

La lettre d'information CFE-CGC Altran

Juillet-Août 2009



A tous les salariés ALTRAN

Minima SYNTEC

Le salaire minimum annuel conventionné est égal à 12 fois le salaire minimum mensuel conventionné plus les primes. Aujourd'hui, nous constatons que ce salaire minimum conventionné n'est pas respecté au sein de notre groupe, plusieurs salariés sont dans ce cas. Pensez à vérifier dès maintenant que vous êtes au dessus de ce plancher.

Voir la grille syntec sur notre site :

<http://www.cfe-cgc-groupealtran.net>

▶ Documentation ▶ Syntec

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

L'équipe CFE-CGC Altran

Au sommaire

- Minima SYNTEC
- Actualité groupe (PPDV)
- Pressions sur un Départ Volontaire
- Altran TI...Le PPDV en question...
- Altran Sud Ouest... Le PPDV (suite)
- LICENCIEMENT, EPL et aide aux salariés
- Prévoyance-Mutuelle après licenciement
- Actualité CFE-CGC : Faire confiance aux Femmes Cadres...
- Rejoignez-nous, adhérez !



Actualité groupe (PPDV)

Plan Personnalisé de Départ Volontaire (PPDV)

Le CCE a accepté la mise en place des PIC (Points Information Conseil) à 4 voix pour, 2 contre et 1 abstention. Tout salarié désirant s'informer sans engagement de sa part sur le PPDV pourra le faire "anonymement" auprès des PIC ! Mais tant que les négociations ne sont pas terminées (date de fin le 24 juillet 2009), les informations délivrées par les PIC seront susceptibles d'être modifiées.

→ Pressions sur un Départ Volontaire

- Depuis l'annonce du PPDV, Certains consultants en inter-contrat ont été convoqués par un petit nombre de managers qui leur ont déclaré : « *Nous n'avons pas de mission à vous proposer, il serait souhaitable que vous optiez pour le PPDV* ».
- Nous insistons bien sur le caractère **VOLONTAIRE** de ce plan. Si vous constatez que votre manager vous pousse vers le PPDV sans votre consentement, ne restez pas isolé, n'hésitez pas à contacter vos représentants CFE-CGC.

Rappel : Nous tenons deux permanences (les mercredis et jeudis après-midi) dans le local CFE-CGC situé au troisième étage du *Libertis* et au local CIS Paris à *CAP' Étoile*. Nous sommes également joignables par téléphone. Nos numéros de téléphone sont indiqués sur la porte de nos locaux ou sur notre site internet :

<http://www.cfe-cgc-groupealtran.net>

▶ Vos Contacts ▶ Tous vos représentants

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

CE = Comité d'Entreprise ou une Chambre d'Enregistrement ?

Le vendredi 26 juin, le PPDV a été présenté au CCE (Comité Central d'Entreprise) pour information et consultation. Il concerne principalement les inter-contrats de la filière automobile (AIT à Paris et en province). Les élus nommés par le comité d'établissement de Toulouse ont proposé la mise au vote de la nomination d'un expert comptable dans le cadre prévu par la loi lors des Plans Sociaux Economiques et des Plans de Départ Volontaire. La Direction, estimant que cela entraînerait un retard dans la mise en place du PPDV, propose la nomination d'un expert comptable libre. Le CCE rejette la nomination de l'expert comptable dans les termes prévus par la loi (3 votes pour, 4 contre) et accepte la nomination de l'expert comptable libre (5 pour, 2 contre). Nous pouvons en conclure que la Direction propose, et le CCE obéit.



Notre Point de Vue sur le PPDV Altran

Vous pouvez le consulter en cliquant sur le lien suivant :

<http://www.lemondeinformatique.fr/actualites/lir-e-altran-pousse-500-salaries-vers-la-sortie-28813.html>

Expert selon la Loi vs Expert Libre Modalités ?

- l'Expert prévu par la loi aurait été financé par la société, tandis que l'Expert Libre est financé par le CE : C'est finalement de l'argent en moins sur le budget du CE, donc en moins pour les salariés.
- la nomination d'un expert prévu par la loi suspend la procédure pour une durée de 21 jours. L'expert libre ne dispose pas de ce délai. La consultation du CE sur le PPDV doit ensuite durer 28 jours. Par conséquent, sans le délai de suspension, les négociations doivent se terminer le 24 juillet(*). Mais avec l'expert prévu par la loi, elles se seraient terminées le 14 août. Sachant que la Direction impose aux salariés d'AIT trois semaines de congés entre le 27 juillet et le 28 août, les négociations s'achèveraient durant ce laps de temps : un décalage de trois semaines aurait donc été sans effet pour les salariés.
- Enfin, l'expert prévu par la loi est en droit d'exiger tous les documents dont il estime avoir besoin. L'expert libre peut les demander, mais n'est pas sûr de les obtenir : son avis est donc moins éclairé.

