



# FLASH CSE

Décembre  
2023

AEROCONSEIL - AKKA High Tech - AKKA I&S - AKKA Ingénierie Produit - AKKA Services - AKKA Technologies - EKIS - MODIS France

## Des NAO plus bas que terre !

### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE



**SUR LES SALAIRES**



**Mercredi 20 Décembre 12h30 - 13h30**

Contactez-nous à [cgtakka.france@gmail.com](mailto:cgtakka.france@gmail.com) pour recevoir le lien de cette visioconférence.

Chez Akkodis, les négociations annuelles obligatoires sur les salaires viennent de s'ouvrir. Après seulement 2,2% d'augmentation collective en 2023, signée par la CFDT et la CFTC.

Voici la première proposition de la Direction pour 2024 :

- 0% d'augmentation générale ou collective
- 2,8% d'augmentation individuelle et de rattrapage des salarié·es discriminé·es.

Faites barrage au recul social, préparez-vous à vous mobiliser à l'appel de la CGT AKKODIS ! La CGT propose à tous les salarié·es d'AKKODIS d'en débattre lors d'une Assemblée Générale !

### SOMMAIRE

Chez Akka un turn-over qui fait tourner la tête.....	2
Congés payés en arrêt maladie : C'est la loi.....	3
AKKODIS : Handiwashing ou la Parole sans les Actes .....	4
Halte aux massacres à Gaza et en Cisjordanie ! Cessez le feu total et permanent, protection du peuple palestinien !.....	5

[cgtakka.france@gmail.com](mailto:cgtakka.france@gmail.com)

[cgt.modis@gmail.com](mailto:cgt.modis@gmail.com)

### Découvrir la CGT

Participez à la prochaine session d'information en distanciel



Site web Modis



Blog AKKA



Site web AKKA



À partir de maintenant et pendant toute la NAO 2024 c'est notre collectif qui va compter !

Suivez-nous sous LinkedIn pour rester informé·es.

@CGT-AKKODIS

## Chez Akka un turn-over qui fait tourner la tête



Voici des chiffres qui fuient du CSE UES Akka : **le taux de turn-over serait de l'ordre de 34 % et le taux d'occupation des salariés est de l'ordre de 90 %** et pourtant la Direction d'Akkodis ne veut redistribuer, lors des NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) en cours, que des miettes à celles et ceux qui créent la richesse en travaillant.

Vous êtes assis au bureau dans votre agence alors tournez la tête à gauche puis à droite pour vous souvenir de vos collègues car cette année votre voisin de gauche aura quitté Akka et l'année prochaine ce sera celui de droite, l'année suivante ce sera vous ; l'ordre de départ peut aussi être différent mais le constat est le suivant 1 salarié sur 3 des effectifs d'Akka quitte la boîte tous les ans depuis 3 ans !

Avant, pendant et depuis les élections de l'UES Akka de novembre 2023, les élus CGT Akka et Modis demandent des données sociales et économiques lors de réunions avec la Direction mais un chiffre semble ne pas pouvoir sortir d'un cercle restreint d'initiés : le taux de turn-over de salariés chez Akka !?

Pour obtenir ce nombre, la Direction doit appliquer la formule magique suivante :

*[( Nombre de départs sur l'année N + nombre d'arrivées sur l'année N) / 2 ] / Effectif au 1er janvier de l'année N*

Mais oups ! elle ne trouve plus la formule et à la place communique sur le taux de départ des salariés, plus reluisant.

De même, en pleine négociation sur les NAO, la CGT demande les motifs des départs, le nombre de mutations internes, l'ancienneté, les types de contrat, l'âge etc etc etc. : rien, nada !

Alors on a décidé de mener l'enquête et de partir des chiffres bruts des effectifs qui eux ont été communiqués la semaine dernière et les comparer aux chiffres disponibles des années précédentes sur le même périmètre :

Au 15 décembre **2021**, il y avait **6238 salariés dont 5569 productifs** pour l'UES France Akka.

Fin décembre **2022**, nous n'étions **plus que 5692 salariés productifs et fonctionnels confondus**.

**En 2022, le taux de Turn-over était déjà de 28 % sur l'année !**

En 2022, si vous êtes un.e salarié.e d'Aéroconseil, d'Akka High Tech ou d'Ekis sur Toulouse vos effectifs ont baissé d'environ 20 % en un an, passant respectivement de 816 à 630, de 331 à 257 et de 202 à 162. AKKA I&S VALBONNE a vu ses 66 salariés disparaître des effectifs en 2022, que sont-ils devenus ?

Fort heureusement, depuis septembre 2023 le nombre de salariés au sein de l'UES Akka France remonte, passant de 5748 en août à 6030 salariés productifs et fonctionnels confondus à fin octobre, soit 141 entrées nettes par mois, un record chez Akka, du jamais vu depuis des années !

Nous, à la CGT on aimerait bien que la Direction d'Akkodis nous explique où sont passés les salariés avec des tableaux et des données sociales qui doivent être obligatoirement fournis à tous les Représentants du Personnel ! .../...

