

## Besoin d'argent pour partir en congés ? Augmentons la Prime de Vacances



La Direction a dénoncé l'accord qui régit la prime de vacances. Cette prime statutaire est versée systématiquement aux salariés qui remplissent les conditions d'éligibilités indépendamment de tout fait générateur lié au travail.

Aujourd'hui cette prime versée en juin est de 385 € bruts et complétée par un reliquat en janvier souvent inférieur à 10 €.

### Nos revendications pour le renouvellement de cet accord

1. Revalorisation du montant de la prime :
  - a. Prime revalorisée à 500 € et non comprise dans le calcul du Minima Conventionnel du salarié.
  - b. Sinon prime revalorisée à 800 € dans le cas où la direction intégrerait cette prime dans le calcul du minima conventionnel ;
2. Pour les nouveaux embauchés : ils deviennent bénéficiaires à partir de 8 mois de présence. Aujourd'hui la règle est variable selon la date d'arrivée dans l'année (les salariés embauchés après le 31 mai ne sont pas éligibles la 1<sup>ère</sup> année). Notre proposition introduit la notion d'ancienneté à défaut de prime d'ancienneté chez Altran et est la même pour tous les salariés.
3. Versement de la prime vacance fin mai afin de vous permettre d'utiliser cet argent pour payer vos vacances.
4. Pour les salariés sortants le montant de la Prime de Vacances est calculée au prorata temporis de présence



### Quels sont nos objectifs à travers nos propositions ?

**Tout d'abord augmenter le montant de la prime de vacances pour tous les ouvriers.**

Ensuite si l'employeur ne souhaite pas doubler son budget (en passant de 385 € à 800 €) ce qui représente la bagatelle de 8 millions alors nous lui demandons de faire plus de social en donnant un coup de pouce aux salaires les plus bas se situant au minima conventionnel en ne comptant pas la prime de vacance dans le calcul des minima.

De plus nous pensons qu'Altran n'ayant pas encore mis en place de prime d'ancienneté, il est important de mettre le seuil de déclenchement à partir de huit mois d'ancienneté afin de récompenser celles et ceux qui valident leurs périodes d'essai et participent plus aux bénéfices de notre société que celles et ceux ayant fait un plus bref passage.

Cette période de 8 mois peut paraître faible au vu d'une carrière mais il faut prendre la mesure qu'une carrière chez Altran se mesure souvent sur quelques années.

## Congés payés, RTT : c'est le moment de les prendre

La Direction comme chaque année vous communique la plage du congé principal à poser entre le 18 juin et le 7 septembre. Nous vous rappelons ci-dessous vos droits sur lesquels la Direction oublie de vous informer.

**Si vous n'avez pas acquis de congés payés au titre de la période précédente (du 1<sup>er</sup> juin de l'année n-1 au 31 mai de l'année n), Altran ne peut pas vous imposer des jours sans solde ou des congés payés en cours d'acquisition sans votre accord.**

L'employeur doit respecter un délai de prévenance de deux mois avant d'imposer des congés payés.

### Information CFDT

L'accord Altran actuel stipule que les demandes de congés payés, RTT ou JNT sont validés automatiquement dans les délais suivants :

- Pour une durée allant de 1 à 5 jours ouvrés, délai de validation de 5 jours ouvrés.
- Pour une durée supérieure à 5 jours ouvrés, délai de validation de 10 jours ouvrés.

## Info CFDT – Vos droits en pratique

### La démission

La démission permet au salarié de rompre, à son initiative, son contrat de travail à durée indéterminée. Pour être effective, elle ne nécessite pas d'être motivée ni acceptée par l'employeur mais elle doit respecter certaines conditions



La démission doit être clairement exprimée à votre employeur : il ne doit subsister aucun doute sur le fait que vous souhaitez mettre fin à votre contrat de travail à durée indéterminée.

Votre décision doit être prise librement et sans contraintes (altération du jugement causé par un état dépressif, pressions extérieures, manquements de votre employeur...)

### Comment démissionner

La démission n'est pas encadrée par la loi. Elle peut être verbale, mais il est conseillé de la notifier à votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (elle marque notamment le point de départ de votre préavis).

### Quelle est la durée du préavis

Pour les cadres la durée du préavis est de 3 mois.

