



## Spécial International

### Situation des travailleurs étrangers chez Akkodis France

 Nous les côtoyons tous les jours dans les open space, dans l'espace de restauration, dans nos équipes sur site ou chez le client, les travailleurs étrangers sont de plus en plus nombreux depuis ces dernières années chez Akkodis France. La CGT Akkodis souhaite mettre en lumière leur situation sur la base de plusieurs témoignages, afin de comprendre les difficultés auxquelles ils sont confrontés. Au-delà des sujets anodins courtois et légers échangés lors des pauses ils ne sont pas moins confrontés à des situations difficiles.

#### Difficultés d'intégration

L'un des principaux défis rencontrés par les travailleurs étrangers de Akkodis en France est le processus d'intégration : les barrières linguistiques, la navigation dans les complexités de la recherche d'un logement et le parcours dans les méandres administratifs peuvent créer des obstacles significatifs. Pour relever ces défis, des mesures proactives sont nécessaires tant de la part des employeurs que des employés. Les employeurs ont le devoir et la responsabilité de soutenir les nouveaux arrivants en mettant en place des moyens humains (Ressources Humaines, Assistante Sociale...) afin d'accompagner les

 We encounter them every day in open spaces, in the dining area, within our on-site teams, or at the client's location; foreign workers have become increasingly prevalent at Akkodis France in recent years. The CGT Akkodis enlighten you on their situation based on several testimonials, to make you understand the challenges they are confronted with. Beyond smalltalks during breaks, they have to face a lot of difficulties.

#### Integration difficulties

One of the main challenges faced by foreign workers at Akkodis France is the process of integration: linguistic barriers, navigating the complexities of finding accommodation, and maneuvering through administrative mazes can create significant obstacles.

To address these challenges, proactive measures are necessary from both employers and employees. Employers have a duty and responsibility to support newcomers by providing human resources (HR, Social Worker, etc.) to assist foreign workers in their integration efforts. Akkodis also needs to facilitate connections between immigrant workers to promote mutual support. Considering the organization of integration sessions



## Situation des travailleurs étrangers chez Akkodis France (suite)

Les travailleurs étrangers dans leurs démarches d'intégration. Akkodis se doit aussi de favoriser la mise en relation entre les travailleurs immigrés afin de favoriser l'entraide. Envisager l'organisation de séances ou ateliers d'intégration nous semble en complément une solution intéressante qui peut être rendue interactive en intégrant des éléments tels que le partage d'expériences. Par ailleurs la CGT Akkodis est pleinement mobilisée pour aider ces travailleurs à mieux comprendre la politique de l'entreprise, les lois françaises (en particulier le code du travail) et la connaissance de leurs droits.

### Congés d'été obligatoires :

L'exigence de congés d'été obligatoires pose une problématique difficile pour les travailleurs étrangers chez Akkodis, surtout ceux venant de continents lointains. Alors que de tels congés peuvent sembler simples pour les employés français, la prise en compte des urgences familiales, des rassemblements ou des événements importants peut nécessiter un temps supplémentaire de congés. Imposer la période de prise de congés en été peut affecter de manière pénalisante les employés originaires de zones géographiques lointaines, les laissant avec un congé insuffisant pour des obligations personnelles, familiales ou culturelles. Dans le cas d'un moment douloureux et traumatisant comme la perte d'un proche les salariés étrangers doivent être soutenus et ne pas rencontrer de barrières pour s'absenter le temps nécessaire aux funérailles.

Voyager vers leur ville natale nécessite plus de temps, souvent limité à une fois par an avec un budget conséquent alloué pour le voyage. Étant donné que l'été survient à des moments différents dans le monde, les salariés étrangers devraient avoir eux aussi la possibilité de profiter de la belle saison dans leurs pays d'origine.

La CGT rappelle qu'une dérogation sur la durée des

or workshops seems to us as an additional interesting solution, which can be made interactive by incorporating elements such as sharing experiences. Furthermore, CGT Akkodis is fully mobilized to help these workers better understand the company's policies, French laws (especially labor laws), and knowledge of their rights.

### Mandatory summer holidays

The requirement for mandatory summer holidays is a challenging issue for foreign workers at Akkodis, especially those coming from distant countries. While such holidays may seem straightforward for French employees, addressing family emergencies, gatherings, or significant events may require additional time off. Imposing the summer holiday period can penalize employees originating from distant geographical areas, leaving them with insufficient leave for personal, familial, or cultural obligations. In the case of a painful and traumatic event such as the loss of a loved one, foreign employees must be supported and not encounter barriers to taking the necessary time off for funerals. Traveling to their hometowns requires more time, often limited to once a year with a significant budget allocated for the trip. Given that summer occurs at different times around the world, foreign workers should also have the opportunity to enjoy the warm season in their home countries.

