

Mutuelle Altran : Point sur l'accord actuel et dénonciation de l'accord par la direction

L'accord sur la mutuelle comprend 2 parties :

- La santé pour couvrir vos frais médicaux en complément des remboursements de la sécurité sociale.
- La prévoyance pour couvrir le risque décès et les arrêts de travail en complément de la sécurité sociale.



En 2013, la partie santé de notre système était très déficitaire, la **CFDT** a signé un avenant à notre accord sur la mutuelle de 2010, cet accord :

- Elargissait la base des cotisations pour les salaires de 3.128 € (tranche A) à 9.654 € (tranche B), il s'agissait d'une revendication de la **CFDT** afin de rendre l'accord plus égalitaire ;
- Modifiait les taux de cotisations en augmentant la partie santé pour les salariés afin de continuer à bénéficier des garanties de notre contrat sans modifications, et en baissant drastiquement les cotisations salariés pour la prévoyance en affectant la cotisation uniquement à l'employeur ;
- Conservait au global la proportion cotisation employeur (60%) et cotisation salarié (40%) de l'ancien accord.

Vous pouvez consulter sur notre site l'article de 2013 sur ce sujet :

<http://cfdt-altran.fr/2013/06/18/la-cfdt-signe-un-accord-pour-le-maintien-de-notre-regime-de-sante-prevoyance-et-la-revision-des-taux-de-cotisations/>



Pour la partie santé, les comptes de la mutuelle sont globalement équilibrés, ainsi le résultat de l'année 2015 est déficitaire de 342 K€ (pour un ensemble de cotisations de 11.271 K€) et le ratio de sinistralité est de 104 %.

Par contre en 2014 puis en 2015 la partie prévoyance s'est fortement dégradée du fait de l'augmentation des décès et des arrêts maladie longue durée.

L'accord de 2013 permet une augmentation des cotisations, ainsi dans le cadre de la prévoyance les cotisations payées par Altran ont augmenté de 10 % en 2015 et en 2016. Notre accord prévoyant que la prévoyance soit pratiquement intégralement à la charge de l'employeur (98%), cela n'a presque rien coûté aux salariés (entre 0 et 1,3€ par mois pour les salaires les plus élevés).

La **CFDT** demande qu'Altran applique cet accord en augmentant en 2017 les cotisations au titre de la prévoyance afin de combler le déficit. Par ailleurs nous demandons à la direction d'investiguer sur les raisons de l'augmentation importante des arrêts maladie de longue durée.

Mais vous l'aurez compris, un accord qui protège les salariés des hausses de cotisations sur la prévoyance et qui fait peser les déficits de ce régime pratiquement intégralement sur les épaules

Lettre d'information

de l'employeur n'est pas du goût d'Altran. Et après 3 années où Altran a dû remettre de l'argent, la direction a décidé au 30 septembre 2016, de dénoncer l'accord existant.

Ainsi de nouvelles négociations auront lieu en 2017 pour une mise en place d'un nouveau système au plus tard le 1^{er} janvier 2018. Nous vous tiendrons au courant de l'avancée des négociations qui se dérouleront au cours de l'année 2017.

Enfin sans nous étendre notons la mauvaise foi de la dernière communication syndicale de FO qui :

- critique la répartition des cotisations salariales et patronales de l'accord mais sans tenir compte de la partie prévoyance payé à 98 % par l'employeur !
- indique que les salariés payent plus pour la santé depuis l'avenant de 2013 sans tenir compte de ce que payaient auparavant les salariés pour la prévoyance,
- indique qu'en 2016 les cotisations ont augmenté alors que cela ne concerne que la prévoyance, ...



Si l'accord signé par la CGT et FO avait été conservé, rien que pour rester à l'équilibre sur la partie prévoyance avec une cotisation salariale de 40% et un déficit cumulé de 8,5 millions d'Euros cela aurait coûté très chers aux salariés (3,4 millions d'Euros), et là il n'y a pas FOto.

Par ailleurs vous pouvez retrouver toutes les critiques formulées par la CGT auxquelles nous avons déjà répondu dans un précédent tract : <http://cfdt-altran.fr/2014/05/22/communication-cfdt-altran-comment-la-cgt-vous-trompe-sur-la-mutuelle/>

Accord Altran de février 2016 sur le Temps de Travail

→ Vos heures comptent et vous les comptez de plus en plus.



