

Création du Comité d'Entreprise Européen (CEE) du groupe Altran

En 2016, des représentants syndicaux Altran de Belgique, de France (la **CFDT**) et d'Italie, ont demandé la constitution d'un comité d'entreprise européen (CEE).

Suite à cette demande, un groupe spécial de négociation composé de membres des différents pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Roumanie, Royaume-Uni, Suède, Suisse) a été mis en place pour négocier un accord sur les prérogatives et le fonctionnement du futur CEE. Un accord a été signé en **octobre 2018** à l'unanimité des membres des pays européens et par Dominique Cerutti, PDG d'Altran.



Ce nouveau comité d'entreprise européen représente les 28.000 salariés de l'Union Européenne. Cette nouvelle instance devra être consultée sur toutes les affaires transnationales et son avis devra être pris en considération par la direction Altran Groupe.

Il s'agit d'un bon accord mais un bon accord ne vaut que s'il est bien appliqué et bien interprété notamment dans le domaine de l'information-consultation. Considérant l'importance de la croissance externe du groupe, nous allons mesurer rapidement si le CEE permettra d'engager un dialogue social efficace et constructif entre la direction et les représentants des salariés.

La première réunion du CEE s'est tenue le 4 décembre 2018 au siège d'Altran à Neuilly-sur-Seine, pour choisir et élire parmi ses membres ceux qui feront partie du bureau du comité. Le bureau est ainsi constitué d'un secrétaire (Gilles Pansu, **CFDT**), d'un secrétaire adjoint (Belgique), et de quatre autres membres (Allemagne, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni).

Cette première réunion s'est faite en présence de Dominique Cerutti (PDG Altran) et William Rozé (DG Europe) qui ont présenté les objectifs et la stratégie du groupe au niveau européen.

La 2^{ème} réunion du CEE aura lieu les 20 et 21 mars prochains et sera l'occasion pour les membres du comité européen de commenter la stratégie du groupe, d'interroger la direction entre autres sur les conséquences du rachat d'Aricent, sur la santé financière du groupe, et sur les conséquences financières de la cyberattaque dont a été victime Altran dans l'ensemble des pays européens.

Pour en savoir plus sur la création du CEE Altran, voir l'article de la 'CFDT Cadres' via le lien ci-dessous : <https://www.cadrescfdt.fr/actualites/accord-chez-altran-le-dialogue-social-europeen-senrichit>

La Prime MACRON

Cette mesure '*exceptionnelle*' prise dans l'urgence, largement suscitée et encouragée par le climat social de notre pays, si elle est bienvenue pour les salariés d'Altran les moins rémunérés, elle ne doit pas pour autant occulter le fait que la répartition '*habituelle*' des richesses produites par les salariés se fait encore et toujours en faveur des actionnaires et du management.

Les chiffres sont parlants puisque le coût de cette mesure inédite tournera autour de 2 M€ tandis que le coût de la rémunération des actionnaires est de l'ordre de 41 M€ (2018).

La source de tout cet argent est bien le fruit du travail de tous les salariés et ceux qui sont éligibles à cette prime, bénéficieront *exceptionnellement* d'une *faible* part de la richesse produite, tandis que les actionnaires bénéficient *régulièrement* d'une *forte* redistribution de la richesse produite !!

Le versement de cette prime est une décision unilatérale de l'employeur (PDG Dominique Cerutti) officialisée par sa communication du 24 décembre 2018. C'est donc une volonté de la gouvernance Altran, et le budget correspondant ne sera imputé, ni sur le budget des RH, ni sur celui des managers, ni sur l'enveloppe des NAO 2019. C'est un cadeau du père-noël !!