## Chez Akka un turn-over qui fait tourner la tête (suite)

En attendant le complément d'enquête, afin de défendre vos droits et comprendre les réorganisations en cours, nous en appelons à vos témoi-

gnages, qui resteront anonymes et sécurisés. **Vous pouvez nous contacter par téléphone ou par mail depuis votre mail personnel.**

## Congés payés en arrêt maladie : C'est la loi

La CGT a gagné un contentieux, visant à faire condamner l'Etat français pour mauvaise transposition de la directive temps de travail en droit français.

Le droit français n'est pas conforme au principe issu de la directive européenne selon lequel **les arrêts maladie ne peuvent pas être considérés comme des temps de repos.**

La Cour de cassation qui, depuis plusieurs années, exhorte le gouvernement à se mettre en conformité avec la législation européenne, a suivi le raisonnement des organisations syndicales dont la CGT ; et a rendu plusieurs décisions permettant aux travailleur·ses français·ses de faire valoir :

*Par une série d'arrêts du 13 septembre 2023 (pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17.638, n° 22-10.529, n° 22-11.106 et 22-14.043),*

la Cour de cassation a mis en conformité le droit national avec le droit de l'Union Européenne afin de garantir une meilleure effectivité des droits des salarié·es à leurs congés payés. Plus précisément, elle a jugé que :

- Les salarié·es malades ou accidenté·es auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
- En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;


- La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le ou la salarié·e en mesure d'exercer celui-ci en temps utile ;
- Lorsque le ou la salarié·e s'est trouvé·e dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail. Pour la parfaite conformité du droit français au droit de l'Union, cette solution sera transposée aux autres hypothèses de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'arrêt pour maladie.

**Les délégués syndicaux CGT restent disponibles pour vous donner plus de renseignements en cas de besoin.**

### CONTACTS TÉLÉPHONIQUES CGT

**CGT AKKODIS :**


 **06 47 95 74 61**

 **07 66 07 19 35**

**Mohammed BELLAKDIM (Délégué syndical) :**

 **06 67 00 14 87**

**Lionel SANTOS (Délégué syndical) :**

 **06 67 13 81 22**

## AKKODIS : Handiwashing ou la Parole sans les Actes



Voici la triste histoire d'un salarié Akkodis.

Forest a été embauché avec le statut de travailleur handicapé en 2022.

Il a réalisé une mission dans le centre de la France, à côté de chez lui. C'était nécessaire pour lui d'être à proximité de son domicile. Forest a été informé d'une mission chez un autre client, à côté, puis l'équipe commerciale ne lui en a plus parlé. Ensuite il a été placé sous AKKODIS Research, pour des projets internes, toutes les missions sur lesquelles on lui a demandé de se positionner étaient trop loin pour lui.

En octobre 2023, Forest s'est vu notifier son licenciement pour faute grave, aux motifs qu'il a refusé plusieurs missions en déplacement et qu'il n'a pas utilisé l'outil de gestion des compétences Whoz en cours de déploiement dans l'entreprise.

- Effectivement, il a écrit qu'il ne pouvait pas s'y rendre à cause de son handicap.
- Effectivement, il a signé un contrat de travail dans lequel il est écrit que le lieu de travail n'est pas un élément essentiel du contrat de travail.

Maintenant lisez cela : [AKKODIS s'affiche en pointe de l'inclusion des personnes handicapées.](#)

Un clip en faveur du handicap a même été réalisé par AKKODIS mais visiblement il ne s'adresse qu'aux salariés afin qu'ils deviennent plus humains avec les personnes handicapées 😞.

Oui, AKKODIS a embauché Forest, l'a affecté à une première mission. Mais quand il a fallu le repositionner, oui ça a été compliqué car il est moins « employable » que les autres.

Alors sans aucune humanité, l'employeur lui a rappelé les clauses de son contrat de travail, a constaté l'insubordination, et l'a renvoyé à la case CHÔMAGE sans préavis !

Le prénom a été changé pour assurer l'anonymat de la personne, mais le nom de l'entreprise est bien le bon. Cette histoire est vraie. AKKODIS va ouvrir une négociation pour renouveler l'accord handicap, signé unanimement côté AKKA par toutes les organisations syndicales en 2021, accord manifestement oublié depuis par certaines équipes commerciales.

L'article sept de l'accord MODIS insiste pourtant sur les moyens du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. AKKODIS qui fait partie du groupe ADECCO fait-elle du handiwashing ? Ce mot désigne les sociétés qui s'achètent une image de marque en vantant l'inclusion dans leurs effectifs, alors qu'en interne peu de mesures sont effectivement mises en place.

## Halte aux massacres à Gaza et en Cisjordanie ! Cessez le feu total et permanent, protection du peuple palestinien !



Après 48 jours de bombardements qui ont visé l'ensemble de la population de la Bande de Gaza, et qui ont détruit plus de la moitié de ses bâtiments et de ses infrastructures, après 48 jours de siège inhumain qui a privé la population d'eau, de nourriture et de médicaments, la trêve fragile qui a commencé le 23 novembre s'est terminée le 1er décembre au matin.

