

Congés « payés » de fin d'année : 5^{ème} semaine



Depuis 1982, le salarié bénéficie de 5 semaines de congés payés par an. La 5^e semaine connaît un régime particulier par rapport aux 4 premières. Celles-ci constituent ce que l'on appelle le congé principal et peuvent être prises d'un seul tenant au cours d'une période déterminée dite « période de prise du congé principal », tandis que la 5^e semaine doit nécessairement être prise de manière séparée.

La Direction comme chaque année vous communique sur les congés à prendre pendant les fêtes de fin d'année et en particulier entre le 24 et le 31 décembre.

Nous vous rappelons ci-dessous vos droits sur lesquels la Direction oublie de vous informer.

Pour les salariés disposant d'une 5^{ème} semaine acquise au titre de la période précédente (du 1^{er} juin de l'année n-1 au 31 mai de l'année n), l'employeur a déjà posé en tout ou partie cette 5^{ème} semaine entre le 24 et le 31 décembre. Ces jours apparaissent dans Smart RH en bleu « Autre absence »

Si l'employeur ne vous a pas posé ces jours, vous n'avez pas donc pas acquis la 5^{ème} semaine de congés payés ; c'est en particulier le cas si vous êtes arrivé dans l'entreprise après le 1^{er} septembre 2016. **Dans ce cas et malgré les pressions de vos managers, vous n'avez pas d'obligation de poser des jours de congés entre le 24 et le 31 décembre**, plusieurs possibilités s'offre à vous :

- Soit votre client est ouvert et vous pouvez travailler chez le client.
- Soit vous posez des congés sans solde ou en cours d'acquisition mais **Altran ne peut pas vous l'imposer sans votre accord** et vous ne serez pas rémunéré.
- Soit vous allez travailler dans votre agence de rattachement, si celle-ci est fermé demandez quelle agence est ouverte et faite une demande de déplacement sous Minos.
- Vous pouvez également demander à effectuer du télétravail.

La CFDT demande que la direction :

- Cesse les pressions sur les salariés pour les obliger à prendre des congés
- Informe au préalable les salariés de manière objective sur les possibilités offertes
- Respecte un délai de prévenance suffisant concernant les fermetures des agences ou des sites Altran
- Facilite le télétravail pour pallier aux déplacements et à la fermeture des agences

Handicap & emploi :

→ Un accord pour améliorer la vie au travail des personnels en situation de handicap

**HANDICAP**

Pour la **CFDT**, le monde du travail doit ressembler à la société dans toute sa diversité. Les personnes en situation de handicap doivent y avoir toute leur place. Favoriser cette diversité ne doit pas être une simple obligation légale, c'est de la responsabilité des entreprises et des administrations. La **CFDT** a fait le choix depuis des années de mettre le handicap au cœur de l'action syndicale.

Chacun dans sa vie peut être confronté au handicap à travers des proches, des collègues de travail ou vous-même après un accident, une maladie.

Notre choix est de vous accompagner dans ses situations psychologiquement déjà compliqué en vous donnant les moyens de concilier vie professionnelle et handicap et non de renvoyer le sujet à des organismes externes.

C'est pourquoi nous avons signé le premier accord chez Altran portant sur le handicap. Après deux ans d'application nous revenons sur cet accord pour en faire un bilan et en tirer les leçons pour un prochain accord encore meilleur.

Cette année encore, nos militants s'engagent avec détermination et de nombreuses revendications ont déjà été exprimées dans la négociation d'un nouvel accord chez Altran portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le handicap nous concerne tous et nous pouvons tous être acteurs pour permettre aux personnes qui en sont atteintes de pouvoir vivre et travailler normalement.

Bilan du 1^{er} accord signé en octobre 2015

Le premier accord signé en octobre 2015 applicable en 2016 pour trois ans en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées arrivera à terme en fin d'année 2018.

La **CFDT** s'était associée à cet accord qui prévoyait des moyens et des objectifs chiffrés. Les résultats semblent encourageants et pour la première fois le handicap commence à se voir chez Altran.

Cet accord concerne aujourd'hui plus de **100 salariés**, nous sommes passés de 0,9% à 1,45% de personnes handicapés en 2 ans.