Les salariés dont la **rémunération fixe annuelle brute est inférieure à 35k€** en 2018 obtiendront une prime exceptionnelle égale à :

- 1.000 € pour ceux dont la rémunération fixe annuelle est inférieure ou égale à 25k€,
- 600 € pour ceux dont la rémunération fixe annuelle est supérieure à 25k€ et inférieure ou égale à 30k€,
- 400 € pour ceux dont la rémunération fixe annuelle 2018 est supérieure à 30k€ et inférieure à 35k€.

Cette prime sera versée avec le salaire du mois de février 2019.

La **CFDT** a fait observer que le décret fixe le montant maximum à 53 k€ de rémunération annuelle brute, et avec cette mesure on est loin d'avoir atteint ce plafond. Ainsi notre dispositif touchera environ 4.300 salariés (sur 10.200 salariés au total). Cela ne favorisera pas la fidélisation à l'entreprise. La DRH France nous répond clairement que c'est plutôt une prime pour 'bas salaires', conçue comme telle et en conformité avec l'objectif énoncé par le gouvernement.

La **CFDT** a interpellé notre direction sur le faible nombre de tranches (3 seulement) dans ce dispositif avec comme conséquence des effets de seuil très marqués. A ce sujet, la Direction Altran nous répond qu'elle avait envisagé une meilleure progressivité avec plus de tranches, mais qu'elle a finalement abandonné cette démarche-là car le dispositif allait devenir beaucoup trop compliqué.

Enfin la **CFDT** mais aussi toutes les organisations syndicales n'ont pu s'empêcher de clamer leur frustration face à une mesure en faveur du pouvoir d'achat des salariés qui a été prise sans aucune concertation avec les partenaires sociaux, alors que depuis des années nous avons tenté, en vain, de mettre en place des dispositifs en faveur du pouvoir d'achat de tous les salariés (ex. accord d'Intéressement) redistribuant ainsi plus équitablement la richesse produite.

Les rémunérations du PDG et du DGD passées au crible

La **CFDT** s'est aussi intéressée à la rémunération variable versée à MM. CERUTTI (Président Directeur Général) et ROGER (Directeur Général Délégué) pour l'exercice 2017.

Le principe de la rémunération a été soumis au vote de l'assemblée générale 2017, qui l'a approuvé pour l'un et l'autre, conformément aux nouvelles directives de la loi Sapin également connue dans les pays anglo-saxons sous l'appellation « **Say-on-Pay** ».

Selon le Document de Référence 2017 (DR) : « *le Conseil d'administration, lors de sa séance du 26 février 2018, a apprécié le niveau d'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs après avis du comité des nominations et des rémunérations.* »

La **CFDT** a examiné le système de rémunération variable appliqué.

Le salaire variable du PDG et du DGD est calculé sur le taux d'atteinte d'objectifs de performance, réparti en une catégorie « **quantitatif** » (objectifs financiers) et une autre catégorie « **qualitatif** » (objectifs économiques et sociaux).

1/ Analyse de la rémunération variable du PDG

Les objectifs « **quantitatifs** » **2017 du PDG** représentant 70% de la rémunération variable, étaient de trois :

- EBIT groupe, (pour un poids de 46%) ;
- Free Cash Flow (FCF) groupe, (pour un poids de 12%) ;
- croissance du CA, (pour un poids de 12%).

Pour l'EBIT groupe, le 'montant réalisé' indiqué dans le DR 2017 n'est pas proportionnel au pourcentage de réalisation de l'objectif. Comment ce montant a-t-il été attribué ? Y-a-t-il une grille ? Quel niveau d'EBIT, par exemple, aurait permis au PDG d'atteindre les 200% de performance autorisée, alors que le taux d'atteinte a été fixé à 99,42% dans le DR 2017 ?



Pour le FCF, le 'montant réalisé' est indiqué égal à 0 alors que son taux d'atteinte est de 72,45%. Il existe visiblement un taux plancher en deçà duquel aucune rémunération variable n'est attribuée, mais lequel ?