La **CFDT** principale signataire de l'accord Temps de travail a obtenu avec la modalité 36h30 hebdomadaire (*dite aussi « 158h mensuelles »*) la création d'un décompte des heures complémentaires (entre 36h30 et 38h30).

Nous partions d'un constat où plus de 40% de salariés déclaraient avoir fait des heures de travail "en plus" mais non validées et non payées. Ce volume d'heures est 27 fois supérieur aux nombres d'heures de travail supplémentaires officiellement tracées et payées. Cette situation a tendance à alimenter et entretenir une culture d'entreprise qui conduit nombre d'entre vous à "se résigner" à effectuer du temps de travail supplémentaire sans obtenir ni paiement ni dédommagement, pour faire face à des enjeux de délais, de quantité ou de qualité.

En s'engageant au travers de cet accord temps de travail, la **CFDT** a voulu faire le pari d'inverser cette tendance "fataliste" pour, au contraire, vous donner la possibilité de mieux vous approprier votre suivi du temps de travail. Avec les outils mis en place vous avez la possibilité de demander des heures complémentaires ou supplémentaires.

Avec une progression du nombre d'heures complémentaires validées en croissance constante de +400% sur certains périmètres d'un mois sur l'autre, nous pouvons raisonnablement dire que ce pari est en voie de réussite. Sur les heures tracées et validées, vous êtes plus de 80% à vous les faire payer, les autres choisissant de les récupérer.

Quelle que soit votre modalité de temps de travail – modalité 36h30 ou modalité 2 38h30 maximum - il est important de faire vos demandes d'heures même si votre manager vous les refuse. Cela nous permettra de connaître l'importance des demandes en proportion des refus.

Beaucoup d'entre vous l'ont compris et comptent leurs heures en utilisant l'outil Smart RH -> rubrique : *mes demandes*

(https://smartrh-altran.cegedim-srh.net/smartaltran/srh/smartrh/main.html?_id=1472570398112)

En modalité 36h30 hebdomadaires (158h00 mensuelle), 1h30 par semaine d'heures complémentaires validées pourrait vous rapporter **1.500 € par an***



Les enquêtes auprès des salariés montrent que beaucoup d'entre vous travaillent 40h00 par semaine. Ainsi, ces 2h00 (de 38 à 40h00) par semaine d'heures supplémentaires vous rapporteraient **2.000 € par an***

(*): Avec un salaire de 34.000 € (salaire moyen chez Altran)

Pour les modalités 2 (dites « 38h30 »), en déclarant vos heures supplémentaires vous serez payés 25% de plus entre 38h30 et 43h et 50% au-delà après validation de vos demandes sur smartRH.

L'accord temps de travail, c'est aussi la possibilité d'ouvrir un Compte Epargne Temps

Beaucoup d'entre vous l'ont déjà fait en mars en y déposant leurs RTT non prises.

N'oubliez pas d'en demander la monétisation avant la fin de l'année, cette demande peut être faite chaque mois, avant le 15 du mois.

Dans tous les cas les jours restants sur votre CET vous seront automatiquement payés sur votre fiche de paie de décembre.

Procédures Prud'hommes engagées pour récupérer vos RTT : de la patience il te faudra !

En effet le temps judiciaire une fois de plus confirme qu'il n'est pas le même que l'actualité de l'entreprise. Les procédures pour celles et ceux qui avaient perdus leurs RTT suite au passage aux 35h en début d'année devront attendre pour savoir s'ils pourront récupérer ou pas leur RTT.

Rappelons que ceux qui ont signés l'avenant pour une modalité de temps de travail à 36h30 hebdo (158h mensuelles) ont déjà récupéré leurs RTT : vous avez été 90% à le signer.

Ce temps judiciaire exagérément long et inadapté à nos populations dont 30 % partent lors de leur première année chez Altran nous conforte dans l'idée qu'avoir signé cet accord reste la meilleure solution pour débloquer des milliers de salariés !

Mais ce n'est pas tout, plusieurs salariés ayant intenté une procédure devant les Prud'hommes nous relatent des pressions de la part de leur management pour les dissuader de poursuivre leurs actions judiciaires.

