Message de nos représentants au Comité d'Entreprise Européen d'Altran

DEMISSION DU BUREAU DU CEE

Depuis la première réunion du Comité d'Entreprise Européen en décembre 2018, la direction du groupe assurait vouloir communiquer auprès des salariés d'Altran en Europe sur la création de cette nouvelle instance de dialogue social. Cette communication n'a jamais eu lieu, alors que les instances de représentation du personnel au niveau national ont largement communiqué auprès des employés.

En avril 2019, les membres du comité ont appris par le secrétaire adjoint son licenciement brutal sans aucune justification. *(Cf. Com' CFDT d'Avril)* La direction du groupe n'a pas informé officiellement le comité de cette décision et des conséquences pour son fonctionnement. **Lorsque les membres du comité ont demandé des explications à M. Cerutti sur cette situation, il leur a répondu qu'il s'agissait d'un sujet purement local devant être géré par Altran Belgium**.

Nous savons aujourd'hui, par la Belgique, qu'il s'agit bien d'un licenciement irrégulier visant spécifiquement les fonctions de représentant élu du personnel et réalisé en accord avec le haut management du groupe.

Cette façon de faire va à l'encontre même des principes défendus par M. Cerutti dans la charte éthique d'Altran qu'il a présenté en décembre 2018.

Une telle situation pourrait être amenée à se reproduire à l'encontre de n'importe quel représentant au comité européen créant ainsi une carence de représentation d'un pays propre à bloquer le fonctionnement du comité et à entraver le dialogue social.

En l'absence de réponse de la direction sur les raisons du licenciement sans justification de son secrétaire adjoint, en l'absence de l'analyse de la direction sur le respect de la charte éthique (1ère section du document) dans ce processus de licenciement, les membres du CEE, en protestation, usant de leur pouvoir, décident à l'unanimité la démission du bureau du Comité européen et demandent la réintégration de leur vice-secrétaire.

Les représentants du Comité d'Entreprise Européen :
Gilles Pansu, Frédéric Lestang, Grégory Levert, Dieudonné Djiki, Houcine El Ouezrhari (France), Adrian Brown (Royaume-Uni), Javier Ortiz-Romero, Cristina Castejon-Lasierra (Espagne), Martijn Van Kleef (Pays-Bas), Mario Adinolfi, Franco Dimitri (Italie), Ewelina Kuziora (Suisse), Andrei Szanto (Roumanie), Claudia Welling, Klaus-Peter Haas (Allemagne), Jesper Gustavsson (Suède)

Prime Vacances : la Direction Altran s'engage seule !

L'accord dit 'accord passerelle' cadrait l'obtention et le versement de la Prime Vacances dans son titre 2 / article 2. Après avoir été dénoncé par la direction Altran cet accord est arrivé au terme de sa période de préavis en octobre 2018, et depuis nous sommes sans accord d'entreprise !!

Rappelons ce que dit notre convention collective : *« L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la Convention collective de l'ensemble des salariés ».*

La direction Altran a ouvert les négociations le 9 mai seulement pour clore le sujet le 5 juin. Après avoir tourné le sujet dans tous les sens, la direction choisit finalement d'assumer **la Prime Vacances 2019 sans accord**.

L'ancien accord prenait comme période de référence l'année calendaire. Une fois l'accord expiré, c'était l'occasion pour la direction Altran de se recaler sur la période d'acquisition des congés soit du 1er juin N au 31 mai N+1, comme nouvelle période de référence (période conventionnelle par défaut). La solution inverse qui était de conserver l'année civile comme période de référence pour la Prime Vacances et de basculer la période de référence de nos congés sur l'année civile, n'a pas été retenue !! Trop compliqué, nous a-t-on dit !!

Restait alors à trouver une 'solution' pour passer d'une période de référence annuelle à la période de référence de juin à mai. Dans une premier temps la solution envisagée par la direction Altran était de verser en juin 2019 une Prime Vacances correspondant à la période de janvier à mai 2019, soit 5/12 du montant annuel : **cette proposition n'a eu aucun écho auprès des partenaires sociaux présents à la table des négociations !!!**

Pour cette raison mais aussi pour des raisons pratiques et l'impossibilité pour le service paie France d'organiser le versement d'une Prime Vacances en juin dans le cadre d'un accord négocié, la direction Altran a décidé de surseoir aux négociations et d'assumer seule la distribution de la Prime Vacances en 2019.