Les objectifs « **qualitatifs** » **2017 du PDG** représentant 30% de la rémunération variable étaient de deux :

- la mise en œuvre du plan stratégique Altran 'Ignition 2020' ;
- la mise en œuvre du programme 'Engaged People'.

Pourquoi l'objectif 'Ignition 2020' qui atteint 150% selon le DR, n'est-il pas écrêté à 100% ? Le plan 'Ignition 2020' prévoyait un CA monde à 3 Md€ en 2020. Or, même avec Aricent (qui n'était pas encore la propriété d'Altran fin 2017) le CA atteignait à peine 2,8 Md€ (2,15 Md€ pour Altran et 0,65 Md€ pour Aricent). Sur cet aspect l'objectif n'est atteint qu'à 93% (2,8/3) et non pas 150% comme indiqué.

L'autre objectif 'Engaged People' est atteint à 60% ! Alors comment afficher 120% comme la moyenne de ces 2 objectifs ? Le mode de calcul présenté est incohérent sur ce point.

La **CFDT** a recalculé la rémunération variable du PDG : en appliquant les taux d'atteinte des objectifs communiqués, et en appliquant un taux écrêté à 100% pour 'Ignition 2020', notre PDG aurait perçu 645 k€ au lieu de 641 k€. La différence est faible, pour autant la transparence des rémunérations des mandataires passe par des montants et des pourcentages cohérents.

Aucun élément ne permet d'apprécier (de comprendre) les pourcentages d'atteinte de ces objectifs tels qu'affichés dans le DR 2017 qui sont, nous l'espérons, attribués sur des bases objectives fixées d'avances, communiquées aux intéressés. Pour autant, des interrogations demeurent ...

2/ Analyse de la rémunération variable du DGD

Au titre de 2017, la rémunération variable annuelle du Directeur Général Délégué, arrêtée à 65,78 % de la part fixe, s'élève donc à 281.535 €. Rappelons que le salaire fixe du DGD est fixé à 428.000 € en 2017.

Les objectifs « **quantitatifs** » **2017 du DGD** étaient au nombre de quatre : (1) EBIT groupe, (2) EBIT Europe, (3) DSO Europe, (4) Chiffre d'Affaire et croissance.

Pour chacun de ces objectifs des taux d'atteinte proches ou légèrement supérieurs à 100% ont été attribués. Mais, comme pour le PDG, les montants réalisés ne sont pas proportionnels aux % d'atteinte.

Les objectifs « **qualitatifs** » **2017 du DGD** étaient au nombre de deux : (1) offshore, (2) croissance économique zone Europe.

Assez bizarrement, leurs taux d'atteintes multipliés par le poids de chaque objectif sont écrêtés à 75%. Or ce plafond n'est décrit nulle part dans le texte décrivant le principe de la rémunération variable, par ailleurs identique en tout point au principe appliqué au PDG.

La **CFDT** a recalculé la rémunération variable du DGD, en appliquant les taux d'atteintes communiqués, et en appliquant un taux non écrêté à 75% pour ses deux objectifs qualitatifs. La conclusion est qu'il aurait dû percevoir 370 k€ au lieu de 281 k€. La différence est cette fois importante, et laisse à penser pour des raisons qui nous échappent qu'il a été à nouveau défavorisé (son salaire n'ayant déjà pas été augmenté en 2016 au contraire de celui du PDG) ...

3/ L'avis de la **CFDT**

Ces « arrangements » inexpliqués sur le calcul des montants associés aux objectifs qualitatifs, favorable aux uns (le PDG) et défavorable aux autres (DGD), interrogent, d'autant qu'il s'agit avec 'Engaged People' et le développement de l'offshore, de deux aspects majeurs en relation directe avec la situation sociale au sein du groupe Altran.

