

Appel à candidature en vue de nouvelles élections



Suite à l'action conjointe de 3 syndicats (dont la CFE-CGC) auprès de la DDTE pour faire reconnaître la création d'établissements au sein d'ALTRAN Technologies, la Direction propose aux syndicats un accord qui permet de nouvelles élections CE avant la fin 2007. Le périmètre concerne les régions Ouest, Est, Rhône Alpes et Méditerranée. Pour que cet accord soit applicable, il faut l'unanimité des 5 organisations syndicales. Afin d'anticiper ces élections probables, nous lançons auprès de chacun d'entre vous un appel à candidature.

La réorganisation en cours au sein du Groupe et ses répercussions s'imposent à chacun d'entre vous. La fusion a provoqué une sous représentation du personnel. Le CE, par exemple, situé à Paris, n'a jamais manifesté la volonté de représenter le personnel de Province. Ces élections seront donc l'occasion de réparer cette injustice. Votre implication en tant que votants mais aussi bien sûr en tant que candidats se révèle indispensable. La CFE-CGC souhaite consolider ses équipes en vue de ces prochaines élections, nous vous invitons à vous inscrire sur les listes CFE-CGC qui vont se constituer.

Pourquoi être Représentant du Personnel ?

Le rôle du Délégué du Personnel est d'informer, écouter, conseiller ses collègues et défendre leurs droits. Le DP est là aussi pour les assister lors de convocations ou d'entretiens préalables de licenciement.

Le rôle du Comité d'Entreprise est double : Il a en charge de proposer des activités à caractère social, mais aussi et surtout, il est consulté et est informé par la Direction sur les aspects économiques de la vie de l'entreprise

(formation, bilan social, logement, etc).

Être Représentant du Personnel est une expérience humaine enrichissante et formatrice. Le salarié en charge de cette fonction a l'occasion de découvrir les coulisses de la vie sociale et économique de son entreprise et de s'épanouir ainsi dans son travail.

Un statut spécifique dans l'entreprise

Le Représentant du Personnel (DP et CE) dispose des moyens suivants pour exercer sa fonction : heures de délégations (plusieurs heures par mois), une réunion mensuelle obligatoire avec la direction, possibilité de formation, mise à disposition par la direction de local, panneaux d'affichages, etc. Il acquiert le statut de salarié protégé pendant son mandat.

Pourquoi se porter candidat sur la liste CFE-CGC

Notre organisation syndicale est apolitique, et a-religieuse. Ceux qui nous rejoindront, bénéficieront de notre expérience acquise sur le terrain, et des moyens que seul peut offrir un syndicat : formations, conseil, entraide.

Comment se porter candidat ?

Vous pouvez dès maintenant proposer votre candidature sur la liste CFE-CGC en contactant vos représentants CFE-CGC (liste en dernière page).

Saisissez l'opportunité, portez-vous candidats sur les listes CFE-CGC !

Qu'en est-il de Paris ? La Direction refuse toujours que le CE de Paris fasse l'objet de nouvelles élections. Ainsi l'équipe actuelle, ne dispose toujours d'aucune légitimité puisque :

- elle a été élue par une minorité de salariés (Altran Tech d'avant la fusion)
- ses membres, bien que élus sous la bannière de la CFE-CGC, appartiennent désormais à un autre syndicat, dont le programme n'avait alors pas été plébiscité par les salariés.

Qu'en est-il du pôle CIS ? Nous demandons toujours à la direction la constitution d'une UES pour tout le Groupe, qui intégrera le pôle CIS. (voir notre lettre d'information précédente)

Les accords Groupe : vers le dialogue social et des élections en Province?



La Direction propose 3 accords : l'accord "IRP" qui prévoit la création de Comités d'Entreprise en Province, ainsi que deux autres accords, "Dialogue Social" et "Droit syndical" qui envisagent de donner aux Représentants du Personnel les moyens de communiquer et d'exercer enfin leurs mandats.