Pour les ETAM jusqu'au coefficient 355 elle est de 1 mois puis de 2 mois après 2 ans d'ancienneté. Pour les ETAM de coefficient 400 à 500, le préavis est de 2 mois.



Pour les salariés soumis au droit local Alsace/Moselle (site d'Illkirch et de Metz) la durée du préavis peut être réduite à 6 semaines (article L 1234-15 du code du travail). Attention bien que plusieurs jurisprudences confirment cette disposition Altran rechigne à l'appliquer.

## **Vous souhaitez réduire la période de préavis**

Vous pouvez demander (par écrit ou par oral) de vous dispenser d'effectuer votre préavis en totalité. Si votre employeur accepte, demandez une attestation écrite.



Si votre employeur refuse, vous êtes tenu(e) d'effectuer votre préavis, sous peine de devoir lui verser une indemnité d'un montant égal à la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

## **Quelles indemnités percevrez-vous ?**

Vous n'avez droit à aucune indemnité, sauf les indemnités compensatrices de congés payés acquis et non pris.

Le salarié qui démissionne conserve les droits qu'il a acquis au titre de la formation continue dans le cadre de son Compte Personnel de Formation.

## **Clause de non concurrence**

Sachez qu'Altran vous libère quasi systématiquement de votre clause de non concurrence afin de ne pas s'exposer au paiement de la contrepartie financière.

Si vous n'êtes pas libéré de cette clause vérifiez que votre nouvel emploi ne soit pas en concurrence avec Altran conformément à la rédaction de la clause.

## **Au terme du contrat**

L'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle emploi (voir fiche : « Les documents à remettre au salarié »).

## **Le solde de tout compte**

Ce document fait l'inventaire des sommes versées au salarié à l'occasion de la démission : indemnités compensatrices de congés payés et de préavis (s'il y a lieu), solde de salaire, primes diverses, prime de vacances, etc.

Il peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature. Attention, car l'employeur n'a pas l'obligation de mentionner ce délai sur le reçu. Il



### **Information CFDT**

Sachez que, légalement, rien ne vous oblige à accepter de signer un reçu de solde de tout compte et que l'employeur ne peut pas subordonner le versement des sommes qu'il vous doit à cette signature.

est préférable d'adresser la lettre de dénonciation par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception (art. D.1234-8 C.trav.).

### Le certificat de travail

A l'expiration de votre contrat, l'employeur doit vous délivrer un certificat de travail (art. L.1234-19 C.trav.). Ce document mentionne les noms et prénoms du salarié et les coordonnées de l'employeur ainsi que la date de sa délivrance ; il doit être signé par l'employeur ou porter le cachet de l'entreprise.

### L'attestation d'employeur pour Pôle emploi

L'employeur doit vous délivrer, au moment de l'expiration ou de la rupture de votre contrat de travail une attestation (dite « attestation Pôle emploi ») établie sur un formulaire réglementaire, afin de vous permettre de faire valoir vos droits aux allocations de chômage.

Pour plus d'informations :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2883>  
[https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fiches-juridiques/depart-de-l-entreprise/demission/demission-rec\\_66630](https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fiches-juridiques/depart-de-l-entreprise/demission/demission-rec_66630)



#### Information CFDT

La démission n'est pas une perte involontaire d'emploi. Elle n'ouvre en principe pas de droits aux allocations de chômage.

Certains cas de démissions sont néanmoins considérés comme « légitimes » par l'assurance chômage (pour suivre son conjoint, quitter un contrat précaire pour un CDI, etc.) et peuvent, après examen, ouvrir droit aux allocations.

## Vers une plus grande Egalité Professionnelle

### Une lutte efficace contre le harcèlement et les agissements sexistes

La loi Travail aligne le régime probatoire du harcèlement sur celui qui existe déjà en matière de discrimination. Ce qui permet d'**alléger la charge de la preuve** qui pèse sur le/la salariée victime de harcèlement et impose à l'employeur de se justifier. C'est un point très positif pour la CFDT.

La loi prévoit aussi d'intégrer des dispositions sur la **lutte contre les agissements sexistes dans les règlements intérieurs** des entreprises et de donner au CHSCT la possibilité de prendre des mesures contre ceux-ci. Les agissements sexistes sont incompatibles avec nos valeurs CFDT.