En ces temps de disettes salariales (rappelons qu'Altran a prévu d'augmenter la Masse Salariale de 1,5% soit + 600 € bruts/an par salarié en moyenne), la **CFDT** relève que ces tableaux où figurent autant de k€ gagnés grâce à votre sueur, et distribués de manière si peu rigoureuse, ne témoignent pas d'un bien grand souci d'exemplarité tout en haut de l'échelle hiérarchique du groupe.

La **CFDT** suivra attentivement les résultats de l'exercice 2018 (confirmation d'un CA > 3Md€ pour Altran + Aricent ?) et les rémunérations versées aux PDG et DGD en 2018 (les calculs seront-ils cohérents et compréhensibles ?).

(RGPD) Règlement Général sur la Protection des Données vs Secret des Affaires

Le RGPD n'est pas qu'un « cours en ligne » reportant sur les épaules des salariés la responsabilité du traitement des données personnelles de manière appropriée comme voudrait nous le faire croire Altran.

Cette politique de confidentialité conduite par Altran (ainsi que tout document ou notice d'information renvoyant vers cette politique) doit vous informer sur la manière dont sont traitées vos données personnelles collectées en fournissant :

L'identité et les coordonnées du responsable du traitement et, le cas échéant, du représentant du responsable du traitement ;

Les finalités du traitement auquel sont destinées les données à caractère personnel ainsi que la base juridique du traitement ;

Les intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers ;

Les destinataires ou les catégories de destinataires des données à caractère personnel, s'ils existent ;

La durée de conservation des données à caractère personnel ou, lorsque ce n'est pas possible, les critères utilisés pour déterminer cette durée ;



L'existence du droit de demander au responsable du traitement l'accès aux données à caractère personnel, la rectification ou l'effacement de celles-ci, ou une limitation du traitement relatif à la personne concernée, ou du droit de s'opposer au traitement et du droit à la portabilité des données ;

Lorsque le traitement est fondé sur le consentement, l'existence du droit de retirer son consentement à tout moment, sans porter atteinte à la licéité du traitement fondé sur le consentement effectué avant le retrait de celui-ci ;

Le droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle ;

Des informations sur la question de savoir si l'exigence de fourniture de données à caractère personnel a un caractère réglementaire ou contractuel ou si elle conditionne la conclusion d'un contrat et si la personne concernée est tenue de fournir les données à caractère personnel, ainsi que sur les conséquences éventuelles de la non-fourniture de ces données ;

L'existence d'une prise de décision automatisée, y compris un profilage et, au moins en pareils cas, des informations utiles concernant la logique sous-jacente, ainsi que l'importance et les conséquences prévues de ce traitement pour la personne concernée ;

Un registre de traitement doit obligatoirement être établi ;

La CFDT demande à la direction d'Altran de protéger la vie privée de ses salariés.

Le Secret des Affaires

Par contre sur un sujet voisin comme le 'Secret des Affaires', Altran sait se protéger, c'est pour cette raison que depuis le 30 Octobre 2018 est apparu une classification de l'information avec 4 niveaux à respecter :

- **Altran Official** : Toute information officielle émanant de la direction de la communication d'Altran ;
- **Altran Use Only** : Toute information pouvant être diffusée librement vers les collaborateurs Altran justifiant le besoin de les connaître ;
- **Altran Confidential** : Toute information qui en cas de divulgation est susceptible de nuire aux intérêts d'Altran. Elle ne doit être échangée qu'entre les parties prenantes d'un même sujet ;
- **Altran Strictly Restricted** : Toute information qui, en cas de divulgation, est susceptible de nuire gravement à l'atteinte des objectifs et intérêts de l'entreprise et de ses parties prenantes. Elle ne doit être échangée qu'entre personnes initiées.



L'entreprise doit mettre en place des mesures techniques (c'est-à-dire, cette classification) afin de contrôler la divulgation de l'information, pour se couvrir par rapport à la loi sur le 'Secret des Affaires'. Les informations peuvent être de nature : **technologique, stratégique, commerciale, financière.**

L'information perçue et définie comme confidentielle par l'employeur doit être déclarée comme telle par l'employeur, mais ce faisant, elle doit être véritablement de nature confidentielle au regard des intérêts légitimes de l'entreprise. Ce qu'il appartient à l'entreprise d'établir.

