

Mutuelle Santé et Prévoyance Altran : Après la dénonciation par la direction, le temps de la négociation

Notre dernière communication revenait largement sur l'état des lieux et l'historique de notre régime.

Après la dénonciation de l'accord du régime santé prévoyance par la Direction Altran le 30 septembre, de nouvelles négociations ont été ouvertes afin de conclure un nouvel accord.

Le sujet est très important pour les salariés, il est technique, complexe et nécessite de se faire assister par un expert.

La **CFDT** a donc proposé un accord de méthode et de moyens dont une clause importante exige d'être accompagné par un actuaire indépendant lors des phases d'appel d'offres et de dépouillement afin de sécuriser le processus de choix de notre futur assureur et régime d'assurance.

Nous souhaitons ainsi être formés, accompagnés pour pouvoir opposer à la Direction nos propres experts et nos propres revendications.

Nous regrettons de ne pas être suivi par la CGT qui ne propose ni actuaire ni accord de méthode dans cette négociation. La CGT ouvre la possibilité pour la Direction de choisir au final, un nouveau courtier et un nouvel assureur de son choix dans l'opacité la plus totale.



Information CFDT

Important : Suite à de 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.



S'opposer sans rien proposer est chose aisée, critiquer sans rien signer est toujours moins risqué.

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

Accord Altran de février 2016 sur le Temps de Travail

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).



Beaucoup d'entre vous l'ont compris il faut compter ses heures et demander la récupération ou le paiement des heures complémentaires et supplémentaires en utilisant l'outil Smart RH -> rubrique : *mes demandes*

(<https://smarth-altran.cegedim-srh.net/smartaltran/srh/smarth/main.html? =1472570398112>)

En modalité 36h30 hebdomadaire (158h00 mensuelle), 1h30 (de 36h30 à 38h) par semaine d'heures complémentaires validées pourraient me rapporter **1.500 € par an***

Les enquêtes auprès des salariés montrent que beaucoup d'entre vous travaillent 40h00 par semaine. Ainsi, en plus ces 2h00 par semaine d'heures supplémentaires (de 38h à 40h) 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.



Commission de suivi, en tant que signataire de l'accord temps de travail nous participeront à la commission de suivi qui se réunira en février. Nous pourrions remonter vos questions et intervenir dans les interprétations de l'accord temps de travail. Contactez-nous sur cfdt-altran@laposte.net

L'accord Temps de travail et les minima Syntec

Avec l'accord temps de travail, les salariés dont le salaire de base est inférieur au minima conventionnel de leur catégorie ont leur rémunération mensuelle au moins égale à 100% du minima annuel divisé par 12, au lieu du seuil mensuel des 95% appliqué auparavant.

Vérifiez bien que chaque mois vous bénéficiez du minima. Si votre salaire de base n'atteint pas ce minima vous devez avoir une ligne complémentaire sur votre fiche de paye permettant d'atteindre ce minima, cette ligne est intitulée : "*complément minimum conventionnel*". Si tel n'est pas le cas contactez-nous.



Vous pouvez consulter les minima applicable sur notre site : <http://cfdt-altran.fr/wp-content/uploads/2016/10/Minima-Syntec-IC-2016.pdf>

Chaque mois ce sont plusieurs centaines de salariés qui gagnent plus grâce à l'accord temps de travail.

Avec l'accord Temps de travail et le Compte Epargne Temps je ne perds plus mes jours de RTT



Beaucoup d'entre vous ont déjà pu profiter de leur compte épargne temps.

S'il vous reste des jours de RTT sur votre CET à fin novembre ils vous seront automatiquement payés sur votre fiche de paye de décembre.

Concernant vos RTT acquis en 2016 et non encore utilisés au 1^{er} janvier 2017, vous avez jusqu'au 31 mars 2017 pour, soit les poser, soit les transférer dans votre CET (maximum 6 jours), vous permettant ainsi de les utiliser au cours de l'année 2017 ou de vous les faire payer (demande avant le 15 du mois en cours sur smart RH).

Au global se sont plusieurs milliers de jours de congés (en moyenne 1 jour par salarié et par an) qui étaient perdus sans que les salariés aient pu en tirer bénéfice.

Avec cet accord temps de travail je gagne plus et je ne perds plus mes RTT, des salariés gagnent plus tous les mois (environ 1.000 salariés en dessous des minima), celles et ceux qui se l'approprient aussi (environ 4.000 salariés en modalité 36h30 et toutes celles et ceux qui demandent des heures supplémentaires)

Appropriiez-vous l'accord temps de travail, vous avez tous à y gagner !

[Accord temps de travail 2016](#)

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

Les élections professionnelles

Point sur la situation

En absence d'accord entre les organisations syndicales et la direction fin 2015, la direction d'Altran a saisi l'administration afin de déterminer le nombre et le périmètre des établissements pour les comités d'entreprises et les délégués du personnel. Après un an les périmètres ont été définis par l'administration.