### Une meilleure protection au retour d'un congé maternité

**Une salariée est protégée contre le licenciement pendant 10 semaines après son retour**, contre 4 semaines auparavant. Cette protection bénéficie aussi à l'autre parent et aux parents adoptants.

De nombreuses salariées, suite à l'annonce de leur maternité ou après celle-ci, sont souvent victimes de licenciements abusifs de la part de leur employeur. Cette loi permet de mieux les protéger et de les garder dans l'emploi.

## Une nouvelle architecture en matière de congés

L'article 9 de la loi Travail apporte de nombreuses modifications en termes de congés.

**Les congés d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle** sont regroupés en un même bloc (congés pour événements familiaux, congé pour solidarité familiale, congé proche aidant, congé sabbatique). Ce sont ces congés qui nous intéressent car ils permettent une meilleure égalité entre les femmes et les hommes grâce à un meilleur partage des congés et donc des temps de vie.

Des jours de congés supplémentaires sont octroyés (Article L3142-4 du Code du Travail) :

- 5 jours (au lieu de 2) en cas de décès d'un enfant.
- 3 jours en cas de décès du conjoint, du concubin, d'un proche parent (parents, beaux-parents, frères et sœurs).
- Extension de la possibilité (jusqu'ici réservée aux cas de contraintes géographiques) de prendre plus de 24 jours de congés en une seule fois pour les salariés qui justifient de la présence d'un enfant ou adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

De nouveaux jours de congés sont créés :

- 2 jours supplémentaires à l'occasion de la naissance d'un enfant pour les hommes de moins de 21 ans. Cela permet un meilleur partage des tâches puisque ce congé n'est plus seulement accordé qu'aux femmes.
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant.
- 1 jour pour la personne qui souhaite assister à la cérémonie d'acquisition de la nationalité de son conjoint.



Jours pour enfants malade : L'accord Altran sur le temps de travail accorde 3 jours d'absences exceptionnelles (sur justificatifs) par enfant malade âgé de 12 ans au plus et par année civile.

Pour les salariés soumis au droit local Alsace/Moselle cette autorisation d'absence peut être beaucoup plus longue et couvrir d'autres cas (ex maladie d'un proche, ...).

Plus d'informations sur : [Fiche droit local et maintien de salaire.](#)

## LA CFDT DIT STOP AUX IDEES RECUES



### Idée reçue N°1 : La CFDT signe tout et n'importe quoi.

#### L'origine de cette idée :

Il est fréquent que la CFDT soit la principale organisation syndicale à signer des accords.

#### Le pourquoi :

Pour comprendre, il faut se rappeler qu'historiquement, il y a des Organisations Syndicales qui ne signent par principe aucun accord (tout en participant aux négociations). Par exemple chez Altran la CGT ne signe aucun accord depuis de nombreuses années.

La CFDT a choisi le réformisme comme forme de syndicalisme et la négociation comme moyen d'y arriver. La CFDT contredit ainsi la posture historique d'opposition au patronat et au pouvoir.



La CFDT s'engage dans une négociation si elle pense que celle-ci va apporter un plus aux salariés et par là même, concrétiser des revendications et ses valeurs.

Lorsqu'elle négocie, elle le fait avec la volonté d'aboutir à un accord, sur les bases des conditions qu'elle a reçues de ses mandants.

Il est donc normal que si la CFDT obtient satisfaction sur la majorité de ses exigences et surtout les plus importantes, elle s'engage en signant l'accord, tout comme il arrive aussi que si le résultat n'est pas à la hauteur, elle refuse de le signer.

En 2017, la CFDT est devenue la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale dans le secteur privé preuve que les salariés adhèrent à notre approche du syndicalisme.

Principaux accords signés par la CFDT Altran : accord Handicap, accord travail horaires décalées (astreintes, travail de nuit et en équipe, télétravail), accord temps de travail (modalités horaires et RTT).

Principaux accords non signés par la CFDT Altran : accord mutuelle prévoyance (signé en 2013 mais pas en 2018), accord égalité professionnelle, accord sur les négociations annuelles obligatoires.

