



Elections aux Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel Altran CIS

Un constat amer

Dans toutes les enquêtes d'opinion, Altran figure systématiquement en tête de la liste noire des employeurs à fuir. Manque de considération sociale, d'opportunités d'évolution, méthodes managériales expéditives, etc. Un ou deux ans après leur embauche, les salariés font le bilan : les promesses de formation, primes, augmentations ou d'évolution de carrière sont non tenues et engendrent des frustrations. Le turn-over est le plus haut du marché (35%). Il existe pourtant un potentiel incroyable : les salariés recrutés sont d'une grande valeur et font preuve d'un grand professionnalisme, il ne s'agit que de les motiver. L'une des causes de ce gâchis est la politique sociale à court terme de la Direction Générale qui inspire les méthodes de management appliquées au sein de notre entreprise. La fusion CIS va-t-elle changer tout cela ? Non. La fusion opérée il y plus d'un an au sein d'Altran TI a au contraire tiré les statuts collectifs vers le bas. L'application récente d'une politique de frais qui fait perdre des centaines d'euros aux consultants en est le parfait exemple et cette politique de frais risque bien de s'appliquer à CIS. D'autres restrictions sont déjà annoncées en termes de formation, d'augmentation de salaire alors que la charge de travail ne cesse de croître, notamment pour le personnel administratif.

La CFE-CGC : un contre-pouvoir fort pour une politique sociale juste

Un salarié satisfait a un rendement supérieur. L'application d'une politique sociale juste contribuera donc à la croissance économique d'Altran. Cela semble évident, mais ce ne l'est pas pour la Direction. Sans contre-pouvoir pour le lui rappeler, la Direction n'arrivera jamais à cette conclusion. Comment la CFE-CGC exerce ce contre-pouvoir ? Notre organisation syndicale est apolitique et areligieuse. Elle est implantée depuis plusieurs années au sein du Groupe et connaît parfaitement son contexte. Pragmatisme, détermination et force de proposition sont les 3 fils rouges de notre action.

Les propositions de la CFE-CGC



→ **au Comité d'Entreprise** : Si nous sommes élus nous commencerons par exiger un budget décent pour mettre en œuvre des activités loisirs de qualité au profit de tous les salariés. Nous agirons sur les attributions économiques du CE pour défendre les avantages acquis (primes, RTT, participation, etc) des sociétés fusionnés, et réclamer une politique de formation ambitieuse et assurer l'égalité Homme-Femme.

→ **en tant que Délégués du Personnel** : Les candidats de la liste CFE-CGC mettrons à profit l'expérience acquise ces dernières années pour continuer à vous défendre dans les cas de congés ou RTT injustement imposés, remboursements de frais insatisfaits, formation refusée, pression lors d'inter-contrat, menace de licenciement, harcèlement moral, etc.

“ La présence de la CFE-CGC en CE et DP lui permettra d'agir en faveur d'une politique sociale juste ”

Williams OSTER. consultant. tête de liste DP pour la CFE-CGC



**Elections aux Comité d'Entreprise
et Délégués du Personnel Altran CIS**

Appel à candidature

Suite à la fusion au sein du pôle CIS, des élections sont organisées pour désigner les nouvelles instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel). La CFE-CGC propose à ceux d'entre vous qui le souhaitent de se porter candidats sur ses listes. Soyez nombreux à nous rejoindre car dans le contexte incertain actuel, votre avenir professionnel est en jeu !

Pourquoi se porter candidat sur la liste CFE-CGC ?

La fusion opérée il y a plus d'1 an au sein d'Altran TI a tiré vers le bas les statuts collectifs. L'application récente d'une politique de frais qui fait perdre des centaines d'euros aux consultants en est l'exemple criant. Cette politique de frais s'appliquera-t-elle à CIS ? D'autres restrictions sont déjà annoncées en termes de formation et d'augmentation de salaire. Quant au personnel administratif, il est soumis à une surcharge de travail intolérable. Comment y faire face ? Seul votre engagement au sein d'une organisation comme la notre peut se révéler efficace. Ne restez plus seul, rejoignez-nous et portez-vous candidats sur les listes électorales.

Notre organisation syndicale est apolitique et areligieuse. Elle est implantée depuis plusieurs années au sein du Groupe et connaît parfaitement son contexte. Ceux qui nous rejoindront bénéficieront de notre expérience acquise sur le terrain et des moyens que seul peut offrir un syndicat : formations, protection juridique...

Le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel

→ **Le rôle du CE** 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, égalité Homme-Femme, etc).

→ **Le rôle du DP** est d'informer, écouter, conseiller ses collègues et défendre leurs droits. Les salariés s'adressent aux DP lorsqu'ils s'interrogent sur leur condition de travail, salaires, remboursements de frais, et s'ils se sentent victimes de souffrance morale, etc. Le DP est là aussi pour les assister lors de convocations ou d'entretiens préalables de licenciement.

→ **Un salarié protégé** : Le Représentant du Personnel (DP et CE) acquiert le statut de salarié protégé pendant et après son mandat. De plus, il dispose pour assurer sa fonction de plusieurs heures de délégations par mois.

Portez-vous candidats sur les listes CFE-CGC ! Contactez avant fin mai:



Williams OSTER
Délégué Syndical Groupe
woster@club-internet.fr
06 87 49 67 89



Patricia CHARLEC
Délégué Syndical Groupe adjoint
patriciacharlec@gmail.com
06 62 74 03 86