Au niveau des CE, il y aura 7 établissements :

1. **Altran TI (Technologies et innovation)** regroupant les salariés des sites de : Lieusaint, Marne-la-Vallée, Massy, Les Mureaux, Neuilly, Vélizy Energy 2, Vélizy TOPAZ, Versailles.
Soit 2.912 salariés
2. **Altran IT et Altran NORD** regroupant les salariés des sites de : Puteaux, Wasquehal, Valenciennes et Dunkerque.
Soit 1.895 salariés
3. **Altran EST** regroupant les salariés des sites de : Belfort, Montbéliard, Illkirch (Strasbourg), Maxéville et Metz.
Soit 807 salariés
4. **Altran RHÔNE-ALPES** regroupant les salariés des sites de : Annecy-le-Vieux, Bron, Echirolles (Grenoble) et Lyon.
Soit 638 salariés
5. **Altran MEDITERRANEE** regroupant les salariés des sites de : d'Aix-en-Provence, Biot, Pierrelatte, Pérols, Cannes La Bocca, Vitrolles.
Soit 656 salariés
6. **Altran SUD-OUEST** regroupant les salariés des sites de : Blagnac (Toulouse), Mérignac (Bordeaux) et Pau.
Soit 2.060 salariés
7. **Altran OUEST** regroupant les salariés des sites de : Brest, Cormelles-Le-Royal, Orvault (Nantes) et Saint-Jacques-de-La-Lande (Rennes), Le Havre.
Soit 1.053 salariés

Au niveau des DP, il y aura 15 établissements répartis ainsi :

1. Altran Ile-de-France : salariés des sites de Lieusaint, Marne-la-Vallée, Massy, Les Mureaux, Vélizy Energy 2, Vélizy TOPAZ et Versailles ;
2. Altran Neuilly : salariés des sites d'Altran Neuilly, Altran LAB Neuilly, Altran LAB Villepinte ;
3. Altran Puteaux : salariés du site de Puteaux ;
4. Altran Nord : salariés des sites de Wasquehal, Valenciennes et Dunkerque ;
5. Altran St Jacques/Brest : salariés des sites de St Jacques de la Lande, Brest ;
6. Altran Orvault : salariés du site d'Orvault ;
7. Altran Normandie : salariés des sites de Cherbourg, Cormelles-le-Royal, Le Havre ;
8. Altran Blagnac : salariés du site de Blagnac ;
9. Altran Mérignac-Pau : salariés des sites de Mérignac et de Pau ;
10. Altran Illkirch-Metz : salariés des sites d'Illkirch (Strasbourg), Metz et Nancy ;
11. Altran Belfort : salariés des sites de Montbéliard et de Belfort ;
12. Altran Lyon/Bron : salariés des sites de Lyon, de Bron et d'Annecy ;
13. Altran Echirolles : salariés du site d'Echirolles ;

Lettre d'information

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

14. Altran Aix-en-Provence : salariés des sites d'Aix-en-Provence, de Pérols, de Vitrolles et de Pierrelatte ;
15. Altran Biot : salariés des sites de Biot et de Cannes La Bocca.

Hormis l'absence de création d'un établissement CE pour Altran Nord, que nous demandions, la **CFDT** se félicite de ces décisions qui correspondent en grande partie à ses demandes et qui reprennent les arguments du dossier remis à l'administration par vos élus **CFDT**.

Aujourd'hui du fait du turn-over important dans notre société, beaucoup d'élus sont partis et il est tant que les élections aient lieu afin que tous les salariés d'Altran soient représentés.

Nous espérons que ces élections auront lieu au plus tôt.

Appel à candidature

Avec la **CFDT** devenez acteur de votre société, présentez-vous aux élections professionnelles !

- ⇒ Contactez-nous sur cfdt-altran@laposte.net ou l'un d'entre nous dans la rubrique contact ci-dessous.



Enquête travail

« Parlons travail » est une enquête nationale sur le travail organisé par la **CFDT**, il s'agit de redonner la parole aux personnes sur leur relation au travail et réaliser une photographie de leur rapport à ce dernier autour de 25 grands thèmes.



Cette enquête a pour objectif de réaliser une photographie du monde du travail d'aujourd'hui, et imaginer celui de demain. Elle

servira à trouver les revendications justes et à inventer les solutions nouvelles aux multiples problèmes et difficultés que nous rencontrons au travail.

Plus de 180.000 personnes y ont déjà répondu depuis son lancement le 20 septembre 2016. **Plus nombreux seront les participants et plus légitime sera cette enquête.**

Cette enquête en ligne est accessible à tous sur le site parlonstravail.fr ou en cliquant sur le lien suivant : [Je réponds maintenant à l'enquête !](#)

Nous vous invitons à y répondre et à sensibiliser vos collègues et votre entourage à cette enquête.

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Une négociation sur la GPEC se tient chez ALTRAN pour la seconde fois depuis 2007. Enfin !

