

Engaged People : C'est l'histoire d'un(e) salarié(e) ...

Vous avez tous reçu un livret de la part de M. Rozé concernant ce projet majeur chez Altran permettant de « Viser haut et loin ». Sur la forme il faut reconnaître que la plaquette est jolie et de belle qualité, bravo au service de communication.

Sur le fond pour ceux qui n'auraient pas le temps de se pencher sur la lecture de cette brochure, nous vous avons fait une synthèse qui présente toutes les avancées sociales concrètes proposées par ce projet:

- Number 4 : Les Tickets Resto Dématérialisés pour les salariés en télétravail
NB : c'est obligatoire par la jurisprudence
- Number 3 : Un badge 'd'accès' pour tous les salariés
Sur ce sujet il a du s'emballer, on attend de voir
- Number 2 : Retour systématique suite au comité carrière
- Number one : La prime de vacance versée en juin (au lieu du mois d'août) ... Waouh



500 personnes rencontrées et 36 tables rondes, soit les interlocuteurs ont été peu bavards soit le décryptage de « vos attentes, nos lacunes, nos enjeux, vos rêves » a été tronqué !

Si vous avez participé à ces tables rondes et que vous avez l'impression que « vos attentes, nos lacunes, nos enjeux, vos rêves » n'ont pas été écoutés, faites nous en part nous les remonterons de manière anonyme à la direction : cfdt-altran@laposte.net

Mais bon Engaged People c'est avant tout une « conviction » et comme le dit M. Rozé, pour l'instant il s'agit de « vous apporter la preuve que de petites choses bougent ... » et « être fier dans un an du chemin parcouru »

Rendez-vous est pris dans un an Monsieur Rozé !

Mutuelle Santé Prévoyance Altran

Erreurs dans la communication de la direction

En début d'année la direction communiquait sur une augmentation des taux de cotisations prévoyance et un impact sur les salariés de 0,2 à 3 € par mois.

La prévoyance, grâce à l'accord signé par la **CFDT** en 2013, étant financée par l'employeur cette affirmation nous a étonnés !



Nous avons demandé des explications à la direction ... Après plusieurs mois et plusieurs relance la direction indique avoir fait une erreur dans ses calculs ... En réalité il n'y a pas d'augmentation !

Est-ce une erreur ou la direction prépare-t-elle les salariés à une hausse des cotisations ?

Négociations Mutuelle Santé Prévoyance : Un accord en mars et ça repart !!

La **CFDT** avait proposé un accord de méthode et de moyens qui proposait entre autres d'être accompagné par un actuaire indépendant lors des phases d'appel d'offres et de dépouillement afin de diminuer au maximum l'impact lié au passage au contrat responsable et de trouver une solution aux déséquilibres de notre régime prévoyance sans que cela ne coûte aux salariés.

Il restait sur ce document des points de désaccord qui ont fini par être levés permettant la signature de l'accord. Les organisations syndicales seront donc accompagnées afin de pouvoir opposer à la direction nos propres experts et nos propres revendications.



Information CFDT

Suite aux nombreuses questions des salariés, notre régime de santé prévoyance, signé par la **CFDT** en 2013 et dénoncé par l'employeur, **reste encore valable jusqu'en décembre 2017**. Les évolutions du régime ne seront applicables qu'à compter de 2018.

Un audit de notre régime nous sera présenté par cet expert en avril. Nous aurons un autre éclairage des chiffres présentés par la direction qui jusqu'alors ne laissaient pas d'autre alternative que la baisse des prestations et l'augmentation des cotisations.

La **CFDT** estime qu'il y a d'autres solutions qui pourront être apportées par ce nouvel éclairage.

Nous avons d'ailleurs constaté dès la première réunion avec l'expert la valeur ajoutée de son intervention et l'avantage que nous pouvons en tirer dans nos échanges avec la Direction.



Nous vous tiendrons informé de nos propositions à venir sur cet accord majeur pour les salariés.