Les bombardements, attaques militaires par voies terrestres, aériennes et maritimes ont immédiatement repris avec la même intensité qu'avant la trêve, l'armée israélienne visant maintenant le Sud, là où 1,8 million de personnes ont été obligées de se réfugier.

Nous saluons la libération d'otages civils israéliens et étrangers qui ont eu lieu pendant la trêve, une priorité que le gouvernement israélien a dû accepter sous la pression du mouvement des familles.

La libération des prisons israéliennes d'une centaine de femmes et de jeunes palestiniens est une bonne nouvelle pour eux-mêmes et leurs familles. Mais nous observons que depuis le 7 octobre, ce sont plus de 3000 nouveaux Palestiniens

dont plus de 200 mineurs qui ont été emprisonnés par Israël, et que des arrestations massives, y compris de personnel médical, sont effectuées par l'armée israélienne à Gaza, dans des conditions qui restent inconnues. Et ce sont des milliers de prisonniers politiques palestiniens, jugés par des tribunaux d'occupation ou détenus sans jugement, qui restent emprisonnés par Israël dans des conditions inhumaines.

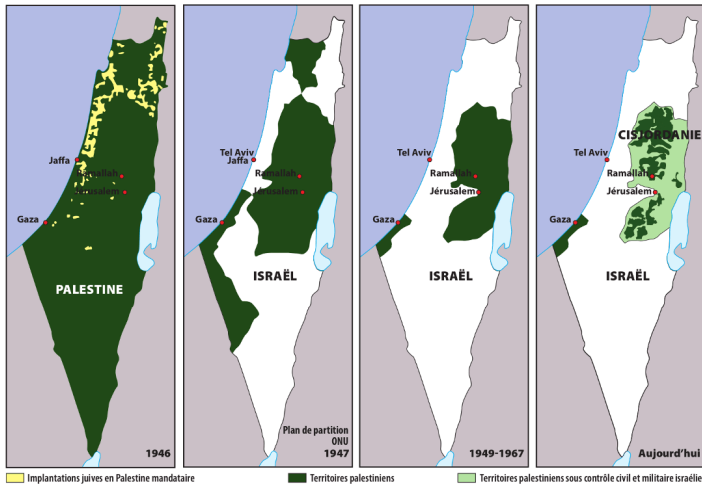
C'est une guerre atroce et criminelle qui a été entreprise par l'Etat d'Israël contre la population palestinienne de Gaza. Les 16 000 morts, les 49 000 blessés, les milliers de disparus, les familles anéanties, ce sont autant de vies, de personnalités, de visages dont il faut rappeler le souvenir. C'est une guerre qui vise à expulser la population palestinienne de Gaza. Personne ne peut encore évaluer la profondeur du traumatisme subi par les hommes, femmes, et enfants palestiniens de Gaza. Rien ne peut justifier une telle attaque contre toute une population et ses infrastructures vitales : cette guerre doit enfin s'arrêter pour de bon.

En Cisjordanie, la population palestinienne subit les attaques conjuguées de l'armée et des colons, qui ont fait plus de 240 morts depuis le 7 octobre. Plusieurs communautés ont été chassées de leurs terres, les cultures palestiniennes sont prises pour cible, nous dénonçons ce processus de nettoyage ethnique.

.../...

## Halte aux massacres à Gaza et en Cisjordanie ! Cessez le feu total et permanent, protection du peuple palestinien ! (suite)

ÉVOLUTION DE LA PALESTINE DEPUIS 1946



Nous demandons un cessez-le-feu total et permanent pour la Bande de Gaza, l'arrêt définitif des bombardements, des offensives terrestres et des déplacements forcés de populations, ainsi que la levée durable du blocus.

Nous demandons aussi la protection de la population palestinienne de Cisjordanie y compris Jérusalem-Est. Nous exigeons que la France et l'Union européenne s'engagent activement et sans ambiguïté pour le cessez-le-feu, y compris par des sanctions contre l'État d'Israël.

Une paix juste et durable ne sera possible que dans le cadre de la reconnaissance des droits du

peuple palestinien, et notamment de son droit à l'autodétermination. Elle implique l'arrêt de la colonisation et la fin de l'occupation israélienne, ainsi que le respect de l'ensemble des résolutions de l'ONU.

**Nous appelons les salarié·e·s d'Akkodis à participer aux prochaines mobilisations et initiatives pour un cessez le feu total et permanent !**

### PROCHAIN RENDEZ-VOUS

**Nous vous invitons à participer aux prochains rassemblements près de chez vous !**

*Cet article est issu de l'appel du collectif national pour une paix juste et durable entre palestiniens et israéliens dont la CGT est signataire avec de nombreuses autres organisations et associations.*

<https://cnpjdpi.org/>