Sur le recrutement en deux ans nous sommes passés de **358 CV collectés en 2016 à 770 CV en 2017, de 129 candidats reçus en entretien en 2016 à 200 en 2017.**

En 2017 : 41 personnes ont bénéficiés de jours d'absences rémunérées, 35 personnes d'aménagement de poste de travail, 26 personnes d'amélioration des conditions de vie, 10 personnes d'amélioration des conditions de travail (horaires et télétravail), 23 personnes d'aides aux transports...19 sessions de sensibilisation réalisées sur toute la France avec 195 salariés participants (dont 153 managers)



Voilà les résultats et maintenant quelles sont nos revendications dans le nouvel accord ?



Dans le cadre de cette négociation nous seront vigilants à préserver les acquis du premier accord mais aussi de permettre l'accueil et l'épanouissement des nouveaux salariés en situation de handicap. Nous devons professionnaliser les personnes qui travaillent sur la mission handicap (poste à 100%) car les handicaps seront multiples et demandent encore plus d'expertise dans ce domaine.

Nos propositions portent sur la mission handicap, le recrutement, l'accueil et l'intégration et enfin le maintien dans l'emploi du personnel handicapé.

■ **Une mission Handicap renforcée**

Le nombre de relais de la mission handicap sera fixé à 1 équivalent temps plein pour 1500 salariés.

L'organisation géographique doit permettre plus de proximité

Des tâches claires pour chacun(e). Une fiche de poste détaillera les missions associées à chacun des postes de la mission handicap.

■ **Le recrutement des personnes en situation de handicap:**

Aide et accompagnement à la décision d'embauche.

« Pré-recrutement » en co-organisant des formations spécifiques (alternances, VAE...)

Proposition de bourses individuelles pour les BAC +2 pour les accompagner vers un BAC + 5

■ **L'accueil et l'intégration du personnel handicapé :**

Un diagnostic préalable à l'arrivée avec des moyens adaptés

Préparation de l'entourage professionnel immédiat avec dans l'équipe un tuteur pour accueillir le personnel handicapé et l'accompagner pour résoudre des problèmes logistiques.

Bilan de suivi de l'intégration après un mois.

■ **Le maintien dans l'emploi du personnel handicapé :**

Prévoir des mesures spécifiques lors de l'inter mission,

Favoriser le télétravail pour le personnel en situation de handicap,

Augmentations minimum garanties à la moyenne de sa fonction et de sa catégorie Syntec

Un bilan d'aptitude au poste de travail annuel avec des préconisations d'aménagements

Mise en place de mesures de prévention de risques de désinsertion professionnelle

Plan d'Epargne Groupe Altran

→ Pensez à l'abondement de l'employeur sur le PEG avant la fin d'année



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

Ce PEG 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 PEG sur l'intranet d'Altran :

https://directv2.altran.com/MYALTRAN/AVANTAGESSETSERVICES/AVANTAGES/www/HomePage_MyAltran_FR.aspx

Pourquoi il n'y aura jamais de participation chez Altran ?

Vous nous demandez souvent pourquoi une société de la taille d'Altran avec la qualité de ses résultats, ne verse pas de participation à ses salariés comme c'est le cas de beaucoup de nos clients.



En effet les résultats opérationnels des dernières années sont très bons, en particulier pour la France. Pour illustration, l'expertise réalisée sur les comptes Altran pour le CCE note :

- Depuis 2016, **ALTRAN est devenu le plus profitable des 3 acteurs (ALTEN, AKKA, ALTRAN)** avec une marge opérationnelle d'activité qui atteint près de 11% en 2017
- Pour le Groupe **ALTRAN, l'exercice 2017 est marqué par un niveau de performance record**
- **La France (40% du CA consolidé) tire les résultats du Groupe** : en 2017, elle contribue à hauteur de 73% à la croissance du résultat opérationnel d'activité consolidé

Lettre d'information

Cependant Altran Technologies est à la fois holding du groupe et structure de production. **Ainsi bien qu'Altran Technologies réalise des résultats en progression constante, les spécificités de l'entreprise rendent la formule légale de la réserve de participation (RSP) inopérante.**



Par ailleurs la règle de calcul n'est pas basé sur le résultat net mais sur le sur le résultat fiscal.

La formule légale du calcul de la participation est la suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5\% C) * S/VA$$

B est le bénéfice fiscal (la règle de calcul n'est pas basée sur le résultat net mais sur le résultat fiscal), plusieurs éléments viennent diminuer sa valeur :

- En tant que société mère du groupe **Altran Technologies supporte la dette financière** constituée dans le cadre des acquisitions du Groupe ainsi que les intérêts de cette dette.
- **Les dépenses de R&D** effectuées dans la cadre du Crédit Impôts Recherche (**CIR**) sont **déductibles**.

