

« Remettre l'homme au centre de l'entreprise »

Propos médiatiques de notre PDG d'AKKA, pour mettre en valeur les « nouvelles » qualités humaines de son Groupe.

La réalité du terrain est toute autre ...

Des augmentations de salaire dérisoires depuis 2010,

Une dégradation des frais professionnels en 2014,

Un partage des bénéfices indécent (participation), voire inexistant (intéressement).

Aujourd'hui, malgré les communications alarmantes de la CGT lors des NAO 2010, 2011, 2012 et 2013, nous constatons que nos alertes n'ont pas été entendues par la Direction bien qu'elles étaient malheureusement réalistes.

Les salarié-e-s, mécontent-e-s et dépité-e-s préfèrent proposer leurs compétences et expériences ailleurs, espérant retrouver une sérénité dans leur emploi avec des perspectives d'évolution, un encadrement positif, ce qu'ils n'ont plus depuis plusieurs années chez AKKA.

Combien coûte à l'entreprise ?

- ❖ **Le recrutement de salarié-e-s en remplacement des expérimentés quittant la société pour la concurrence**
- ❖ **Le départ de manager pour la concurrence avec les projets en main et la garantie de rafler de nouveaux contrats à AKKA**
- ❖ **Toutes les actions en justice menées par les salarié-e-s une fois devenu-e-s indésirables**

**Sans RESPECT, sans CONFIANCE, sans AMBITION au sein d'AKKA,
la situation ne pourra que s'aggraver**

La Direction Générale doit opter pour un virement à 180 degrés de sa politique salariale.

Car des salarié-e-s motivé-e-s, enthousiastes et reconnu-e-s, porteront haut et fort les couleurs de leur entreprise, et que ce rayonnement atteindra les clients et ainsi pérennisera notre image,

Car pour gagner des affaires, il faut des commerciaux, des managers et des salarié-e-s travaillant ensemble pour remporter de nouveaux appels d'offres,

Car la CGT a toujours été en mesure de signer des accords qui nous font tous avancer dans le même sens... Nous les attendons et espérons encore aujourd'hui ...

NOS REVENDICATIONS

<p>Mesure 1 : <u>Partage des bénéfices</u></p> <p>Réduire la part destinée aux dividendes de 9,7 M€ (2012) à 5M€ (niveau de 2008) pour favoriser une meilleure répartition des bénéfices.</p>	<p>Mesure 7 : <u>Classifications/Fonctions</u></p> <p>Assurer l'évolution des coefficients de la classification en parfaite cohérence avec les fonctions et niveau de responsabilité des salarié-e-s.</p>
<p>Mesure 2 : <u>Revalorisation salariale</u></p> <p>Revaloriser :</p> <ul style="list-style-type: none"> de 95€ (env. 70€ net) les salarié-e-s de 2 à 4 ans d'ancienneté, de 140€ (env. 105€ net) les salarié-e-s de plus de quatre ans d'ancienneté. 	<p>Mesure 8 : <u>Entretiens RH</u></p> <p>Réaliser des entretiens tous les deux ans RRH/Salarié-e dont l'objectif consistera à s'assurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> de l'évolution cohérente de la classification (position/coefficient) du salarié, de sa rémunération, de ses besoins en terme de formation.
<p>Mesure 3 : <u>Intégration des salarié-e-s au partage des bénéfices</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Attribuer une prime de 800 euros pour tous les salarié-e-s de plus d'un an d'ancienneté, Mettre en place un accord d'intéressement collectif. <p>Objectif : Prime attribuée dans l'attente de la mise en place d'une prime d'intéressement et du partage des bénéfices reversé aux salarié-e-s à hauteur des 30% sur les bénéfices octroyés annuellement aux actionnaires.</p>	<p>Mesure 9 : <u>Revalorisation des salaires selon les minimas Syntec – Obligatoire</u></p> <p>Augmenter les salaires en respect des minimas Syntec pour chaque position/coefficient.</p> <p>Mesure 10 : <u>Revalorisation des salaires catégorie 2 selon les minimas Syntec (115%) - Obligatoire</u></p> <p>Augmenter les salaires en respect des minimas Syntec basé sur 115% pour les cadres catégorie 2 (et non sur la base de 109% actuellement selon accord 2008 : non légal). 282 salarié-e-s concerné-e-s par cette catégorie.</p>
<p>Mesure 4 : <u>Valorisation de l'expérience au sein de l'entreprise</u></p> <p>Attribuer :</p> <ul style="list-style-type: none"> une prime d'ancienneté de 200 euros au bout de 5 ans d'ancienneté, un 13ème mois pour les salarié-e-s de plus de 10 ans d'ancienneté. <p>Objectif : Garder et capitaliser la connaissance et l'expérience au sein de l'entreprise en valorisant l'ancienneté, en développant la formation interne et les centres de recherche.</p>	<p>Mesure 11 : <u>Egalité professionnelle</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Supprimer les écarts de salaire entre femmes et hommes à même niveau de compétences et responsabilités : obligation légale. Réaliser une enquête en interne à tout le personnel par catégorie (position/coefficient) afin de s'assurer l'égalité de traitement entre les salarié-e-s. <p>Mesure 12 : <u>Revalorisation des frais professionnels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revaloriser annuellement le barème d'indemnités kilométriques au même niveau que celui de l'URSSAF (cf. déclaration des revenus - déclaration des frais réels), Augmenter le Ticket Restaurant au-delà de 9,00€ (en préservant la même répartition des charges 40% salarié-e / 60% société), Diminuer les coûts salarié-e dans les restaurants d'entreprise, Réintégrer dans le salaire les frais forfaitisés supprimés par décision unilatérale de la Direction Générale.
<p>Mesure 5 : <u>Promotions</u></p> <p>Augmenter le taux de promotions pour les ETAM d'une part et les CADRES coefficients 95, 100 et 105 d'autre part.</p>	
<p>Mesure 6 : <u>Jour de carence - maladie</u></p> <p>Maintenir le salaire dans le cas d'un arrêt de travail (salarié-e-s de moins d'1 an d'ancienneté) afin de fidéliser les nouveaux salariés.</p>	