



La lettre d'information CFE-CGC Altran

Octobre 2009



Cher(els) collègues

Notre entreprise a la réputation de se mettre souvent en scène dans des scénarios de mauvais goût.

Le feuilleton sans fin des élections des Représentants du Personnel n'échappe pas à la règle.

Quant au Plan de Départ Volontaire, trop peu préparé, il a été annulé par le tribunal de grande instance de Toulouse.

Enfin, le projet « Altran Research », présenté comme un projet innovant, n'est en fait qu'un pâle remake du « scandale Fafiec ».

Nos dirigeants se décideront-ils un jour à agir avec bon sens plutôt que d'inventer des scénarios tordus qui décrédibilisent notre entreprise et ruinent la confiance de ses salariés ?

L'équipe CFE-CGC Altran

Au sommaire

- Le feuilleton sans fin des élections
- Altran Research, un mauvais remake
- PPDV : Altran doit revoir sa copie
- infos en bref

Le feuilleton sans fin des élections

Résumé des épisodes précédents

A Paris, les salariés d'Altran CIS sont en attente d'élections depuis près de 2 ans, tandis que ceux d'Altran TI, désespèrent de voir se renouveler l'inamovible CE PLS (Paris-Lyon-Sophia) devenu illégitime depuis la fusion en décembre 2006. Et dans les autres régions, les salariés espèrent des élections depuis toujours. Cependant, à ce jour, la date des élections n'est pas encore fixée et les salariés se trouvent ainsi toujours privés de leur droit à être dignement représentés.

Un scénario bien huilé

La Direction a réussi à faire perdurer cette situation pendant des années. Comment ? En utilisant toutes sortes de subterfuges : des élections habilement annulées entre deux tours (Altran CIS), ou à d'autres occasions, une action judiciaire, ou une proposition surprise, venant remettre en cause un protocole électoral finalisé et négocié entre tous.

Un nouveau rebondissement

La Direction Départementale du Travail avait arbitré et reconnue les établissements de Province. Ainsi la tenue d'élections semblait être convenue et chaque région devait avoir son propre CE. Mais la Direction a œuvré à la remise en cause de la décision de l'inspection du Travail pour que seuls 2 établissements soient reconnus, dans le cadre d'une UES (Unité Economique et Sociale), 1 pour Paris (TI et CIS confondu), et 1 autre pour toutes les autres régions.

Les salariés non parisiens seront sous-représentés

Vous êtes très nombreux à nous demander d'agir. La CFE-CGC a donc décidé d'intervenir auprès de la Direction du Travail afin que tous les établissements soient reconnus.

Décryptage

Questions-réponses pour mieux comprendre les tenants et les aboutissements de cette affaire

Que signifie « la reconnaissance des établissements en province » ?

Cela signifie que chaque région doit avoir son propre Comité d'Entreprise et éventuellement son propre Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail (CHSCT). Cette configuration est idéale pour les salariés. Des élus de proximité peuvent mieux appréhender localement les problèmes.

Mais que veut la Direction ?

La Direction veut limiter le nombre d'établissements pour limiter le nombre de Représentants du Personnel.

Pourquoi la Direction veut-elle limiter le nombre de Représentants du Personnel?

Parce que les représentants du personnel sont un réel contre-pouvoir :

- Les Délégués du Personnel assistent les salariés et font respecter le droit du travail
- Les membres du Comité d'Entreprise ont des attributions économiques qui leur permettent de contrôler les dérives possibles de l'entreprise.
- Les membres du CHSCT sont garants de la santé physique et morale des salariés. Ils doivent notamment prévenir et lutter contre le harcèlement moral.
- Quant aux Représentants Syndicaux ils sont les porte-paroles des revendications collectives des salariés.

L'enjeu est de taille : la Direction veut réduire à son strict minimum le contre-pouvoir exercé par les Représentants du Personnel, la Direction pourra alors à sa guise tirer les statuts sociaux vers le bas et procéder aux licenciements en toute impunité !

« Altran Research » un REMAKE du scandale « Fafiec »

Les têtes chercheuses

Vous venez tout juste de sortir de projet et vous commencez à peine votre inter-contrat, que votre Manager veut vous voir au plus tôt : il vous trouve des vertus cachées de « tête chercheuse » et vous demande d'intégrer un labo de recherche innovant. Flatté, vous acceptez. Votre directeur de recherche vous communique alors une lettre de mission renversante et « inversante » : le projet de recherche intéressant sur lequel on vous a affecté est en dernière priorité ! Vous réalisez qu'il aurait été plus judicieux d'inverser les priorités afin de valoriser votre future activité de chercheur. Mais il est déjà trop tard, et on vous dirige déjà vers votre labo, un open-space au sous-sol de Cap-Etoile, appelé « la cave » par vos nouveaux collègues chercheurs.