La CFDT vous invite à bien vérifier le contenu de vos contrats de travail ainsi que les autres documents qu'Altran vous soumettrait à signature.

INFORMATIONS FLASH :

Handicap & emploi : un accord pour améliorer la vie au travail des personnels en situation de handicap

→ L'accord groupe Altran a été signé par la **CFDT** le 24 janvier 2019.



Information sur le Compte Epargne Temps (CET)

→ Pour ceux d'entre vous qui ont droit aux RTT/JNT, qui n'ont pas entièrement éclusé ceux de l'année 2018, et qui ne pensent pas pouvoir les prendre au 31 mars 2019 (délai limite légal), alors vous avez toujours la possibilité de les transférer (via SmartRH) sur votre CET pour les préserver.

Une fois votre CET alimenté, vous pouvez :

- soit les utiliser en demande d'absence tout au long de l'année 2019 ;
- soit les monétiser en faisant la demande avant le 15 du mois sur lequel vous souhaitez être payé.

Dans tous les cas, le reliquat de RTT/JNT qui resteraient sur votre CET en décembre seront d'office monétisés sur votre dernière feuille de paye de l'année → tous les CET sont remis 'à zéro' en fin d'année.

Elections Professionnelles : point de situation

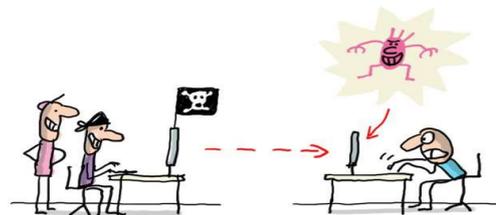
→ Le Jugement du TI de Courbevoie (92) du 24 Août 2017 ordonnait aux sociétés de l'UES Altran Technologies d'organiser les élections (format CE/DP) sous astreinte. Après la publication des ordonnances MACRON en septembre 2017, un recours de la direction a obtenu du même TI un autre jugement le 17 octobre 2017, levant l'astreinte et enjoignant à l'UES Altran d'engager des négociations en vue de la mise en place du nouveau CSE (comité social et économique) tel que fixé par l'ordonnance Macron du 22/09/2017. Des réunions de négociations se sont tenues sans pour autant aboutir à un accord. Pendant ce temps-là, un Arrêt de Cassation en date du 21 novembre 2018 a cassé le jugement du 17 octobre 2017.

Nous sommes revenus à la situation d'avant le jugement 17 octobre 2017, c'est-à-dire au jugement du 24 août 2017, qui ordonnait d'organiser des élections au format CE/DP.

Pour sortir de cet imbroglio, la haute cour de cassation a demandé de renvoyer l'affaire devant le TI (tribunal d'instance) de Puteaux (92). L'audience s'est tenue, et un délibéré est prévu pour le 25 février 2019.

Cyberattaque

→ Le 24 janvier 2019 un dysfonctionnement de tous nos systèmes d'information est apparu. Il ne s'agissait pas d'un simple incident ... mais d'une cyberattaque d'une ampleur inégalée à ce jour dans notre entreprise. Une attaque qui a franchi tous les dispositifs de protections. Il s'agit d'un cryptovirus ('rançongiciel') créé sur mesure pour Altran. Déjà installé et en sommeil il s'est activé le 24 janvier, et s'est propagé de manière extrêmement rapide et complexe. Tous les serveurs de notre groupe ont été touchés. Une fois le diagnostic posé, la direction Altran a opté pour une mise à l'arrêt de tous nos systèmes afin de pouvoir rebâtir des environnements systèmes entièrement sûrs. Et pouvoir réinstaller et remettre en marche toutes les applications et les outils de notre entreprise, commençant prioritairement par les plus nécessaires.