### Idée reçue N°2 : Les syndicats sont noyautés par les partis politiques !

#### L'origine de cette idée :



Jusqu'en 2001, les responsables CGT ont été souvent membre des instances dirigeantes du parti communiste français. Pour la CFDT, sans y prendre de responsabilité, les militants furent très proche du Parti socialiste jusqu'en 1979.

Par ailleurs, les partis politiques dits « de gauche » sont fréquemment présents dans les manifestations syndicales et défendent des idées souvent inspirées des mouvements syndicaux.

### Le pourquoi :

Pendant longtemps les syndicats n'ont pas eu de pouvoir réel et ont compté sur les partis politiques dits « de gauche » pour relayer leurs idées et porter leurs revendications.

Par ailleurs, l'engagement est un état d'esprit qui ne se cantonne pas aux frontières de l'entreprise et il est courant de retrouver des militants dans les partis politiques mais aussi dans les associations en tout genre (Resto du coeur, parents d'élèves, loisirs).

### Ce qu'il faut en retenir :

La CFDT n'a aucun lien particulier avec quelque parti politique que ce soit. Il lui arrive, dans le cadre de son action syndicale de rencontrer les partis politiques (à l'exception des partis d'extrême droite) pour faire connaître ses revendications et sa vision des dossiers mais aucun parti n'influence ses positions.

D'ailleurs, la CFDT s'est dotée de règles très précises et contraignantes qui interdisent le cumul entre les mandats politiques et syndicaux de même niveau.

## Idée reçue N°3 : La CFDT est vendue à la Direction

### L'origine de cette idée :

La CGT chez Altran communique régulièrement sur la corruption des autres syndicats (qui ne sont pas de leurs opinions). Même si la CGT écrit ne pas avoir de preuve elle n'hésite pas à nous accuser. C'est la liberté d'expression utilisée à des fins de nuire, ce n'est pas notre positionnement.

### Le pourquoi :

La CFDT est la première organisation chez Altran, la deuxième étant la CGT et à l'approche des élections il est facile de comprendre l'objectif de ces communications vengeresses. Mais à part prendre la première place il y a aussi une stratégie de la centrale CGT qui reproduit ces attaques dans de nombreuses autres entreprises où la CFDT est forte.

Même Laurent Berger Secrétaire Général de la CFDT reçoit régulièrement des menaces. Les attaques de personnes sont parfois très virulentes et visent parfois à détruire les personnes qui représentent au plus haut les valeurs de la CFDT en France et dans les entreprises.



## Ce qu'il faut en retenir :

Nous disons NON à la violence et aux attaques contre les militants quel que soit leur syndicat. Ils représentent la diversité et la pluralité des idées. Vouloir les supprimer c'est accepter l'hégémonie et la dictature.

Nous nous y opposerons toujours avec ferveur c'est pourquoi nous nous autorisons parfois à répondre pour rétablir la vérité et nous saisirons la justice en cas de dérapage.



## Un syndicat à quoi ça sert ?

### 6 bonnes raisons de s'engager.

#### Raison 1 : vous n'êtes pas seul !

En vous engageant vous êtes associé à un collectif en vue d'exprimer vos idées et réfléchir pour agir ensemble. Vous n'êtes plus seul en cas de litige, vous pouvez être représenté et/ou assisté dans l'entreprise.

#### Raison 2 : vous êtes mieux informé sur vos droits !

Les élus et représentants CFDT d'Altran répondent à vos questions et vous donne des informations sur vos droits.

#### Raison 3 : vous êtes acteur au sein de votre syndicat !

La CFDT est une organisation démocratique. Les positions prises sont déterminées par nos membres. En adhérant vous participez à la définition de ces choix.

#### Raison 4 : vous êtes acteur au sein de l'entreprise !

Par le biais du syndicat vous participez à la vie de l'entreprise, vous faites entendre votre voix dans la négociation collective.

Vous défendez l'intérêt collectif et vous contribuez à l'amélioration des conditions de travail.

Chez Altran l'ensemble des adhérents CFDT sont consultés au cours des négociations et pour ou contre la signature des accords d'entreprises.

#### Raison 5 : vous développez vos compétences !

En vous engageant, vous développez des compétences comme la capacité à dialoguer, à négocier, que vous pourrez valoriser par la suite. Vous en apprendrez plus sur le fonctionnement de votre entreprise. Vous pouvez aussi bénéficier de formation.