The CGT emphasizes that an exemption on the duration of legal holidays is provided for in the labor code in certain cases:

*Art. L. 3141-17 The duration of leave that can be taken at one time cannot exceed twenty-four working days. Individually, this limit can be exceeded for employees who demonstrate particular geographical constraints or the presence within the household of a disabled child or adult, or an elderly person losing autonomy.*



## Situation des travailleurs étrangers chez Akkodis France (suite)

congés légale est prévue dans le code du travail dans certains cas :

Art. L. 3141-17 La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

**La CGT dénonce le fait qu' à de nombreuses reprises, les managers et RH ont refusé de négocier avec des salariés étrangers pour leur permettre de prendre des congés prolongés à d'autres périodes de l'année.**

### Exploitation de la précarité

Les salariés étrangers sont des salariés précaires, leur permis de séjour n'est valable qu'en cas de possession d'un contrat de travail, cela les rend vulnérables : les heures supplémentaires non payées, le non versement de leurs frais de déplacement ou des situations de harcèlements peuvent être subis en silence pour garder leur emploi et leur permis de séjour.

Akkodis profite de la précarité de ces salariés pour leur proposer des salaires inférieurs au salariés résidents français à compétence, diplôme et expérience égale.

Des salariés étrangers ont alerté la CGT à propos de cas où les managers ont eu recours à des tactiques coercitives : En exerçant des pressions et menaces de ne pas fournir les documents nécessaires au renouvellement du titre de séjour, ou en refusant des demandes de congés si le salarié se permettait encore de demander une augmentation ou refuse une mission/un projet.

**La CGT dénonce ces pratiques indignes de la part de certains managers AKKODIS.**

**The CGT denounces the fact that on numerous occasions, managers and HR have refused to negotiate with foreign employees to allow them to take extended leave at other times of the year.**



### Exploiting vulnerable situations

Foreign employees are precarious workers; their residence permits are only valid in the case of employment contracts, rendering them vulnerable. Unpaid overtime, failure to reimburse travel expenses, or instances of harassment may be silently endured to maintain their employment and residence permits.

Akkodis takes advantage of these precarious workers by offering them lower salaries than French resident employees with equal skills, qualifications, and experience.

Foreign employees have alerted the CGT to cases where managers have resorted to coercive tactics: exerting pressure and threats to withhold necessary documents for residency permit renewal, or refusing leave requests if the employee dares to ask for a raise or refuses a mission/project.

**The CGT denounces these unworthy practices by some AKKODIS managers. It also denounces the treatment received by some newly recruited foreign employees, who are discarded at the first financial difficulty or loss of a project with the client.**

This scenario was already seen during the COVID period, where the first victims were foreign employees on probation. Men and women were dismissed and found themselves without housing, salary, or papers.

Each foreign worker fired serves as a warning signal for those who remain. They feel compelled to work longer and harder, fearing potential repercussions such as the termination of probationary periods.

We invite affected employees or those who witness

## Situation des travailleurs étrangers chez Akkodis France (suite et fin)

**La CGT dénonce aussi le traitement que subissent certains salariés fraîchement recrutés à l'étranger, et jetés dehors à la première difficulté financière ou à la perte d'un projet chez le client.**

C'est un scénario déjà vu à la période du covid où les premières victimes étaient les salariés étrangers en période d'essai, des femmes et des hommes ont été licenciés et se sont retrouvés sans logement, sans salaire et sans papiers.

Chaque travailleur étranger licencié est un signal d'alerte pour les travailleurs étrangers qui restent. Ils se sentent obligés de travailler plus longtemps et plus dur, par crainte de répercussions potentielles, telles que la résiliation des périodes d'essai.

Nous invitons les salariés concernés ou ceux qui sont témoins de tels agissement à nous contacter nous saurons les conseiller, les aider et les défendre. Les témoignages resteront anonymes afin de protéger les salariés touchés.

**Ensemble nous sommes plus forts.**

**La solidarité est une des valeurs fondamentales de la CGT. Nous soutenons donc les travailleurs étrangers. Par ailleurs tous les salariés qui opèrent sur le sol français doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes conditions de travail.**

**Quand les droits des travailleurs étrangers sont bafoués, les droits de tous les travailleurs AKKODIS le sont.**

Voir l'article de l'UGICT CGT (Union générale des ingénieurs cadres et techniciens) sur la loi immigration :

<https://ugictcgt.fr/contre-la-loi-immigration-pour-la-regularisation-les-inges-cadres-et-techs-sont-mobilise%C2%B7es/>

such behavior to contact us; we will advise, assist, and defend them. Testimonies will remain anonymous to protect the employees involved.