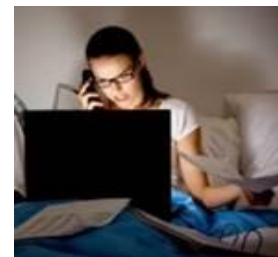
Ces pressions sont illégales, n'hésitez pas à les faire remonter à vos délégués du personnel de périmètre.

Nous avons interpellé notre Direction, pour lui rappeler ce droit fondamental que chaque salarié a de pouvoir ester en justice contre son employeur sans qu'il lui en soit tenu grief.

Accord de mai 2014 sur le Travail en horaire décalé (travail de nuit, astreinte, travail en équipe) et le Télétravail → Une mise en application imparfaite et des dispositions encore très souvent méconnues

Cet accord prévoit la tenue d'une commission de suivi afin de :

1. suivre son déploiement par des retours factuels collectés sur le terrain ;
2. s'assurer de la bonne application et interprétation de ses dispositions ;
3. clarifier les divergences par l'édition d'un avis interprétatif.



Après celle de 2015, la **seconde commission de suivi** s'est tenue le 11 juillet 2016 entre la direction et les organisations syndicales signataires, dont la **CFDT** principale signataire.

Un **premier bilan terrain** sur le périmètre Altran Technologies et sur l'année 2015 donne les résultats suivants :

- nombre de salariés ayant bénéficié d'indemnités d'astreintes = 388 ;
- nombre de salariés ayant bénéficié de primes de travail en équipe = 77 ;
- nombre de salariés ayant recouru au travail de nuit = 500 ; (dont 16 ont travaillé plus de 200h)
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un avenant pour du télétravail = 114.

Ce bilan est très variable selon les régions, soit que la comptabilité sur le terrain n'ait pas été rigoureusement faite, soit que **certain managers renâclent à appliquer cet accord**.

Sur ce dernier point la **CFDT** a à nouveau insisté auprès de la direction pour qu'elle veille à une application loyale de cet accord, et comme tout autre règlement régissant la vie sociale à l'intérieure de notre entreprise, nous lui avons demandé que des sanctions soient prises auprès de ceux qui ne le respecteraient pas.

→ Soulignons au passage l'état d'esprit de certains de nos directeurs et managers qui n'appliquent pas ou de manière incorrecte cet accord. Soyez vigilant et n'hésitez pas à nous contacter si vous avez le moindre doute

Sachez que **cet accord existe** et qu'il vous permet de valoriser votre temps de travail en « horaire décalé » à sa juste mesure ! Si vous rencontrez des difficultés à faire valoir votre droit, contactez vos délégués du personnel de périmètre, n'hésitez pas à consulter notre communication de juin 2014 qui vous explique les différentes dispositions de cet accord : [CFDT Altran juin 2014 : Accord sur le Temps de Travail en horaire décalé](#)

Concernant le télétravail il est toujours en progression chez Altran depuis sa mise en place. Par contre la Direction revient sur son engagement pourtant clairement écrit dans l'accord de fournir un téléphone portable aux télétravailleurs. Si vous êtes victime de cette nouvelle interprétation de l'accord par la Direction, contactez-nous afin de faire rétablir vos droits en la matière.

Plan d'Epargne Groupe Altran

→ Pensez à l'abondement de l'employeur sur le PEE



Tous les salariés ayant 3 mois d'ancienneté peuvent bénéficier d'un abondement annuel d'Altran sur leur PEE.

Ce PEE dispose d'un mécanisme d'abondement dégressif démarrant à 100% (limité à 150 €) jusqu'à 20%. L'abondement annuel maximum de l'employeur est limité à 540 €. Cet abondement se répartit de la manière suivante :

Versement du salarié	Abondement employeur (%)	Abondement maximum (€)
0 - 150 €	100%	150 €
151 - 500 €	30%	105 €
501 - 1000 €	25%	125 €
1001 - 1800 €	20%	160 €
Total abondement		540 €

Vous trouverez les informations sur le PEE sur l'intranet d'Altran :

https://directv2.altran.com/MyAltran/011_GererMonActivite/PEG/www/HomePage_MyAltran_FR.aspx

Accord Contrat de Génération : La CFDT n'a pas signé le nouvel accord

Nous avons décidé il y a 3 ans d'accompagner Altran dans la mise en place d'un accord favorisant l'embauche de jeune et le maintien dans l'emploi des seniors avec un transfert des connaissances.



contrat de génération
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

Malgré un bilan plus que contrasté la Direction se félicite d'avoir « atteint ses objectifs ».