Sous toute réserve, le retour à la normale totale devrait se produire avant la fin du mois de février.



Comment bien aborder son Entretien Annuel ?

De plus en plus de salariés se demandent à quoi servent réellement les entretiens annuels. Même si, désormais, les augmentations, les formations, les promotions se font rares ou sont difficiles à obtenir, cet entretien n'en demeure pas moins important pour faire le point sur vos conditions de travail et il vous suivra toute votre carrière chez Altran.

Nous avons donc souhaité vous apporter, ici, quelques clefs pour le mener à bien.

A QUOI PEUT SERVIR L'ENTRETIEN ANNUEL ?

À décrire la réalité de votre travail de l'année passée : vos réussites, mais également, si c'est le cas, l'inadéquation entre ce qui vous a été demandé et les moyens réellement mis à votre disposition pour le faire (moyens humains ou techniques, autorité hiérarchique).

À exprimer le décalage entre votre statut (Contrat de travail, Coefficient Syntec, autres ...) et la réalité de vos fonctions de terrain.

À formaliser vos demandes d'augmentation, d'évolution professionnelle, de formation, de changement de coefficient, d'amélioration de votre poste de travail au quotidien ...

POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE FORMALISER PAR ECRIT L'ENSEMBLE DE VOS REMARQUES

Votre entretien annuel sera conservé tout le long de votre carrière chez Altran (pour le meilleur, comme pour le pire), veillez donc à bien argumenter vos positions et à ce que le compte-rendu final reflète bien ce que vous avez voulu dire.

VOTRE ENTRETIEN NE S'EST PAS BIEN DEROULE ?

En aucun cas, vous n'êtes obligé de signer votre entretien annuel. Ne signez pas un document avec lequel vous n'êtes pas d'accord mais dans ce cas expliquez-en la raison dans un mail séparé.

Quoi qu'il en soit, ne restez pas seul, les DP **CFDT** sont à votre disposition pour vous aider à le préparer et pour en parler après.

VOTRE ENTRETIEN EST DEJA PASSE ET VOUS SOUHAITEZ PRECISER AUTRES CHOSE ? Demandez un nouveau rendez-vous à votre responsable hiérarchique sans attendre l'année suivante !

Comment bien préparer son entretien annuel ?

L'évaluation de votre travail doit être faite par rapport à la réalité des fonctions que vous exercez.

Ne vous laissez donc pas enfermer dans les objectifs de l'an passé.

Ayez bien en tête ce qui définit votre statut et votre cadre de travail : Contrat de Travail, Coefficient Syntec, Libellé Career Path, toute note d'organisation de votre service, etc..

Demandez tous les documents qui fixent le cadre de votre mission et donc votre rémunération.

Un des enjeux majeurs de l'entretien annuel est formaliser le décalage entre votre statut et la réalité de votre travail.

Avec qui dois-je passer mon entretien annuel ?

S'il est du pouvoir de l'employeur de décider avec qui le salarié passe son entretien annuel, l'évaluateur doit cependant bien être mesure de pouvoir évaluer lui-même votre travail de l'année. Si ce n'est pas le cas, mentionnez-le.

Vous avez travaillé sur deux sujets totalement différents au cours de l'année ? Demandez à passer l'entretien en deux fois avec des évaluateurs compétents.

Que dois-je faire si mon évaluateur ne parle pas ou mal français ?

Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour le faire en anglais, demandez à le passer en français, charge au manager de trouver quelqu'un.

C'est un droit !

Vos objectifs de l'année étaient-ils bien S.M.A.R.T. ?

(Clairs, précis, réalistes et réalisables dans le temps imparti)

Seuls des éléments objectifs, précis et qui ont pour finalité exclusive d'apprécier les capacités professionnelles du salarié peuvent être abordés.