◆ Institutions Représentatives du Personnel

Ce volet aborde la question du devenir des IRP, c'est-à-dire les institutions représentatives du personnel (Comité d'Entreprise, Délégué du Personnel, etc) suite à la fusion. Depuis la fusion les salariés sont sous représentés, et la Direction refusait jusqu'à présent de nouvelles élections. Cependant, grâce à l'action conjointe de 3 syndicats (dont la CFE-CGC) auprès de la DDTE, le volet IRP propose de nouvelles élections CE en Province. C'est une demi-victoire, car la Direction refuse qu'il en soit de même pour le CE de Paris. **Nous savons combien l'écrasante majorité des salariés de Province, délaissés par le CE de Paris, attendent avec impatience la création de ces CE, et c'est pourquoi la CFE-CGC a signé cet accord.** Nous espérons que les

autres organisations syndicales nous suivront dans cette démarche et signeront bientôt l'accord.

◆ Dialogue social

Ce volet aborde notamment les moyens de communication mis à disposition des syndicats. Il stipule que la direction facilitera aux syndicats la communication vers les salariés, ce qui est une avancée notable.

◆ Droit syndical

Ce volet rappelle les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de droit syndical en accordant aux délégués syndicaux les moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat.

Quelle est la stratégie de la Direction en matière de négociation?

Afin de faire signer un accord « IRP » qui permet au CE de Paris illégitime (car non représentatif) de se maintenir la direction a présenté les volets « dialogue social » et « droit syndical » qui sont favorables aux syndicats (car il leur permet de communiquer aux salariés). Puis la Direction a décidé de proposer ces 3 sujets en un seul accord collectif au lieu de les dissocier. C'est du « tout ou rien ». De plus l'unanimité des syndicats (signature des 5 syndicats) est requise: Ainsi, soit tous les syndicats signent, et acceptent la sous représentativité du personnel, soit le dialogue social et les élections en Province tombent à l'eau. On comprend donc aisément la difficulté de négocier avec la Direction dans la clarté, la transparence et l'apaisement. Pour sa part, la CFE-CGC a pris ses responsabilités et a préféré voir le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide, **et a donc signé ces trois accords.**

◆ Les autres thèmes

Les travaux des groupes de travail *Participation, Frais professionnels, Temps de travail (RTT, CET, astreintes*, ont été gelés par la Direction.

◆ La NAO (pour Altran Tech)

La négociation annuelle obligatoire est en cours. Elle porte notamment sur les salaires. Afin de justifier au mieux leurs propositions et leurs revendications en matière salariale, les représentants syndicaux ont demandés à la

Direction des informations exploitables portant sur la cartographie des salaires par catégorie, classification Syntec, ancienneté et âge, etc. Mais il leur a été rétorqué que notre système informatique n'est pas approprié pour sortir ce genre de statistiques... un comble pour une société spécialisée dans les Technologies et l'Innovation. Notre syndicat a toutefois fait part de ses propositions et revendications, et vous tiendra très prochainement au courant de l'aboutissement de la NAO.

Qu'en est-il du pôle CIS ? Contrairement à ce qui nous avait été annoncé, le pôle CIS ne rentre pas dans le périmètre de ces négociations. L'harmonisation des accords sociaux suite à la fusion se font donc pour CIS, au niveau de chaque entité, et dans la plus grande anarchie, les directeurs ne sachant pas ce qui est de leur ressort et ce qui est du ressort du Groupe.

Réorganisation au sein de CIS : quel est l'objectif à terme ?



Le départ précipité des dirigeants de CIS, donne le sentiment que les règlements de comptes restent le mode de fonctionnement de la gouvernance d'Altran. Dans ce contexte, les CE ont été informés le 20 juin du projet de réorganisation opérationnelle au sein de CIS. Ce projet avait déjà été annoncé par la presse. En voici les grands axes.

- ◆ Constitution d'une direction générale, avec Frédéric GRARD à sa tête.
- ◆ Constitution de 4 périmètres au sein de CIS
- ◆ Rapprochement de TEM (activité Télécom d'Altran tech) qui constitue un périmètre de CIS. TEM reste juridiquement attaché à Altran Tech. Ce rapprochement opérationnel s'accompagne d'un rapprochement géographique (les opérationnels de TEM vont déménager en août de Levallois à Cap Etoile).

Nous assistons au même process qui a vu la fusion des sociétés du pôle TI dans Altran tech : projet Krypton (réorganisation opérationnelle) suivi du projet Archimède (réorganisation juridique sous forme de fusion), même si la Direction affirme que la fusion pour CIS n'est pas l'objectif à terme. La plupart des CE ont exprimé leur déception de n'être pas informé sur l'objectif à terme de ce projet.