Sur votre paie de juillet vous verrez apparaître une Prime Vacances 'découpée' en deux, à savoir, un solde de la période juin 18 / mai 19 correspondant aux mois de janvier 2019 à mai 2019 (5/12) ; puis une 'avance' sur la période de juin 19 / mai 20 correspondant aux mois de juin à décembre 2019 (7/12). C'est l'astuce trouvée ! Elle permet à la direction Altran de distribuer un montant équivalent à celui perçu les années passées. Pour de plus amples informations vous pouvez aller sur MINOS / Rubrique 'message-info' sur le sujet Prime Vacances.

Pour la Prime Vacances 2020 et suivantes, la direction s'est engagée à reprendre les négociations en septembre.

Le premier sujet sera de trouver une solution pour abandonner l'astuce comptable de 'l'avance' (phase transitoire) et de définir les paramètres (phase permanente) de la nouvelle Prime Vacances. Sujet à suivre !!

D'ores et déjà la **CFDT** prévoit de revendiquer :
-- qu'il n'y ait pas de proratisation par rapport au temps de présence, ni par rapport au temps de travail ;
-- une prime revaloriser à 500 € si cette prime n'est pas prise en compte pour le calcul du minima mensuel ; sinon une prime revaloriser à hauteur de 800 € si cela devait être le cas ;
-- qu'aucune autres primes versées ne viennent en déduction de la Prime Vacances !

Ce sont quelques points de repères essentiels, parmi d'autres, et dont nous vous ferons part de manière plus complète lorsque la direction Altran nous invitera à renégocier … comme elle nous l'a promis !!

Fin des négociations de l'Accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2018

La **CFDT** note un effort budgétaire par rapport aux années passées qui rend plus crédible l'atteinte de l'objectif de cet accord sur le traitement des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, de même pour les montants mensuels consacrés à l'encadrement des corrections d'écarts soit, entre 90 €/mois et 170 €/mois pour chacune des salariées bénéficiaires.

Cependant, pendant les négociations, il n'a pas été possible de modifier le projet d'accord malgré des revendications raisonnables et compatibles avec le budget de la Direction ; et les informations et documents envoyés le jour même des réunions n'ont pas permis un travail interactif pendant les réunions qui finalement se limitaient à une lecture et questions sur les informations découvertes en séance.

D'autre part :
- cet accord concerne **l'année 2018** et il s'agissait donc de valider a posteriori la démarche de la direction ;
- le rattrapage des inégalités, la direction ne prend en compte que la rémunération fixe alors que nous constatons un écart en défaveur des femmes sur la rémunération variable ;
- tous les éléments de calculs n'ont pas été communiqués et ne permettent pas aux salariés de savoir s'ils peuvent être éligible ou pas à cet accord ;
- les populations les plus corrigées sont les plus sous-représentées parmi nos effectifs.

Cet accord déséquilibrerait encore plus le tissu social d'Altran et renforcerait les inégalités entre les catégories.

➔ **L'accord mis à la signature jusqu'à fin mai, n'a finalement pas été signé par la CFDT**.

Sur l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'accord n'a pas été validé.

Sans validation par les partenaires sociaux, cet accord va être transformé en Plan d'Action par la direction : le plan devrait reprendre les propositions de l'accord. (La direction Altran nous y a habitué !).

Congés d'Eté / Renoncement aux 'Jours de Fractionnement'

La période estivale est une période qui commence le 1er mai et se termine le 31 octobre. Chez Altran, votre employeur vous demande de prendre a minima 10 jours ouvrés continus entre les 24 juin et 6 septembre inclus.

Quid des nouveaux embauchés !!?
Les congés payés ayant pour objectif de permettre au salarié de se reposer de leur travail, on ne peut pas bénéficier de congés payés avant de les avoir effectivement acquis : c'est le cas pour les nouveaux embauchés !
➔ Dans ce cas on ne peut pas vous imposer de prendre la totalité des 10 jours ouvrés.

Rapprochez-vous de votre représentant du personnel qu'il soit à proximité ou non, pour qu'il vous conseille : proposez à votre manager de poser un nombre de congés d'été au prorata de vos congés réellement acquis au 1er juin.