Le résultat concret du choix du CCE est qu'il se prive volontairement d'un délai de réflexion et des moyens nécessaires lui permettant de rendre un avis éclairé.

Y-aurait-il collusion entre la Direction et le secrétaire du CCE ?

- (*) On voit bien que la Direction cherche à précipiter les choses : pour bénéficier de la Prime Booster de deux mois, il faut que le consultant se soit manifesté avant le 30 juillet 2009.

→ **Evitons l'INTOX !!!** Vous avez très certainement lu cette information publiée par la Direction sur Direct V2 (Direct Flash du 30 juin 2009) au sujet du PPDV dans laquelle il est dit :

..."Le CCE et le CE Paris Lyon Sophia (ce dernier à l'unanimité toutes tendances confondues) se sont par ailleurs montrés favorables à l'ouverture très rapide de PIC (Points d'Information Conseils) »...

Dans les faits, il n'y a eu l'expression que d'une seule tendance : celle de la Direction.

... "Nous continuerons à vous tenir régulièrement informés de la suite du processus de consultation et de la mise en œuvre effective du plan. D'ici quelques jours, et au fur et à mesure des avis exprimés par les différents CE, comme de l'évolution de nos discussions avec les organisations syndicales, nous vous présenterons l'ensemble du dispositif prévu détaillant les modalités complètes et les outils associés"...

Dans les faits, les Organisations Syndicales n'ont pas été invitées à négocier le PPDV.

... Le PPDV en question (suite) ...

Le mercredi 08 juillet 2009 s'est tenue, à Toulouse (Blagnac), la 2^{ème} consultation du CET Altran Sud Ouest.

Concernant les modalités financières du PPDV, la Direction Altran propose aux salariés volontaires l'équivalent de 6 mois de salaire *en plus des conditions légales pour cause de rupture économique*.

Le planning proposé par la Direction prévoit que les salariés puissent contacter à *partir du 09 juillet 2009 un numéro vert administré par le cabinet SODIE* (cabinet choisi par la Direction chargé d'appliquer les mesures d'accompagnement des salariés).

Contrairement à ce qui avait été dit en première lecture du projet, la Direction ne peut garantir votre anonymat dans cette première démarche. Néanmoins, si vous décidez d'appeler ce numéro vert : *nous vous recommandons pour le moment de ne donner aucune information permettant de vous identifier*.

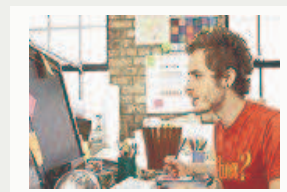
Le PPDV prévoit la mise en place d'un PIC (Point d'Information Conseil) à compter du 15 juillet 2009. Les membres du CET Altran Sud Ouest ne permettent pas pour le moment le déploiement de PIC pour les raisons évoquées ci-dessus (voir paragraphe précédent) et également pour les raisons suivantes :

- manque d'informations nécessaires
- mise en place prématurée des PIC alors que les modalités de départ volontaire sont encore en négociation

L'objectif étant, contrairement au CE et du CCE de Paris, de s'assurer que les salariés ne soient pas désignés Volontaires malgré eux pour le Départ.

Nos interlocuteurs CFE-CGC sur place peuvent répondre à vos questions :

Ecrivez-nous à
contact@cfe-cgc-groupealtran.net





Rappel aux consultants

Soyez vigilant ! Si votre responsable vous convoque et porte à votre encontre des griefs sur votre activité pour des motifs que vous estimez non fondés, prévenez-nous immédiatement, soyez proactifs avant de recevoir votre EPL !

Ainsi, il sera possible de mettre en place une véritable stratégie d'accompagnement.

La CFE-CGC Altran vous conseillera.

Par ailleurs, nous vous informons que nos équipes sont constituées de Conseillers du Salarié et de Conseillers Prud'homaux capables de vous accompagner et défendre vos intérêts.

→ Prévoyance-Mutuelle après licenciement

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 (qui avait prévu le principe de portabilité en matière de Mutuelle et Prévoyance, hors licenciement pour faute lourde) a fait l'objet d'un avenant N°3, du 18 mai 2009. Cet avenant permet sa mise en œuvre au 1er juillet 2009.