Décryptage vous vous posez sûrement la question « mais bon sang, à quoi ça rime ?! »

« Altran Research » a un double objectif : réduire artificiellement le nombre des inter-contrats et bénéficier du même coup du crédit d'impôt recherche, une mesure fiscale pour les entreprises pouvant justifier d'une activité de recherche-développement. Souvenez-vous des formations « PASSEPORT CONSULTANTS » : il s'agissait là aussi d'occuper les inter-contrats tout en abusant du dispositif du FAFIEC (organisme mutualisant les fonds de la formation professionnelle).

Plan de départ volontaire : Altran doit revoir sa copie

Le tribunal ordonne la suspension puis l'annulation du PPDV

Le Tribunal de Grande Instance de Toulouse a ordonné le 17 septembre dernier la suspension du PPDV d'Altran (suite à la violation de la procédure d'information et consultation du CE Sud-Ouest par la direction). Puis le 15 octobre 2009, ce même tribunal, après avoir étudié le fond du dossier, s'est prononcé cette fois-ci pour l'annulation du PPDV : <http://fr.news.yahoo.com/3/20091015/tfr-social-toulouse-altran-56633fe.html>

Qu'est-il reproché à Altran Technologies ?

Une insuffisance des mesures de reclassement interne et externe et des actions de formation (le nombre d'offres valables d'emploi étant trop faible par rapport au nombre de salariés concernés).

Et maintenant ?

Un nouveau PPDV proposant notamment des formations, doit être élaboré.

Quelles est la position de la CFE-CGC ?

La CFE-CGC n'a jamais été consultée sur le PPDV contrairement à ce qui avait été communiqué par la Direction sur Direct V2. Notre position n'a pas changé : nous ne sommes pas contre le principe d'un PPDV mais ce que nous contestons c'est le manque de considération des salariés et de leur avenir professionnel. Nous regrettons aussi la méthode de la Direction qui a fait preuve de légèreté sur ce sujet.

Décryptage... Pour mieux comprendre le rôle équivoque d'un « transfuge » dans cette affaire

Le Comité Central d'Entreprise (CCE) et le Comité d'Etablissement de Paris-Lyon-Sophia (CE PLS) ont approuvé et validé à la hâte le PPDV. On voit aujourd'hui les résultats désastreux de ce manque de responsabilité. Dans notre Lettre d'information de juillet-août 2009, nous expliquions comment les élus parisiens du Comité Central d'Entreprise avaient bêtement bloqué les initiatives des élus toulousains. Ces derniers voulaient simplement faire appel à un expert comptable libre, selon les termes de la loi, et par souci de rigueur, se donner un délai supplémentaire pour examiner le fond du projet. Les événements leur donnent raison.

Que penser de la décision du CE PLS et du CCE ?

Pour répondre à cette question il faut savoir que ces 2 instances ont le même Secrétaire. En plus de cumuler les mandats, ce dernier collectionne les cartes d'adhésion syndicales. Jugez-en par son parcours syndical controversé : il a d'abord été Délégué Syndical de la CFE-CGC, avant d'en être radié pour grave manquement à ses mandats. Puis il a côtoyé la CGT (qui ne l'a finalement pas intégré à son équipe.) avant de trouver refuge à la CFTC... pour en être de nouveau exclu quelques mois plus tard ! A bout de souffle, ce personnage a fini par se faire admettre à l'UNSA... mais pour combien de temps encore ?

Quelle est donc la conviction de ce transfuge qui change de syndicats comme de chemises ?

Pour répondre à cette question il suffit par exemple de lire la dernière communication de l'UNSA Altran. L'UNSA, y édite un encart sur le cabinet SODIE rappelant les modalités pour les consulter ! Un syndicat qui se fait ainsi le relais de la Direction, n'est-ce pas là probablement la vraie conviction du « transfuge » ?

Le CE PLS et le CCE, dont il est le secrétaire, ne sont-ils pas délégitimés ?

A vous d'en juger...

L'emploi des seniors

La loi de financement de la sécurité sociale oblige les entreprises à négocier un accord sur l'emploi des seniors avant le 1 Janvier 2010, **sous peine de payer une pénalité équivalente à 1% des rémunérations**. Cet accord, conclu pour une durée de 3 ans, doit comporter 1 objectif chiffré global de la disposition de maintien dans l'emploi des seniors. La CFE-CGC a officiellement demandé à la Direction d'ouvrir les négociations mais la Direction n'a pas donné suite.

Infos en bref

A lire

Consultez la rubrique « [actualité](#) » sur notre site www.cfe-cgc-groupealtran.net



CFE CGC...

... et si c'était la bonne idée !

Adhérez !

Téléchargez le bulletin d'adhésion sur le site internet CFE-CGC du Groupe Altran

La CFE-CGC, votre syndicat militant

Dans le contexte social actuel de notre entreprise, votre appui est primordial.

Fort de vos adhésions et de vos témoignages, notre action pèsera !

Vous souhaitez être force de proposition ? Votre voix sera entendue et respectée !

Vos droits ne sont pas respectés ? Ne restez plus isolé, adhérez !

Visitez notre site !

www.cfe-cgc-groupealtran.net

Pour accéder à certaines pages utilisez le login « colombe »
avec le mot de passe « yona »

Ecrivez-nous !

contact@cfe-cgc-groupealtran.net