Cette négociation se tient dans un contexte d'entreprise où le "modèle" est inexorablement le même à savoir embaucher au fil des projets pour acquérir de la compétence externe sans vraiment se soucier d'entretenir ni bonifier ces savoirs en interne ; et par contre en n'hésitant pas à licencier dès que le consultant devient une "charge" parce qu'il serait "plus difficilement" employable.

C'est toujours au sein de ce modèle-là qu'ALTRAN décide de se relancer dans ce type de négociation, laissée à l'abandon depuis 2007 ! Il faut le souligner car avec la GPEC on aborde le champ de la "gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences" : vaste programme alors que le modèle courant de gestion des emplois et des compétences de l'entreprise se passe allègrement de toute "gestion prévisionnelle" et de toute considération à l'égard d'une gestion des compétences et où seul le besoin du projet (besoin client) sert de "gestion des compétences".

La négociation précédente de 2007 avait été sérieusement menée et toute prête d'aboutir à un accord, mais le PDG à l'époque a souhaité interrompre du jour au lendemain la négociation.

Pour cette **seconde ouverture de négociation**, les motivations de la **CFDT** sont multiples :

- Pouvoir être informé en amont de la stratégie de l'entreprise ;
- Connaître et évaluer les risques sur l'emploi ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- Permettre aux salariés de construire un parcours professionnel – y compris hors entreprise ;
- Permettre des évolutions professionnelles avec un minimum de rupture dans le parcours ;
- Prévoir un cadre collectif aux moments d'une crise d'un secteur.

Et d'une manière plus générale :

- Agir sur le processus de "gestion des ressources humaines" en l'adaptant et le formalisant mieux ;
- Déterminer et diffuser les "bonnes pratiques" de "gestion des ressources humaines".

Parmi les revendications que nous portons, citons-en quelques-unes comme :

- Mettre en place d'un Accord préalable sur le déroulement de la négociation dit "Accord de Méthode et de Moyens" ;
- Etablir une cartographie des emplois et des compétences ; chez Altran l'existence de "Career Path" est un début de réponse à cette exigence mais ce référentiel n'est pas assez détaillé ;
- Siéger à l'Observatoire des Compétences et des Spécialités d'Altran (OCSA) : organe essentiel du dispositif il doit être ouvert aux organisations syndicales signataires de l'accord ;
- Augmenter le budget consacré à la formation avec a minima un taux de 4% ;

Lettre d'information

- Prendre en compte la santé au travail, la pénibilité et les conditions de travail ;
- Favoriser la mobilité interne professionnelle, ou géographique, choisie et non subie ;
- Mettre en place un congé de mobilité permettant d'assurer la reprise d'un autre emploi hors de l'entreprise ainsi qu'un congé pour une mobilité volontaire externe sécurisée ;

Comme nous l'avons dit, l'existence même de ce type de négociation chez Altran est porteur d'un changement "d'état d'esprit" dans la façon d'aborder la gestion des emplois et des compétences.

Tout au long de cette négociation nous veillerons à ce que la GPEC ne soit pas prétexte pour la direction à plus de flexibilité. Nous serons vigilants à ce qu'un futur accord porte bien un certain nombre de dispositifs en rupture avec nos pratiques actuelles.

Les négociations ne sont pas terminées et la question de savoir si nous accorderons notre signature à un prochain accord sera discutée avec nos adhérents.

VISALE : VISA pour le Logement et l'Emploi !!

La difficulté de se loger pour les salariés particulièrement dans les grandes villes et les zones tendues, pèse sur le dynamisme économique du pays et notamment sur la mobilité des travailleurs qui n'ont parfois pas d'autres choix que de renoncer à un emploi faute de trouver un logement. Alors que le parc social n'est plus capable de répondre à une demande en hausse constante, les salariés ne peuvent pas, non plus, se tourner vers le parc privé qui exige toujours plus de garanties.

La **CFDT** a toujours considéré que le logement était, et est, la porte d'entrée vers l'emploi, et que construire un parcours résidentiel sécurisé permet de jouer le rôle d'amortisseur des aléas aussi bien personnels que professionnels.

Pour répondre à ces difficultés, la **CFDT** a travaillé afin de construire une réponse globale au mal du logement et son pendant : la difficulté d'accéder ou de conserver un emploi !

Cet effort s'est traduit par l'instauration de plusieurs aides délivrées par "Action Logement", parmi lesquelles les aides « LOCAPASS » (dépôt de garantie et garantie de loyer) créées en 1991 et, en février 2016, « **VISA pour le Logement et l'Emploi** » (**VISALE**), **nouvelle garantie de loyer pour le parc locatif privé**. Cette évolution en cours répond à la volonté de la **CFDT** d'inscrire plus résolument la prise en charge du logement dans une démarche globale au service de l'emploi.

Pour plus d'information vous trouverez une plaquette de présentation sur notre site : <http://cfdt-altran.fr/wp-content/uploads/2016/12/VISALE-Présentation-CFDT.pdf>

Pour tout renseignement adressez-vous à votre correspondant de votre Pôle Paie de région.

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