En voici un bref résumé présenté ci-après :

- Le maintien de la couverture pendant la période de chômage (indemnisée) se calcule désormais par rapport à la durée du dernier contrat de travail, apprécié en mois entiers, dans la limite de 9 mois ;
- Le dispositif de maintien de la couverture Prévoyance-Mutuelle est subordonné à la condition que des droits aient été ouverts chez l'ancien l'employeur ;
- Le financement de ce maintien des droits est assuré par l'employeur et le salarié, dans les mêmes proportions qu'avant la rupture du contrat (ou par un système de mutualisation) ;
- Le salarié peut y renoncer, par notification écrite auprès de l'employeur, dans les 10 jours suivants la cessation du contrat de travail. Cette renonciation est définitive et concerne l'ensemble de la couverture.

(pour plus de détails, <http://www.cfe-cgc-groupealtran.net>)
▶ Documentation ▶ Divers

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

La CFE-CGC négocie des accords sur l'égalité professionnelle au niveau National.

Pour la CFE-CGC, l'égalité professionnelle est l'un des piliers sur lequel elle souhaite voir les choses évoluer à l'avenir. Toutefois, ceci devra certainement passer par une révolution et un changement dans les mentalités des dirigeants.

Perception des femmes au travail : Selon une étude réalisée par la *fieci* : « Près d'une femme sur 2 (soit 46%) estime que son employeur lui confie des responsabilités insuffisantes, compte-tenu de ses compétences professionnelles ».

Cependant, de nombreuses études effectuées des 2 côtés de l'Atlantique ont souligné l'influence très positive *du Management et du Leadership également déclinés au féminin*. Au-delà même des clichés (du type : manque de disponibilité des femmes...), des études récentes tendent à prouver que les femmes souhaitent s'investir davantage dans l'entreprise. Les femmes interrogées se déclarent « proactives » et « volontaires ».



Près de 6 femmes sur 10 sont prêtes à relever le défi.

Pour la CFE-CGC - Défendre les Femmes Cadres, c'est défendre tous les Cadres !

Au sein des instances, la CFE-CGC fait la promotion de *l'égalité homme-femme, la parentalité, l'équilibre du temps de vie, les diversités, l'égalité des chances*. Elle sait bien que les femmes pourront donner la pleine mesure de leur compétence en entreprise, lorsque ces éléments seront débattus et pris en compte.

Bien entendu, les avancées obtenues bénéficieront "aussi" aux hommes. Il n'est pas question de relancer la « guerre des sexes » !

→ L'Emploi des seniors – du nouveau en 2010



Selon une enquête conduite par le cabinet Altedia – notre branche (Syntec) figure parmi les mauvais élèves en matière de traitement de la « séniorité ». De plus, et compte-tenu du modèle économique des sociétés de la branche, la séniorité intervient plus tôt qu'au niveau national :

... « A 45 ans, les employeurs ne sont pas enclins à investir sur vous », estiment les interviewés...

Dès lors le pourcentage des *quinquagénaires ne dépasse pas 10% dans l'informatique, 20% dans le secteur des études et conseil, et 17% dans l'ingénierie.*

Quoi de neuf ?

A partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés se verront infligés une pénalité correspondant à 1% des rémunérations, si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'actions sur l'emploi des seniors.

Ces pénalités seront dues chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'aura pas été couverte par un accord ou un plan d'actions.



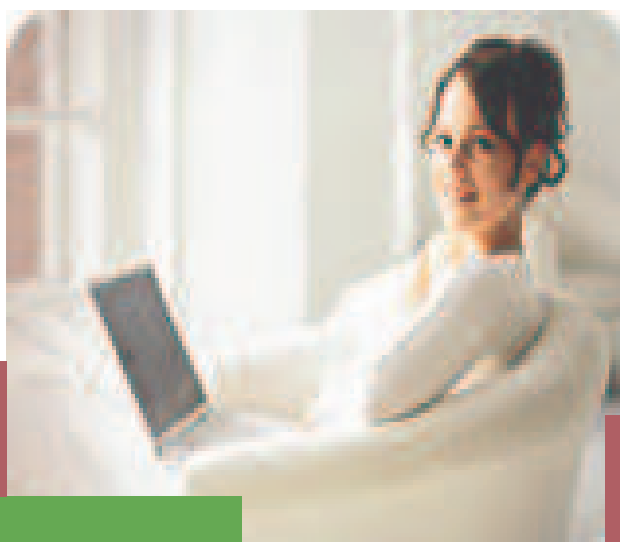
***Bonnes Vacances à tous !
de la part de votre syndicat militant***

Adhérez à la CFE-CGC !

**Dans le contexte social actuel de notre entreprise, votre appui est primordial.
Fort de vos adhésions et de vos témoignages, notre action pèsera !**

Ne restez plus isolé, adhérez !

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



Visitez notre site !

<http://www.cfe-cgc-groupealtran.net>

Ecrivez-nous !

contact@cfe-cgc-groupealtran.net

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