Quid des congés en cours d'acquisition ?
La dernière législation sur le sujet offre plus de souplesse et ouvre la possibilité pour les salariés de poser des congés en cours d'acquisition c'est-à-dire avant l'ouverture de la période de prise des congés payés au 1er juin.
➔ Mais, c'est aussi votre droit de refuser de les prendre si votre manager voulait vous les imposer !! La prise des congés par anticipation n'est possible (légale) qu'avec l'accord du salarié.

Là aussi rapprochez-vous de votre représentant de proximité pour y trouver conseil et aide car chez Altran le management a un certain talent de persuasion pour vous mener là où il le souhaite. (A vos dépends !)

Jours de fractionnement
Si vous souhaitez ne pas prendre tous vos congés sur la période légale estivale, Altran vous 'impose' de renoncer aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement.
➔ Nul ne peut priver un salarié du droit acquis de par sa convention collective, cette option mise en place chez Altran est donc abusive. Ce sera l'affaire des organisations syndicales de rétablir votre droit sur ce point-là !

LES NOUVELLES DEPUIS NOS SITES OU NOS REGIONS

« Déménagement » sur le site de Vélizy

Altran a décidé en avril de rapatrier des salariés travaillant sur le bâtiment voisin (Energy2) vers le site principal du TOPAZ. Le CHSCT TI IDF a été « informé » mais pas formellement consulté par la direction Altran.

Ce « déménagement » réalisé à la va-vite (méthode habituelle chez Altran) s'est traduit par une réduction drastique (-40%) de l'espace de travail pour les salariés déjà présents à TOPAZ. De même de nombreux espaces de détente auparavant réservés aux salariés au 2ème et 3ème étage ont été supprimés.
De nombreux salariés doivent maintenant travailler à proximité de distributeurs de boisson et donc en supporter les nuisances sonores. De même les conditions d'hygiène (accès aux sanitaires) sont de fait maintenant dégradées dans ces 2 étages.

Le Hall 2 du bâtiment TOPAZ a été transformé (si, si) par la direction en « espace détente » appelé « appart ». Cependant celui-ci ne deviendra pas autre chose qu'un hall d'immeuble pour le passage de cadres commerciaux pressés. Certains élus membres du CHSCT ont fait des propositions d'isolations afin de réduire les nuisances sonores pour les salariés concernés : ces remarques ont été évidemment ignorées !!

Face à l'absence de réponse ou bien la fourniture d'éléments insuffisants de la part de la direction Altran, vos élus ont demandé une expertise via le CHSCT (comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) IDF, cette expertise est pour l'instant malheureusement et sans surprise contestée en justice par la direction Altran.

Nous allons donc nous battre pour que vos conditions de travail ne soient pas dégradées.

Le CE Altran Ouest : son renouvellement devient urgent !

Depuis novembre 2011, les élus **CFDT** sont présents au sein du CE Altran Ouest. Ils ont pris leur responsabilisé en occupant, au fil des années, différentes fonctions (secrétaire, trésorier, responsable des activités sociales). Cependant, la **CFDT** n'est pas majoritaire et a composé avec les autres membres élus au CE.

Depuis environ un an, force est de constater que le fonctionnement du CE s'est dégradé, et aujourd'hui, l'instance n'est plus à la hauteur des attentes des salariés de l'Ouest. La CFDT partage ce constat et le regrette.

Il est vrai qu'il ne reste pas beaucoup d'élus, mais peu sont actifs, ce qui explique notamment le faible nombre d'activités proposées aux salariés. Face à cette situation, la CFDT a néanmoins organisé différents événements, par exemple : réalité virtuel, refonte du site web, chute libre, fête de fin d'année Brest, etc…

La **CFDT** a pris ses responsabilités, et pour les prochaines élections s'engage à ce que le CSE Altran Ouest réponde aux attentes des salariés.

La **CFDT** invite les salariés d'Altran Ouest à prendre avec distance les derniers tracts syndicaux « purement électoraliste », écrits très loin de notre établissement et qui se permettent de juger sans une réelle analyse et connaissance du terrain.

La **CFDT** souhaite prendre toute sa place dans la future instance, et si comme nous, vous souhaitez changer les choses et réellement agir, alors contactez-nous !

CE Altran Sud-Ouest : un outil dérangeant !!

Pour Rappel : Le Comité d'Etablissement Sud-Ouest a mis à la disposition des salariés de son périmètre un outil de pointage horaire via internet. Cet outil est conforme aux différentes modalités Altran et il est compatible du Règlement Européen sur la Protection des Données.