Des critères d'évaluations qui seraient imprécis et s'appuieraient sur des traits de personnalité du salarié : « leadership », « ténacité », « confiance en soi », « libérer les potentiels », sont illicites.

On ne peut pas vous reprocher de ne pas avoir atteint des objectifs qui ne l'étaient pas !

Battez-vous pour faire reconnaître le plus objectivement possible la qualité de votre travail !

La Question des Risques Psychosociaux (RPS) ?

La **CFDT** considère que l'entretien annuel n'est pas le lieu pour aborder et traiter au fond les RPS avec des évaluateurs peu ou mal formés et surtout sans moyen pour agir sur la source réelle de votre stress ou de la violence que vous pouvez subir. Sans compter que ces questions ne font l'objet d'aucune consolidation ni aucun traitement par les Ressources Humaines.

Nous vous invitons donc à exprimer, si vous le souhaitez, vos difficultés par vous-même en dehors de tout formalisme de l'EAP et de faire appel à vos élus DP et/ou CHSCT qui vous écouteront sur le fond.

Conserver tout l'historique de vos entretiens annuels c'est important !!



Depuis 80 ans la CFDT veille à vos congés payés !

C'est grâce aux organisations syndicales, dont la CFDT, que les congés payés ont été mis en place en France : 2 semaines en 1936, 3 en 1956, 4 en 1969 et 5 en 1982 !!

Le salarié acquiert, en fonction de son temps de travail effectif, **un nombre annuel de jour de congés payés** entre le 1^{er} juin et le 31 mai.

L'employeur peut procéder à la fermeture totale de l'entreprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. **Dans ce cas les dates de congés doivent être communiquées deux mois avant le départ.** Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont le droit à un congé simultané.

Le salarié peut prendre ses congés par anticipation dès l'ouverture de ses droits (Code du travail, art. L. 3141-12). Mais l'employeur ne peut pas exiger du salarié qu'il prenne ses congés par anticipation.

Si le salarié part en congés malgré le refus de son employeur ou s'il reprend son travail avec retard, **il commet une faute pouvant justifier une sanction.**



À moins que l'entreprise ne ferme durant les congés, **il n'est pas possible de laisser tous les salariés s'absenter en même temps.** Le chef d'entreprise doit donc définir des critères de départ en congé, si ce n'est déjà fait dans la convention ou l'accord collectif.

La convention collective des Bureaux d'Etudes définit le nombre de congés. Ainsi, tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté a droit à 25 jours ouvrés de congés (soit 30 jours ouvrables).

De plus, en fonction de l'ancienneté, il est accordé :

Ancienneté dans l'entreprise	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Jour supplémentaire de congé (en jour ouvré)	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours

Lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre (en dehors de la 5^{ème} semaine), il est attribué au salarié :

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris est au moins égal à 5,
- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris est au moins égal à 3 ou 4.

Toutes les bonnes choses
ont une fin....

La CFDT c'est

- Le 1^{er} syndicat chez Altran
- Le 1^{er} syndicat dans la branche SYNTEC
- Le 1^{er} syndicat français dans le secteur privé
- 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 Île de France	Jean-Christophe Durieux Délégué Syndical	Voir ci-dessus	
	Denis Rech Délégué Syndical	06 34 30 65 55 denis.rech@altran.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	Romuald Lerouge Délégué Syndical	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	
Altran Sud-Ouest	Benoit Portal Délégué Syndical	Voir ci-dessus	
	Franck 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 Représentant Syndical au CCE	06 81 55 75 21 guillaume.hancy@sfr.fr guillaume.hancy@altran.com	
	Sylvain Michel Représentant des salariés au Conseil d'Administration Altran	06 59 21 85 23 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 Île de France	Gilles Pansu Délégué Syndical	06 03 82 59 67 gilles.pansu@altran.com gpansu@gmail.com	
	Alain Betro Délégué Syndical	06 99 04 57 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	