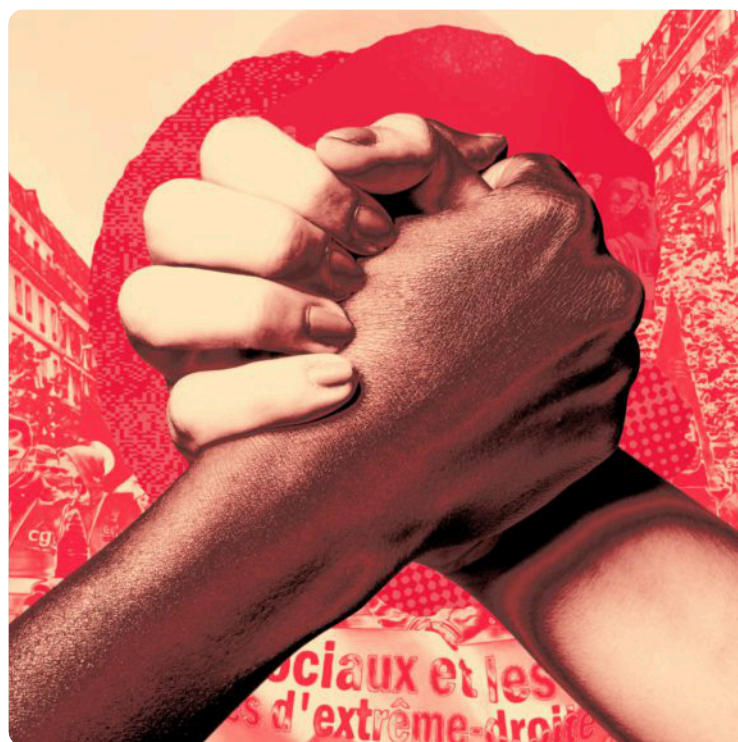


**Together, we are stronger.**

**Solidarity is one of the fundamental values of the CGT. Therefore, we support foreign workers.**

**Additionally, all employees working in France must benefit from the same rights and working conditions.**

**If one foreign worker's rights are infringed upon, it affects the rights of all AKKODIS workers.**



Serveur Discord

**Découvrir la CGT**  
Participez à la prochaine  
session d'information  
en distanciel



Site CGT Akkodis



## Mission en déplacement : Les règles d'or

Les p'tits conseils de la CGT AKKODIS, à garder précieusement.

Si vous recevez un coup de fil d'AKKODIS, pour vous demander de partir très vite en mission en déplacement, il se peut que ce soit une tentative d'obtenir un refus de mission de votre part.

Pour les RH, UN SEUL refus de mission peut être considéré comme une faute.

Pour éviter ce risque :

**Ne refusez pas** même du bout des lèvres, car le correspondant pourrait ensuite vous envoyer un courriel écrivant que « vous avez refusé la mission ». Sachez que la consigne donnée aux managers est de transmettre ce courriel aux RH. Sachant cela, votre franchise pourra se retourner contre vous.

**Mais vous devez demander un maximum d'informations sur la mission**, avec à minima :

- Le nom du correspondant, son secteur d'activité, s'il a préalablement eu l'accord de votre manager pour cet appel téléphonique
- La nature des travaux

- Les compétences requises
- Le lieu de la mission, en demandant de préciser si c'est chez le client ou dans les locaux d'AKKODIS que sera réalisée la mission

- La durée de la mission
- La possibilité d'avoir ou pas un délai (suffisant pour vous) pour organiser votre départ par rapport à votre vie familiale par exemple

Notez tout soigneusement et demandez que toutes ces informations vous soient écrites sur votre boîte courriel AKKODIS.

**Réclamez qu'on vous écrive également les modalités de déplacement, ainsi que les modalités de contrepartie du temps de trajet excédentaire lié au temps de voyage.**

Reportez vous à notre article sur la double domiciliation dans le Flash CSE de février.

**Si vous avez besoin de conseils plus détaillés, contactez la CGT AKKODIS.**

### CONTACTS TÉLÉPHONIQUES CGT

CGT AKKODIS :

06 67 95 74 61

07 66 07 19 35

Mohammed BELLAKHDIM

(Délégué Syndical)

06 67 00 14 87

Lionel SANTOS

(Délégué syndical)

06 67 13 81 22



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



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



[@CGT-AKKODIS](#)



**Sans les salariés Akkodis n'est rien. Agissons ensemble.**