Cependant la **CFDT** dénonce les dysfonctionnements du parrainage et du tutorat ainsi que l'absence de volonté de vouloir garder les seniors. Ainsi nous constatons que :

- ✓ Les parcours d'intégration n'ont pas été mis en œuvre ;
- ✓ Aucune réunion d'experts prévu par l'accord n'a eu lieu ;
- ✓ Le tutorat n'existe quasiment pas ;
- ✓ Mais le plus inquiétant reste que parmi les départs des salariés de plus de 45 ans, nombreux ont été des départs contraints, tout cela est confirmé par les entretiens préalables constatés sur le terrain et par la difficulté d'Altran d'intégrer ces salariés.

Dans le nouvel accord proposé, la **CFDT** ne s'associe pas aux objectifs peu ambitieux que la Direction n'aura aucun mal à remplir avec le vieillissement naturel de notre population. Par

exemple les objectifs de maintien dans l'emploi et d'embauche des salariés de plus de 50 ans sont en deçà du niveau actuel.

La **CFDT** dénonce le peu d'attractivité financière et le manque de contenu du tutorat. La réduction des primes va à l'encontre de la motivation des seniors notamment et la prime de 100 € pour les juniors est trop faible pour qu'à elle seule, elle puisse susciter l'adhésion de ce processus.

La **CFDT** c'est

- Le 1^{er} syndicat chez Altran
- Le 1^{er} syndicat dans la branche SYNTEC
- La 1^{ère} organisation syndicale chez les cadres
- Le 1^{er} syndicat français en nombre d'adhérents

Pour vous défendre

Pour participer et porter ensemble nos revendications

⇒ **Syndiquez-vous**

Retrouvez sur notre site internet www.cfdt-altran.fr l'ensemble de nos guides pratiques, communications, liens utiles, ...



Vos contacts **CFDT** par établissements

Lettre d'information

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Groupe Altran Technologies	Jean-Christophe Durieux Délégué Syndical Central Groupe	06 63 62 69 59 jek_paris2006@yahoo.fr jeanchristophe.durieux@altran.com	
	Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe	06 17 61 11 86 ouestienne@free.fr olivier.estienne@altran.com	
	Benoît Portal Délégué Syndical Central	06 89 81 13 48 benoit.portal@wanadoo.fr benoit.portal@altran.com	
Altran TI Ile de France	Jean-Christophe Durieux Délégué Syndical	Voir ci-dessus	
	Denis Rech Délégué Syndical	06 34 30 65 55 denis.rech@altran.com	
	Aurélie Machiah Délégué Syndical	aureliecfdt@yahoo.fr	
	Raphaël Guegano Délégué Syndical	06 65 51 12 20 rgueguano@yahoo.fr raphael.guegano@altran.com	
Altran Ouest	Romuald Lerouge Elu CE/DP	06 63 26 47 31 romuald.lerouge@altran.com	
Altran Est	Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe	Voir ci-dessus	
	Sandrine Soraru Délégué Syndical	06 64 15 55 80 sandrine.soraru@altran.com	

Lettre d'information

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Altran Sud-Ouest	Benoit Portal Délégué Syndical	Voir ci-dessus	
	Frank Mercier Délégué Syndical	06 45 39 18 99 franck.mercier@altran-so.net franck.mercier@altran.com	
	Céline Cambon Délégué Syndical	05 34 61 09 04	
	Guillaume Hancy RS au CCE	06 81 55 75 21 guillaume.hancy@sfr.fr guillaume.hancy@altran.com	
	Sylvain Michel Représentant des salariées au CA	06 12 55 16 90 sylvain.michel31@gmail.com sylvain.michel@altran.com	
Altran Med	Vincent Clément Délégué Syndical	07 60 99 33 12 vincent.clement@altran.com clement20cent@yahoo.fr	
Altran IT IDF	Gilles Pansu Délégué Syndical	06 03 82 59 67 gilles.pansu@altran.com gpansu@gmail.com	
	Alain Betro Délégué Syndical	06 03 78 58 33 alain.betro@altran.com alain.betro@yahoo.fr	
Altran <u>Connected</u> Solution	Gaël Clément Délégué Syndical	06 35 92 41 79 gael.clement@altran.com	