Vous pouvez consulter sur notre site les différentes communications de la **CFDT** sur ce sujet : <http://cfdt-altran.fr/category/mutuelle/>

Jours de RTT et CET

→ Vous avez jusqu'au 31 mars !!



Avec l'accord sur le temps de travail du 29 février 2016 vous avez droit à partir du 1^{er} janvier de chaque année d'alimenter votre CET (Compte Epargne Temps) sous réserve que vous ayez au minimum 1 an d'ancienneté au 31 décembre 2016. Si c'est bien le cas **vous avez jusqu'au 31 mars** pour demander le versement de votre reliquat de RTT/JNT 2016 dans le CET. Pour ce faire allez sur votre compte Smart-RH à l'onglet "Mes demandes/Mon CET/Transfert".

Une fois votre CET alimenté vous pouvez, soit poser des jours de repos après le 31 mars, soit demander la monétisation de vos jours RTT sur le mois en cours et pour ce faire allez sur votre compte Smart-RH à l'onglet "Mes demandes/Mon CET/Versement".

S'il vous reste des jours dans votre CET à fin novembre, ils seront automatiquement monétisés sur votre paye de décembre.

Accord Altran sur le Temps de Travail

→ Modalités spécifiques

Parmi toutes les modalités rappelées dans l'accord sur le temps de travail du 29/02/2016 sur une base de 35h hebdomadaire, il en est une décrite à l'article 2 rappelant la possibilité de travailler 37h par semaine moyennant le bénéfice de 12 jours de RTT par an.

Sur ce même taux hebdomadaire de travail de 37 heures, certains salariés bénéficiaient déjà dans notre entreprise d'un nombre de jours de RTT supérieur à 12. Après inventaire complet, vous êtes peu nombreux à bénéficier de 13 jours de RTT, voire même 14, ou plus pour les plus chanceux.

Lors des négociations de ce nouvel accord nous avons insisté et obtenu que ces types de contrats peu répandus perdurent en l'état, et ne soient pas mentionnés dans l'accord comme éligibles à une autre modalité de raccordement. La direction s'y était engagée par écrit.

Les premières alertes sont parvenues à nos oreilles fin 2016, où certains d'entre vous constatent qu'ils ont perdu un (voire plus) jour(s) de RTT et nous demandent mais comment cela est-il donc possible. A cela nous avons répondu qu'avec Altran : « Tout est possible ! ». C'est même à cela qu'on reconnaît notre direction : « Ils osent tout ! ».

Rappelons au passage qu'il est illégal de modifier unilatéralement la durée de votre temps de travail sans votre accord écrit.

Si vous constatez que certains de vos RTT ont été rabetés, alors contacter votre RRH de périmètre, et si cela n'avance pas alors contactez-nous !!

Les femmes : une force avec nous

Elections professionnelles et mixité proportionnelle sur les listes

Lors de la prochaine élection des représentants du personnel (comité d'entreprise (CE) et délégués du personnel (DP)) qui devrait se tenir avant la fin d'année, les femmes seront mieux représentées grâce à la loi sur la mixité proportionnelle. **C'est une première !**

A cet effet, la **CFDT** présentera des listes de candidats avec un nombre représentatif de femmes équivalent au pourcentage de femmes sur chaque région :

- Altran TI Ile De France : 25 % de femmes
- Altran IT et Altran NORD : 35 % de femmes
- Altran EST : 17 % de femmes
- Altran RHÔNE-ALPES : 35 % de femmes
- Altran MEDITERRANEE : 25 % de femmes
- Altran SUD-OUEST : 26 % de femmes
- Altran OUEST : 22 % de femmes

Le saviez-vous ?

Tout candidat à l'élection bénéficie d'une protection de 6 mois (*Altran ne peut vous licencier sans l'accord de l'Inspecteur du Travail. Pour ce faire, Altran doit justifier d'un motif réel et conséquent nécessitant votre licenciement*). A cela s'ajoute si le candidat est élu (qu'il soit titulaire ou suppléant) une protection égale à la durée de son mandat (4 ans).