« Nous reviendrons sur ce sujet dans nos prochaines 'Lettres d'Information'. » … voilà ce que nous disions en conclusion de notre premier article sur ce sujet mais par contre nous ne pensions pas y revenir aussi rapidement ! En effet, la direction Altran Sud-Ouest n'a pas tardé à interpeler son Comité d'Etablissement au travers d'un courrier ayant pour Objet : '**Mise en demeure de désactiver le site** https://xxxxxxx'

La direction Altran Sud-Ouest nous dit que *« la gestion du temps de travail ainsi que les déclarations associées relèvent uniquement des prérogatives de l'employeur, et non des instances représentatives du personnel »*. Puis elle affirme que *« la création et à plus forte raison l'utilisation d'un tel outil ne font pas partie des attributions du comité d'établissement qui ne saurait, en aucun cas, se substituer au pouvoir de direction dévolu au seul employeur »*. Elle pense que *« le comité d'établissement ne peut davantage collecter les informations personnelles des salariés de l'entreprise. Il n'est en aucun cas habilité par la loi pour le faire »*.

A cela, le dernier Comité d'Etablissement qui s'est tenu le 28 juin a répondu que :
- l'outil Altran actuel « Smart-RH » ne répond toujours pas aux obligations légales, et les divers inspecteurs du travail de France n'ont pas manqué de le faire savoir à Altran, indiquant notamment que ce logiciel n'était pas conforme à la législation ;
- de ce fait Altran a subi plusieurs condamnations s'appuyant sur la carence d'un pointage horaire, notamment l'impossibilité de réaliser un déclaratif horaire, d'où un préjudice pour les salariés ;
- « SmartRH V2 » annoncé il y a 2 ans pour palier à cela n'existe toujours pas ; (Y croit-on vraiment !?)
- le CE Sud-Ouest n'a pas demandé aux salariés de ne pas utiliser les outils de la direction Altran ;
- la saisie des salariés inscrits sur le site mis à disposition par le CE n'est soumise à aucune condition ou contrepartie vis-à-vis des autres activités du CE ;
- il existe sur la toile des sites web et des outils permettant de faire de l'auto-pointage ;
- les modalités spécifiques Altran sont introduites dans le paramétrage de cet outil ;
- l'outil avertit les salariés de leurs dépassements horaires au fur et à mesure (ce que ne font pas les outils mis à disposition par la direction Altran). (Y croit-on encore !?)

Nous reviendrons sur ce sujet dans nos prochaines 'Lettres d'Information'.

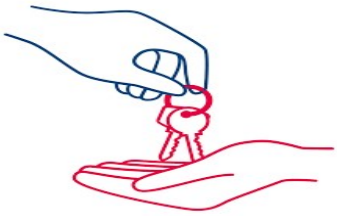
INFOS FLASH :

La Cyberattaque et son bilan

Le CCE du 4 juillet prévoit de présenter un premier bilan de la cyberattaque de début d'année.

Projet d'achat d'Altran par CAP GEMINI

La presse se fait écho depuis le 24 juin du projet d'acquisition de la société Altran par le groupe Cap Gemini. Le CCE de Cap Gemini a été convoqué d'urgence le mercredi 26 juin.



Le CCE Altran Technologies du 4 juillet prévoit d'aborder ce point, et un CCE Extraordinaire prévu le 10 juillet sera consacré entièrement à ce sujet-là.

Bien des étapes vont jalonner ce projet dans les mois prochains. Organisationnellement, juridiquement, économiquement et socialement, c'est un projet dont les contours ne sont pas encore totalement définis.

Rien qu'en France, ce sont plus de 12.000 salariés côté Altran qui rejoindraient à l'avenir les 24.000 salariés de l'UES Cap Gemini. La **CFDT** est la 1ère force syndicale dans les deux groupes, comme au niveau national tous secteurs confondus, dans la branche ou chez les cadres. Naturellement, vos représentants respectifs se sont déjà mis en relation et se préparent aux changements à venir tout au long de ce méga-projet.

La direction de Cap Gemini est consciente du climat social déplorable chez Altran.

L'entité chez Cap Gemini correspondant à celle d'Altran est DEMS (Digital Engineering & Manufacturing Services).

L'acquisition est prévue pour la fin de l'année, une fois obtenues les autorisations européennes et américaines.

Les instances (CCE ou CSEC ?) en France seraient consultées début 2020 !!

A suivre !!