#### Raison 6 : crédits d'impôts de 66 % de votre cotisation syndicale !

Ainsi pour un salaire net de 2.500 € le coût mensuel de la cotisation à la CFDT est d'environ 6 € mensuel.



**La CFDT c'est**

- Le 1<sup>er</sup> syndicat chez Altran
- Le 1<sup>er</sup> syndicat français dans le secteur privé
- Le 1<sup>er</sup> syndicat dans la branche SYNTEC
- La 1<sup>ère</sup> organisation syndicale chez les cadres

**Pour vous défendre**







**Pour participer et porter ensemble nos revendications**

⇒ **Syndiquez-vous**

Retrouvez sur notre site internet [www.cfdt-altran.fr](http://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 <a href="mailto:jek_paris2006@yahoo.fr">jek_paris2006@yahoo.fr</a> <a href="mailto:jeanchristophe.durieux@altran.com">jeanchristophe.durieux@altran.com</a>	
	Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe	06 17 61 11 86 <a href="mailto:oestienne@free.fr">oestienne@free.fr</a> <a href="mailto:olivier.estienne@altran.com">olivier.estienne@altran.com</a>	
	Benoît Portal Délégué Syndical Central	06 89 81 13 48 <a href="mailto:benoit.portal@wanadoo.fr">benoit.portal@wanadoo.fr</a> <a href="mailto:benoit.portal@altran.com">benoit.portal@altran.com</a>	
Altran TI Ile de France	Jean-Christophe Durieux Délégué Syndical	Voir ci-dessus	
	Denis Rech Délégué Syndical	06 34 30 65 55 <a href="mailto:denis.rech@altran.com">denis.rech@altran.com</a>	
	Aurélie Machiah Délégué Syndical	<a href="mailto:aureliecfdt@yahoo.fr">aureliecfdt@yahoo.fr</a>	
	Raphaël Guegano Délégué Syndical	06 65 51 12 20 <a href="mailto:rgueguano@yahoo.fr">rgueguano@yahoo.fr</a> <a href="mailto:raphael.guegano@altran.com">raphael.guegano@altran.com</a>	

# Lettre d'information

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

Altran Ouest	Romuald Lerouge Elu CE/DP	06 63 26 47 31 <a href="mailto:romuald.lerouge@altran.com">romuald.lerouge@altran.com</a>	
Altran Est	Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe  Sandrine Soraru Délégué Syndical	Voir ci-dessus  06 64 15 55 80 <a href="mailto:sandrine.soraru@altran.com">sandrine.soraru@altran.com</a>	
Altran Sud-Ouest	Benoît 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 <a href="mailto:franck.mercier@altran-so.net">franck.mercier@altran-so.net</a> <a href="mailto:franck.mercier@altran.com">franck.mercier@altran.com</a>  05 34 61 09 04  06 81 55 75 21 <a href="mailto:guillaume.hancy@sfr.fr">guillaume.hancy@sfr.fr</a> <a href="mailto:guillaume.hancy@altran.com">guillaume.hancy@altran.com</a>  06 12 55 16 90 <a href="mailto:sylvain.michel31@gmail.com">sylvain.michel31@gmail.com</a> <a href="mailto:sylvain.michel@altran.com">sylvain.michel@altran.com</a>	   
Altran Med	Vincent Clément Délégué Syndical	07 60 99 33 12 <a href="mailto:vincent.clement@altran.com">vincent.clement@altran.com</a> <a href="mailto:clement20cent@yahoo.fr">clement20cent@yahoo.fr</a>	
Altran IT IDF	Gilles Pansu Délégué Syndical  Alain Betro Délégué Syndical	06 03 82 59 67 <a href="mailto:gilles.pansu@altran.com">gilles.pansu@altran.com</a> <a href="mailto:gpansu@gmail.com">gpansu@gmail.com</a>  06 03 78 58 33 <a href="mailto:alain.betro@altran.com">alain.betro@altran.com</a> <a href="mailto:alain.betro@yahoo.fr">alain.betro@yahoo.fr</a>	 
Altran Connected Solution	Gaël Clément Délégué Syndical	06 35 92 41 79 <a href="mailto:gael.clement@altran.com">gael.clement@altran.com</a>	