Ça m'intéresse mais je n'aurais pas le temps ...

Chaque candidat dispose d'un crédit d'heure : 20h00 par mois pour un mandat CE, 15h00 par mois pour un mandat DP avec une réunion mensuelle par mois mobilisant en moyenne une demi-journée.

Selon vos impératifs du moment, vous êtes libre d'utiliser partiellement vos heures de délégation.

Si vous avez un mandat cela représente environ 3 à 5 jours par mois et Altran doit adapter ce temps par rapport à vos missions. Avec le recul de l'expérience de la précédente mandature, Altran sait gérer ce temps qui correspond à des cas de figure bien connu par tous (exemple un 4/5^{ème} dans le cadre d'un congé parental)



A chaque région, ses candidates

Si vous souhaitez vous investir,

Cadres, ETAM, Faites-vous connaître auprès de vos représentants CFDT !

Compte Personnel d'Activité (CPA)

Ce dispositif a été porté par la **CFDT** lors des débats parlementaires de la Loi Travail. Il vise à sécuriser des parcours professionnels qui évoluent de plus en plus. Effectif dès janvier 2017, le CPA est un outil qui permet à chacun de faire évoluer sa carrière.

Le portail du CPA est consultable sur internet ou application mobile :
www.moncompteactivite.gouv.fr

Ce compte regroupe :

- Le compte personnel de formation (CPF)
Il permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation et de les mobiliser tout au long de sa vie professionnelle.
- Le compte prévention pénibilité (CPP)
Tout actif exposé à des facteurs de risque de pénibilité dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle cumule des points. Ces points, comptabilisés dans le CPP, sont convertibles en formation, temps partiel ou retraite anticipée.
- Le compte d'engagement citoyen (CEC)
Il recense les activités de bénévolat ou de volontariat. Certaines de ces activités ouvrent un droit à la formation.



Le compte personnel d'activité permet d'accéder sur un même espace à :

- Vos différents comptes qui vous ont été présentés ci-dessus ;
- Vos droits acquis tout au long de votre carrière professionnelle quelle que soit votre situation (salarié, agent public, travailleur indépendant, en recherche d'emploi...);
- L'ensemble de vos bulletins de salaires dématérialisés dont l'archivage est assuré par l'un des opérateurs reconnu du compte personnel d'activité.

Si vous êtes...

- Engagé dans une activité bénévole ou de volontariat, des droits supplémentaires vous sont alloués en reconnaissance de votre engagement pour : le service civique, la réserve militaire, la réserve sanitaire, la réserve communale de sécurité civile, l'activité de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif ;
- Salarié peu qualifié, c'est l'accès à plus de droits pour vous former.
Le compte personnel de formation sera crédité du double des heures chaque année et le plafond sera de 400 heures au lieu de 150 ;
- Un salarié exposé au cours de sa carrière à des facteurs de pénibilité, c'est la possibilité de se former pour accéder à des emplois moins pénible, de partir à la retraite de manière anticipée ou de travailler à temps partiel sans perte de salaire ;

- Et pour ceux qui veulent entreprendre, c'est le droit d'être accompagné dans un projet de création d'entreprise.

Pour plus d'information, rendez-vous sur le portail : www.moncompteactivite.gouv.fr

La simplification du bulletin de paie

Rendre plus lisible le bulletin de paie est un impératif défendu par la **CFDT**. De cette lisibilité dépend la compréhension par chacun de ses droits. De la même manière, le bulletin de paie doit être un outil permettant de mieux comprendre le fonctionnement de notre modèle social, fondé sur des contributions. Réformer le bulletin de paie est donc intéressant pour les salariés et les entreprises : encore faut-il qu'en le simplifiant, on ne perde pas les informations constitutives ou garantissant le droit notamment des plus précaires ou mobiles.