Elections Professionnelles : vers la fin des négociations

Pour la première fois (c'est historique !) les organisations syndicales ont reçu le 19 juin 2019 les projets d'accord complets de la part de la Direction Altran à 6 mois du terme de la période de transition et du passage à l'unique standard autorisé au 1er janvier 2020 : le format CSE !! Encore une innovation de notre direction.

Le peu de temps octroyé pour travailler sur ces documents à date de réception et la précipitation qu'a pris cette phase de la « négociation » est préjudiciable pour tous !!

Une première réunion s'est tenue le 27 juin, une seconde est prévue pour le 5 juillet. La direction a rappelé son objectif d'optimisation du fonctionnement des instances représentatives du personnel :
- Centralisation des consultations/expertises ;
- Baisse des contentieux ;
- Baisse des frais engendrés par les représentants du personnel ;
- Encadrement des Com des IRP (Directeur de communication + clause prévoyant sanction).

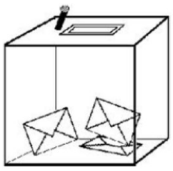
La direction a atteint son objectif ! Il ne lui reste plus qu'à trouver des organisations syndicales pour signer.

A la première lecture des accords, beaucoup de sujets sont tirés vers le bas, souvent quasiment au niveau du légal, voire par moment en dessous. Les organisations syndicales présentes en réunion ont exprimé leur dépit.

Les commentaires et autres remarques sur ces 2 projets d'accord (Accord CSE et Dialogue Social Droit Syndical / Accord PAP - Protocole d'Accord Préélectoral) ont été nombreux et en l'état cela nécessitera de réécrire pas mal de passages.

APPEL A CANDIDATURES !!

Les prochaines élections professionnelles se feront selon le format définit par les ordonnances Macron, à savoir, au travers de la création d'une CSE (Comité Social et Economique). Le CSE est à lui seul la fusion du Comité d'Entreprise (CE), des Délégués du Personnel (DP) et du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Il assumera les 3 fonctions en une seule instance.



Ces élections permettront de désigner les représentant(e)s au CSE !!

Rôles des représentant(e)s **CFDT** au CSE
- vous présenterez à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives du personnel.
- vous défendrez les droits des salarié(e)s.
- vous assurerez le respect des règles d'organisation, de fonctionnement et des conditions de travail.
- vous pourrez négocier des accords d'entreprise.

Pourquoi une Organisation Syndicale ?
Nous avons les moyens de former nos élus, leur apporter soutien, conseils et informations.
Plus que jamais, il est important d'avoir des droits, de les connaître et de les faire appliquer. La **CFDT** est là pour ça. Face à un employeur comme Altran qui ne connaît que la *'marge brute'* comme objectif dans l'entreprise, la **CFDT** connaît l'intérêt de s'asseoir autour d'une table pour négocier, sait élaborer des revendications et proposer des solutions même si la *marge nette* est faible pour trouver une solution décente.

Mais aussi, être candidat, ce sera dorénavant la possibilité de faire valoir vos compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat en lien avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP).
La publication d'un décret dans le cadre de la loi Avenir Professionnel prévoit la mobilisation du congé VAE pour ce dispositif.

La **CFDT** s'est largement investie dans le processus. Une liste de compétences a été établie et est répartie en six blocs de compétences transférables certifiées : animation et encadrement d'équipe ; gestion et traitement de l'information ; assistance dans le prise en charge de projet ; médiation sociale ; prospection et négociation commerciale ; suivi de dossier social d'entreprise. Ces 6 domaines de compétences seront transférables sur des CCP (Certificats de Compétences Professionnelles) de titres professionnels du ministère du travail.

N'hésitez pas à nous contacter !

La CFDT c'est

- **Le 1er syndicat chez Altran**
- **Le 1er syndicat dans la branche SYNTEC**
- **Le 1er syndicat français dans le secteur privé**
- **La 1ère 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	
	Benoit 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	

Altran Ouest	Romuald Lerouge Délégué Syndical	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	Benoit Portal Délégué Syndical Franck Mercier Délégué Syndical Céline Cambon Délégué Syndical Guillaume Hancy Représentant Syndical au CCE	**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	
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 Alain Betro Délégué Syndical	06 03 82 59 67 gilles.pansu@altran.com gpansu@gmail.com 06 99 04 57 33 alain.betro@altran.com alain.betro@yahoo.fr	