



CGT AKKA : les Salarié-e-s avant tout !

Octobre 2023

Organisons-nous contre l'Inhumanité au Travail chez AKKA

Trop, c'est trop ! Chez AKKA, certains de nos collègues font face à une réalité inhumaine qu'il est temps de dénoncer. Nous mettons en lumière les trois fléaux que subissent de nombreux salariés d'AKKA :

1. Premier Fléau : L'équilibre vie professionnelle / vie privée bafoué

AKKA propose d'envoyer des mères de famille, ayant de jeunes enfants, en mission à des centaines de kilomètres de chez elles. Nos dirigeants sont parfaitement conscients de cette situation, mais ils insistent pour que ces femmes fassent un choix déchirant entre leurs enfants et leur travail. Comment peuvent-elles s'épanouir dans de telles conditions ?



Au sein de notre entreprise, les femmes ne représentent que 26,54% de l'effectif. Au lieu d'aider ces femmes à s'intégrer et à s'épanouir professionnellement, AKKA les place dans un dilemme insoutenable. Certaines se retrouvent même en burnout en raison de la charge mentale écrasante imposée par l'entreprise.

Cette situation est intenable, impactant gravement leur santé mentale.

La CGT AKKA conseille aux femmes de ne pas rester isolées. Consultez la médecine du travail, prenez rendez-vous avec un psychologue, et contactez la CGT AKKA pour obtenir le soutien nécessaire.

2. Deuxième fléau : Le Micro-Management ou Management Toxique

Le Dr. Raphaël H. Cohen, directeur académique de la spécialisation en leadership entrepreneurial à l'Université de Genève, souligne que les cadres toxiques au sein de l'entreprise non seulement infligent inutilement des souffrances à leurs collègues, mais réduisent également de manière dramatique la compétitivité de l'entreprise.

Les coûts de cette toxicité sont énormes, mais ils sont souvent sous-estimés car ils sont invisibles. Pourtant, la tolérance de ces comportements toxiques par les dirigeants repose sur la fausse croyance que ces individus sont performants.

Cependant, cette performance est une illusion, car elle occulte d'autres coûts, notamment la réduction de la performance de ceux qui souffrent de leur maltraitance.

Les effets négatifs vont au-delà de la performance réduite. Ils repoussent les talents, car les meilleurs collaborateurs n'ont aucune envie de travailler avec des individus toxiques. Les entreprises tolérant cette toxicité se retrouvent donc avec des équipes moins talentueuses, ce qui nuit inévitablement à leur performance globale.

La CGT AKKA a constaté plus de 830 départs entre juillet et août 2023. Un nombre important et inquiétant. La Direction doit travailler sur l'amélioration des conditions de travail et revoir ses méthodes de management pour le bien-être des salariés.

3. Troisième Fléau : La Non-Prise en Compte des Risques Psychosociaux

La CGT AKKA porte une attention bienveillante à tous les salariés soumis à des pressions de la part de leur management.



La CGT AKKA ainsi que la fédération des sociétés d'études CGT ont porté plainte contre X pour harcèlement moral et inexécution de mise en demeure de remédier à une situation dangereuse. Il s'agit d'une plainte au pénal. Et tous les salariés qui estiment subir ou avoir subi des préjudices moraux et psychologiques sont encouragés à se porter partie civile. Nous surveillons de près les agissements inhumains de l'employeur. Nous invitons donc les salariés à partager leur vécu avec nous.

Il est impératif qu'AKKA prenne en compte les risques psychosociaux et mette immédiatement en œuvre des mesures pour garantir le bien-être de toutes et tous ses employés. **Aucun salarié ne doit être laissé de côté.**

L'heure est venue de mettre fin à toutes pratiques abusives de management chez AKKA, notamment la placardisation de certains salariés envers lesquels l'entreprise continue à mettre la pression sans leur donner les moyens de travailler.

La direction d'AKKA doit prendre des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous ses salariés.

La CGT AKKA demande que tout comportement inhumain cesse dans l'entreprise.

La CGT AKKA est là pour défendre les droits des travailleurs. Rejoignez-nous dans cette lutte pour un monde du travail plus équitable et respectueux, où l'humanité prime sur la rentabilité à tout prix.

Pour plus d'informations et pour vous engager, contactez la CGT AKKA dès maintenant.

