié.e.

Contactez-nous pour faire valoir vos droits !

Brève sur Clickpath...

AKKA a déployé un outil en 2019 qui donne la visibilité aux managers sur les profils des consultants inscrits. Cet outil s'appelle Clickpath. Coté CGT, nous l'avons testé, et nous devons vous avertir de quelques points dont vous devriez tenir compte :

- L'outil est édité par une société extérieure à AKKA. En conséquence, les informations que vous y mettez sortent d'AKKA. En conséquence également, accepter les conditions générales d'utilisation (en préalable à accéder à Clickpath) n'est pas obligatoire. Pourtant AKKA donne la consigne de remplir l'outil, en oubliant d'écrire que ce n'est pas obligatoire.

- Vous devez mettre un numéro de téléphone pour remplir votre profil. Nous vous conseillons de ne jamais mettre votre numéro de téléphone personnel, sinon vous risquez d'être appelé par des personnes que vous ne connaissez pas et qui vont se présenter comme manager d'AKKA.

- Vous pouvez d'ailleurs renseigner le numéro de téléphone de votre agence AKKA (à la place du vôtre). Si une proposition vous est destinée, vous la recevrez sur votre messagerie AKKA, et vous aurez la possibilité d'y réfléchir.

Pas encore syndiqué-e ?

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

A quand le jour d'après ?

Depuis le mois de mars, on nous parle du jour d'après, mais d'après quoi ? Après le déluge de milliards offerts au patronat ? alors que ces milliards devraient servir à construire ce fameux jour d'après. Il n'y a que des cadeaux pour les entreprises qui vont continuer à profiter des aides, comme le chômage partiel, tout en continuant à licencier de façon ouverte, ou sournoisement.

Le jour d'après, c'est le jour où la pluie viendra (cf. Gilbert Bécaud, un chanteur que les moins de 20 ans ...),

[...] *Ce jour-là*

La triste, triste terre rouge

Qui craque, craque à l'infini

Les branches nues que rien ne bouge

Se gorgeront de pluie, de pluie

Et le blé roulera par vagues [...]

La pluie ce sont les milliards pour bâtir une société plus juste, comme les syndicalistes révolutionnaires qui espéraient le Grand Soir à la fin du 19^e siècle.

Le jour d'après que le gouvernement et les patrons nous proposent, c'est le même, mais avec encore plus de profits pour les riches, et plus de précarité pour le « petit peuple ». On parle beaucoup de l'esclavagisme ces temps derniers, on veut faire tomber les statues ; ne faudrait-il pas dénoncer l'esclavagisme moderne, les patrons ne sont-ils pas des négriers avec les « collaborateurs » qui sont taillables et corvéables à merci, tels les serfs du Moyen-Âge ?

N'est-il pas plus urgent de faire tomber le CAC 40 plutôt que les statues de Colbert ?

Ce n'est pas de ce « jour d'après » que nous voulons.

Les milliards de la relance doivent servir à rebâtir les industries françaises dont nous avons tant besoin si nous ne voulons pas être dépendants d'importations, dont nous ne pouvons savoir si elles ne vont pas s'arrêter du jour au lendemain. Ces importations nous mettent à la merci de pays dans lesquels le climat politique et social est sujet à controverse, à tout le moins.

Ramener les industries en France, cela donnerait du travail, donc moins de chômeurs, plus de travailleurs, plus de consommation, et la roue repart dans le bon sens !

La Covid n'est-elle pas la première des 10 plaies du libéralisme moderne ? (cf. livre de l'Exode dans la Bible, les 10 plaies d'Égypte.) Quelles vont être les suivantes, si nous ne tirons pas rapidement les leçons qui s'imposent ? Le réchauffement climatique est déjà là, mais les effets ne sont pas encore suffisants pour faire réfléchir les « puissants ». Les Égyptiens devaient laisser partir les esclaves, aujourd'hui ne faut-il pas libérer les salariés du joug des patrons qui ne pensent qu'aux profits et aux dividendes ?



Suivez-nous sur @CGTAKKA

<https://www.libra.fdn.fr/cgt-akka/>

<http://akka.reference-syndicale.fr/>

Contacts :

cgtakka.france@gmail.com

cgtakka.hightech@gmail.com

COMMUNIQUE DE PRESSE du 22/09 - Télétravail : la CGT obtient l'ouverture de négociations pour un Accord National Interprofessionnel !

Après une période où une grande partie des salarié.e.s ont été contraint.e.s de mener une activité professionnelle depuis leur domicile, la question du télétravail s'est imposée comme un véritable débat national. Qu'il ait été apprécié ou non, il fut pour toutes et tous subi. Ce mode d'activité nécessite un accord national interprofessionnel pour être véritablement du télétravail. Chaque télétravailleuse et chaque télétravailleur doit pouvoir bénéficier, a minima, de droits garantis afin d'éviter tout arbitraire ou toute pratique de dumping social. Il faut penser l'organisation du travail et le management en conséquence et à partir de ce que sont, aujourd'hui, les usages des technologies du numérique et du digital. Depuis 2005 (date du dernier accord national interprofessionnel), le télétravail a connu de fortes évolutions qui ont fait l'objet d'un « diagnostic partagé », lors de la concertation de 2017. Ce texte, signé unanimement (employeurs et syndicats), liste les sujets qui devaient faire l'objet d'une nouvelle négociation... Il était donc désormais absolument nécessaire de construire des protections pour accompagner les évolutions liées aux nouvelles conditions d'exercice du télétravail au sein d'un Accord National Interprofessionnel.

Après de multiples relances de notre part et de la part d'autres organisations syndicales, le patronat consent enfin à ouvrir ce sujet à la négociation !

Pour la CGT, l'urgence est de mettre en place, via un accord majoritaire, des dispositions normatives qui couvrent indistinctement l'ensemble des télétravailleuse.e.s, des itinérant.e.s et des travailleur.euse.s mobiles, quels que soient leur secteur d'activité, leur catégorie professionnelle et/ou leur métier.

Ainsi, un cadre commun doit prioritairement porter sur :

- la définition des règles juridiques applicables au télétravail ;
- l'articulation entre « travail régulier », « occasionnel » et « informel » ;
- le « droit à la déconnexion » ;
- l'organisation du travail ;
- la sécurité des données professionnelles et la protection des données personnelles ;
- la mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers-lieux ;
- l'impact de l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la prise en compte du handicap ;
- la question des « aidants familiaux ».

C'est ce type d'accord qu'il faut mettre en place avant tout autre accord de branche et/ou d'entreprise. Il permettra d'assurer à toutes et tous un socle de droits opposables et de rendre impossible toute forme informelle de télétravail c'est-à-dire sans accord négocié ou sans avenant au contrat de travail. Avec la perspective de négociations, une première étape est franchie, elle est à mettre au crédit de la détermination de la CGT à gagner des droits nouveaux, au regard des évolutions du monde du travail !

La CGT portera dans ces futures négociations l'exigence de progrès qu'attendent de nous les salarié.e.s !