La **CFDT** a contribué au travail de regroupement et de classification les lignes de cotisation de protection sociale par nature de « risque couvert » (santé, accident du travail, retraite, famille et sécurité sociale, assurance chômage), tout en alertant vivement sur la nécessité de pouvoir vérifier dans la durée l'établissement des différentes lignes du bulletin de paie.

La **CFDT** souhaite aussi rendre plus compréhensible la raison d'être des lignes cotisations (« pourquoi je cotise à cette caisse et à quoi cela me sert ? »).

L'exercice de « clarification » du bulletin de paie se traduit concrètement par la consolidation de plusieurs lignes de cotisations et donc par la disparition d'information.

Cela peut s'avérer problématique lorsque le salarié souhaitera contrôler les informations et/ou souhaitera organiser sa défense, notamment dans le cadre de procédures prudhommales. De la même manière, pour les salariés suspectant des erreurs sur leur bulletin de paie, comment contrôleront-ils l'exactitude de leur bulletin de paie ? Cette réforme peut donc rendre la défense des salariés plus complexe.

Afin que cette situation pèse le moins longtemps possible sur les salariés, il est essentiel que les informations de paie soient consultables dans leur intégralité via la plateforme du CPA. Notons qu'aujourd'hui un espace dédié au bulletin de paie existe sur cet espace personnel mais, malheureusement, l'outil ne donne accès qu'à une image numérique figée du bulletin de paie papier.

La **CFDT** restera vigilante et compte pousser des revendications afin que l'ensemble des éléments concernant le salarié et transmis par les entreprises pour le recouvrement lui soit aussi accessible si la question de ses droits est posée.

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







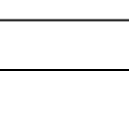
Pour participer et porter ensemble nos revendications

⇒ **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

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 oestienne@free.fr olivier.estienne@altran.com	
	Benoit 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	07 64 50 13 14 aureliecfdt@yahoo.com	
	Raphaël Guegano Délégué Syndical	06 65 51 12 20 rgueguano@yahoo.fr raphael.guegano@altran.com	

Lettre d'information

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

Altran Ouest	<p><u>Romuald Lerouge</u> Elu CE/DP</p>	<p>06 63 26 47 31 romuald.lerouge@altran.com</p>	
Altran Est	<p>Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe</p> <p><u>Sandrine Soraru</u> Délégué Syndical</p>	<p>Voir ci-dessus</p> <p>06 64 15 55 80 sandrine.soraru@altran.com</p>	
Altran Sud-Ouest	<p>Benoit Portal Délégué Syndical</p> <p>Franck Mercier Délégué Syndical</p> <p>Céline Cambon Délégué Syndical</p> <p>Guillaume Hancy RS au CCE</p> <p>Sylvain Michel Représentant des salariées au CA</p>	<p>Voir ci-dessus</p> <p>06 45 39 18 99 franck.mercier@altran-so.net franck.mercier@altran.com</p> <p>05 34 61 09 04</p> <p>06 81 55 75 21 guillaume.hancy@sfr.fr guillaume.hancy@altran.com</p> <p>06 12 55 16 90 sylvain.michel31@gmail.com sylvain.michel@altran.com</p>	   
Altran Med	<p>Vincent Clément Délégué Syndical</p>	<p>07 60 99 33 12 vincent.clement@altran.com clement20cent@yahoo.fr</p>	
Altran IT IDF	<p>Gilles Pansu Délégué Syndical</p> <p><u>Alain Betro</u> Délégué Syndical</p>	<p>06 03 82 59 67 gilles.pansu@altran.com gpansu@gmail.com</p> <p>06 03 78 58 33 alain.betro@altran.com alain.betro@yahoo.fr</p>	 
Altran Connected Solution	<p>Gaël Clément Délégué Syndical</p>	<p>06 35 92 41 79 gael.clement@altran.com</p>	