

Le projet « Archimède », qui concerne la fusion de toutes les filiales des métiers TI, est finalisé et a pris effet le 29 décembre 2006. Parallèlement, côté CIS, plusieurs sociétés ont été absorbées par d'autres...

Faisons un point sur la fusion au sein d'ALTRAN

Des abus entretenus par la hiérarchie

Nos représentants du Personnel au sein des Comités d'Entreprise et les Délégués du Personnel ont veillé à ce que cette réorganisation ne soit pas l'occasion de licenciements (notamment au sein des administratifs). Ils ont aussi assisté les trop nombreux consultants victimes de leur hiérarchie. Celle-ci profitait du flou provoqué par la réorganisation dans certaines situations, pour faire une croix sur leurs primes, augmentations, remboursements, etc. Pour 2007 notre inquiétude reste grande quant au maintien des tous les administratifs dans leur emploi, la Direction ayant annoncé vouloir poursuivre (ce qui est louable a priori) la réduction des coûts de structures. La situation des consultants, quant à elle, continue d'être impactée négativement au plan social par le flou entretenu par leur hiérarchie.

Les consultants se sentent méprisés et le turn-over ne diminue pas

Guerre des chefs

Au sein de la Direction, le projet Archimède a exacerbé la guerre des chefs, dont les frasques s'étalent, tel un soap-opéra, dans la presse. Cette situation est très préjudiciable au Groupe (recrutement, valeur de l'action, etc).

Nos dirigeants devraient se montrer plus dignes du travail de leurs salariés

Réduction spectaculaire du nombre des représentants du personnel

La Direction a appliqué le minimum légal : seul les Représentants du Personnel des sociétés absorbantes sont maintenus dans leur mandat. Tous les autres, TI ou CIS, perdent leur mandat (immédiatement) et leur statut de salariés protégés (au bout de 6 mois). A titre d'exemple, Altran Tech absorbe les salariés de 26 sociétés mais son CE reste composé seulement de 9 titulaires ! Les salariés sont-ils dignement représentés au sein de la nouvelle organisation ?

La position de la CFE-CGC est la mise en place de nouvelles élections

Le « statut collectif de l'entreprise »

Depuis quelques temps, les Délégués Syndicaux Groupe (DSG) de 5 Organisations Syndicales, négocient régulièrement avec la Direction « le statut collectif de l'entreprise » valable pour l'ensemble du Groupe.

- ✓ **Représentativité du Personnel dans la nouvelle organisation** : La parodie de « négociation » n'a abouti sur rien et le minimum légal s'applique (voir plus haut).

La Direction doit prendre au sérieux l'aspiration des salariés à être représentés décentement

- ✓ **Les frais de santé et prévoyance** : Un nouvel avenant, à l'accord précédemment signé par Heni Massouri (anciennement DSG CFE-CGC), met en place de nouvelles conditions de prestations dès janvier 2007. Ce nouvel avenant n'apporte pas d'amélioration significative espérée (prestation du réseau SantéClair, etc).

Williams Oster, l'actuel DSG CFE-CGC n'a pas signé l'avenant, à l'instar des DSG des autres OS (sauf CGT)

- ✓ **Le temps de travail - RTT, Compte Epargne Temps, etc** : Les négociations sont en cours. Notre objectif est d'obtenir de la Direction un accord clair et sans équivoque qui permettra enfin à la loi de s'appliquer.

Les salariés en ont assez d'être victimes d'abus dans ce domaine (prises de congés imposés, etc)

- ✓ **Les autres points prévus n'ont pas encore été traités** : Il s'agit du sort des usages, les frais professionnels, l'emploi des handicapés, la participation, la formation, la rémunération variable.

Contactez
nous !

Williams OSTER

DSG CFE-CGC Groupe Altran

woster@club-internet.fr
06 87 49 67 89

Patricia CHARLEC

DSGA CFE-CGC Groupe Altran

patriciacharlec@yahoo.fr
06 62 74 03 86