



AKKODIS : diviser pour moins payer !

En 2021, Adecco, en combinant AKKA et MODIS, envisageait de créer "le n°2 mondial du marché de l'engineering R&D", avec environ 50 000 ingénieurs et experts numériques. Cette opération visait à prendre des marchés dans l'aéronautique et le secteur de la défense et surtout augmenter ses profits en vendant des prestations techniques plus chères et plus rentables que le travail intérimaire classique. Aujourd'hui AKKODIS représente plus de 25% du résultat opérationnel du groupe. (2023 : 24,4%; 2024 : 28,8%).

Mais en 2025, la direction d'Adecco a entamé une véritable attaque contre les travailleurs d'AKKODIS, en saignant une partie de l'emploi dans sa branche automobile en Allemagne, en procédant à des suppressions massives de postes. Et en France, elle a visé aussi ceux du secteur aéronautique en rabotant les parties variables du salaire ou en imposant des mobilités, poussant certains à des ruptures conventionnelles, voire en licenciant de manière dispersée.

Pourtant, même si le groupe Adecco justifie ces attaques en présentant certains segments d'Akkodis comme déficitaires, ça ne l'empêche pas de continuer à investir et de recruter dans d'autres. Les annonces de recrutement en France dans l'aéronautique-défense montrent que cette activité est en fait *"porteuse et stratégique"*.

Mais cette situation n'est pas propre à AKKODIS. Elle se constate dans toutes les sociétés sous-traitantes des grands groupes comme Airbus, Safran, Renault, Stellantis, Thales, etc., qui externalisent une partie de leurs besoins en ingénierie, logiciel, calcul, validation, supply chain, digitalisation industrielle. Car c'est une politique générale et concertée du grand patronat.

Cette politique vise à fractionner, disperser les travailleurs en une multitude de sociétés, ayant chacune des conventions et des accords différents sur les salaires, horaires etc. Par exemple, le dernier accord sur le temps de travail que la direction d'AKKODIS a pondu est un véritable casse tête pour les salariés leur imposant 3 statuts différents, multipliant ainsi la disparité entre les contrats, sans aucune explication hiérarchique, banalisant un turn-over délétère au sein de la société. Sans compter l'absence de primes (13^{ème} mois, dévalorisation de certaines primes spécifiques comme pour les 3x8 AOG, etc.), et la quasi inexistence d'augmentation des salaires. C'est en fait une manière de déréglementer le temps de travail, aggraver les conditions de travail et baisser les salaires. Cette politique de fragmentation des travailleurs a aussi pour but de nous diviser alors que nous travaillons tous dans les mêmes usines et pour les mêmes actionnaires.

Alors oui, notre sort, même si les patrons veulent nous le présenter autrement, est entièrement lié.

Pas de division entre couleur de badges, couleur de bleu ou de cols ! Nous avons les mêmes exploités, il est de notre intérêt de lier nos forces et de revendiquer les mêmes choses.

Notre travail n'est pas un coût mais une production de richesse.

Qu'on travaille à Airbus ou en sous-traitance, face à l'inflation qui est en train de nous appauvrir il faut de véritables augmentations de salaires et qu'elles soient indexées sur l'augmentation réelle des prix !



**UNIS ET SOLIDAIRES C'EST NOTRE FORCE
SYNDIQUE TOI À LA CGT**