ANON!

Mutuelle : AON ?... AH NON !

Les nouvelles modalités du dispositif frais de santé et prévoyance ont pris effet au 1er janvier 2007. Depuis, le mécontentement gronde au sein des salariés, et nous en avons averti à plusieurs reprises la Direction.

- ◆ Nous assistons à des aberrations : à Axiem par exemple (société du pôle CIS), une moitié des salariés bénéficient toujours de la GMC (proposant de meilleurs remboursements).
- ◆ Les salariés de Province se plaignent notamment de la mauvaise couverture du réseau santéClair
- ◆ Voici un témoignage reproduit tel quel, caractéristique des problèmes rencontrés avec SantéClair :

« Ayant appelé Santeclair, je me suis rendu sans me méfier chez mon opticien, ce dernier m'ayant été indiqué comme faisant partie du réseau. Mais sur place, l'opticien m'indique que j'étais le premier client « santeclair » qui se présentait à lui et qu'il ne connaissait pas la marche à suivre ! J'ai recontacté Santéclair qui m'a alors expliqué que je devais entre autres, leur faxer un devis. Ceci fait et ayant procédé à l'achat, mon remboursement m'a été refusé, car m'a-t-on dit, je n'ai pas demandé le tiers payant, ce qu'aucun conseiller Santéclair ne m'avait indiqué de faire ! L'affaire a finit par s'arranger grâce à la bonne volonté de mon opticien qui a accepté de payer de ses deniers. Cette mauvaise expérience avec Santéclair m'a fait expérimenter la compétence des conseillers Santéclair : Les démarches pour se faire rembourser ne sont pas évidentes et parfois bloquantes, et elles sont mal expliquées ! Sans parler bien sûr des nouvelles prestations de remboursement biens moins avantageuses que précédemment.

Nous demandons à la Direction de se pencher sérieusement sur la question de la Mutuelle

Le DSG (Délégué Syndical Groupe) de la CFE CGC (Williams OSTER) a refusé de signer cet avenant en décembre 2006. Cet avenant n'a été approuvé que par 2 signataires, Heni MASSOURI (Secrétaire du CE et actuellement DSG adjoint du syndicat CFTC) et par le DSG de la CGT.

Vos délégués CFE-CGC

TI Med		TI sud-ouest		TI sud-ouest	
	Roméo BATTOIA DSC romeo.battoia @laposte.net 06 15 33 85 87	PHOTO NON DISPONIBLE	Arnaud DULIMBERT DS Altran Adulimbert @hotmail.fr		Christos FRANCHETEAU Altran SO Cfrancheteau @yahoo.fr 06 78 60 93 35
TI Paris		TI Paris		TI Paris	
	Olivier Jeannot RS au CE RS au CCE olivier_d_jeannot @yahoo.fr 06 25 24 45 77		Mongi HAZGUI DS Altran Mongi @hazgui.com 06 75 84 42 01		Francis ROUSTIDE DS Altran fr_roustide @hotmail.com 06 03 15 22 73
TI Paris		CIS		CIS	
PHOTO NON DISPONIBLE	DJIKI Dieudonné DS Altran dieudonne.djiki @free.fr	PHOTO NON DISPONIBLE	GENTIER Patrick RS et DS Datacep Gentierpatrick @hotmail.fr		Patrick ZERBIB RS Axiem Patrick.zerbib @gmail.com 06 10 49 17 92
CIS		CIS			
	Williams OSTER DSG DS Axiem woster @club-internet.fr 06 87 49 67 89		Patricia CHARLEC DSGA et RS DS Altran SI Patriciacharlec @yahoo.fr 06 62 74 03 86	 <p>Vos délégués syndicaux sont toujours disponibles pour vous aider, n'hésitez pas à les contacter !</p>	



*Retrouvez toute l'actualité syndicale
d'Altran sur nos 2 sites internet*

www.aso-toulouse.info

Le site dédié aux salariés
d'Altran Sud Ouest

www.cfe-cgc-groupealtran.net

Le site pour l'ensemble
des salariés du Groupe

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