Qualité de vie au travail et égalité professionnelle ne sont pas des objectifs pour AKKODIS

Avec des contrats de travail qui prévoient la mobilité et la mutation là où nous avons une agence (30 agences sur toute la France), il ne fait pas bon pour les salariés AKKODIS d'être en intercontrat. Certains managers peu délicats ont proposé des missions très éloignées à des salariés en brandissant le risque de licenciement pour les contraindre à accepter des ruptures conventionnelles.

Chez AKKODIS malheureusement nous avons aussi un accord frais professionnels que **la CGT a refusé de signer** qui prévoit **un seul retour par mois** à son domicile lorsque vous êtes en grand déplacement en France à plus de 600 km.

Certains DRH nous disent que c'est normal pour un consultant de ne rentrer qu'une fois par mois ... c'est le métier de consultant ... À entendre la Direction AKKODIS un consultant n'a pas le droit à une vie de famille, sociale puisqu'on ne lui accorde qu'un retour par mois. Beaucoup d'entre eux confrontés à ce dilemme préfèrent quitter AKKODIS devant cette situation. AKKODIS a du mal à recruter on se demande pourquoi ??

La Qualité de Vie au Travail, selon l'ANI du 19 juin 2013, c'est "un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une revalorisation du travail effectué", c'est aussi "les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci".

Pour la CGT, la QVT doit être centrée sur le travail et le travailleur, dans une juste articulation entre la responsabilité individuelle et les responsabilités collectives. La QVT doit être axée sur la prévention et la sensibilisation. Tout d'abord agir en amont sur les organisations et les process, identifier et réduire les risques, outiller et former les salariés, détecter et réparer les anomalies, et prendre en charge les salariés fragilisés.

En quelques points voici

les sujets prioritaires de la CGT :

1. Négocier pour réintroduire les prérogatives **CHSCT** dans les mandats et prévoir les moyens nécessaires.

2. Sur le temps de travail :

- Réduction du temps de travail : **32 heures** par semaine
- Retrait de l'accord pour le travail du dimanche et des jours fériés (3 ans signé par la Direction, la CFTC et la CFDT en août)
- Obligation de gestion et de suivi de la charge de travail
- Droit à la déconnexion
- Limitation des temps, horaires atypiques et du recours au forfait.

3. L'égalité professionnelle

4. Attitude managériale :

Exiger un management bienveillant et valoriser l'approche humaine

5. Transparence du processus d'évaluation : Prendre en compte la QVT et les RPS

6. Lutte contre le harcèlement moral : Information, formation, procédure d'alerte

7. Lutte contre le sexisme, prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles au travail. Définitions, prévention, procédure d'alerte, mesures conservatoires et disciplinaires

8. Création de groupes de travail impliquant les salariés sur l'organisation et l'aménagement du travail avec des moyens dédiés et la procédure permettant aux résultats des travaux d'être pris en compte



9. Révision des grilles de classification, augmentation générale des salaires, **en appelant à la grève le vendredi 13 octobre**

10. Hausse des rémunérations pour prendre en compte les qualifications et compétences mobilisées

11. Pour une définition du rôle du management et l'inscription des problématiques QVT (définis dans la fiche de poste)

12. Revoir les modalités de l'intercontrat et prévoir des budgets de formation accrus pour les salariés

13. Négocier une meilleure reconnaissance et prise en charge des maladies professionnelles.

En grève, en manifestation intersyndicale
6 RAISONS DE SE MOBILISER
LE 13 OCTOBRE 2023

- Pour l'environnement
- Pour nos retraites
- Pour l'égalité
- Pour nos droits
- Pour nos salaires
- Pour nos services publics



cgt

Découvrir la CGT

Participez à la prochaine
session d'information
en distanciel

Inscrivez-vous Ici !



La CGT AKKA défenseuse de vos droits !

Permanences téléphoniques nationales :

du lundi au vendredi, de 9h à 18h

CGT Modis : 07 66 07 19 35 CGT.modis@gmail.com

CGT AKKA : 06 67 95 74 61 cgtakka.france@gmail.com

Permanence à l'agence de Vaise le jeudi de 12h30 à 13h30
et sur rendez-vous ailleurs

SITE WEB



SUIVEZ-NOUS

SUR LES RESEAUX SOCIAUX



@CGTAKKA

SITE WEB



BLOG