Au niveau des capitaux propres (C de la formule) :

- En tant que société mère du groupe **Altran Technologies est surcapitalisé**, ainsi 70% des capitaux propres de la société sont ainsi dédiés à une autre activité que celle de conseil en ingénierie

En conclusion, tu travailles dans une société qui fait de très bons résultats opérationnels, qui distribue des dividendes aux actionnaires mais qui ne redistribue rien à ces salariés.

En effet malgré une évolution affichée dans le plan stratégique nos dirigeants restent sur un modèle basé sur l'assistance technique avec un turn over élevé.

Dans ce modèle effectivement pourquoi donner de l'argent à des salariés qui doivent partir ?

Nous demandons à la Direction d'acter dans les faits l'évolution de ce modèle par des actes en redistribuant une partie des bénéfices aux salariés.



Nous demandons à la Direction de réfléchir à un intéressement et en attendant sa mise en place à la distribution immédiate d'actions gratuites (Voir nos différentes communications sur l'intéressement :

<http://cfdt-altran.fr/category/salaires/interessement-salaires/>)

PAS DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE SANS JUSTICE SOCIALE

Difficulté à boucler les fins de mois, sentiment d'abandon ou de ne pas être pris en compte... Les inégalités sociales et territoriales sont autant d'injustices qui alimentent la colère. Elle s'est exprimée notamment dans les blocages et manifestations des gilets jaunes ces derniers jours.

Pour la CFDT, lutter contre ces inégalités est une raison de plus de se lancer dans la transition écologique : ce sont les plus modestes qui payent le prix fort du coût de l'énergie. Nous devons réduire notre facture de chauffage et de transport et mettre la transition écologique au service du pouvoir d'achat, de l'emploi, de notre santé et de l'environnement.

La transition écologique doit être juste. Il faut pour notre pays un pacte social de la conversion écologique. Les citoyens doivent être associés à la construction de solutions immédiates et concrètes pour plus de justice sociale. Il y a urgence.

POUR UN MEILLEUR POUVOIR D'ACHAT

- **Négocier des plans de déplacement d'entreprise, et s'il n'y en a pas, rendre la prime de transport obligatoire.**
- **Encadrer les loyers dans les zones tendues.**
- **Rénover un million de logements** chaque année pour améliorer leur isolation thermique.
- **Partager équitablement les richesses créées par l'entreprise** à travers des négociations salariales et la réduction des écarts indécents de rémunération.

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES CITOYENS ET LES TERRITOIRES

- **Assurer un égal accès aux services publics** dans tout le pays. Nous voulons un **bouclier territorial de services publics au service des citoyens** (suspension des fermetures de lieux d'accueil du public, maisons de santé dans les déserts médicaux...).
- **Créer un droit à la mobilité**, avec :
 - un chèque mobilité pour tous ceux qui n'ont pas d'alternative au véhicule individuel et n'ont pas les moyens d'investir dans un véhicule moins polluant,
 - le développement d'une offre fiable de transports collectifs et à la demande dans tous les territoires.
- **Réformer l'impôt pour mieux lutter contre l'évasion et l'optimisation fiscale.**

POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

- **Créer un droit à l'accompagnement pour chaque citoyen dans la transition écologique** afin qu'ils trouvent les réponses à leurs besoins et les financements (rénovation thermique de son logement, financement d'un véhicule propre, éco-gestes pour réduire sa facture énergétique...).
- **Développer des contrats de transition écologique** pour l'emploi qui donnent des perspectives d'avenir aux travailleurs concernés par la conversion écologique de l'économie.
- **Réorienter l'épargne et la finance** vers la transition écologique et les besoins des citoyens.
- **Flécher la fiscalité carbone** vers la rénovation thermique, les transports propres et l'accompagnement des ménages.

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 déterminés 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^{er} syndicat chez Altran
- Le 1^{er} syndicat français dans le secteur privé
- Le 1^{er} syndicat dans la branche SYNTEC
- La 1^{ère} 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 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	
	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	

Lettre d'information

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

Altran Ouest	Romuald Lerouge Elu CE/DP	06 63 26 47 31 romuald.lerouge@altran.com	
Altran Est	Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe Sandrine Soraru Délégué Syndical	Voir ci-dessus 06 64 15 55 80 sandrine.soraru@altran.com	
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 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 Alain Betro 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	