

Chèr(e)s collègues,

Depuis plusieurs mois, de nombreuses négociations sont en cours entre les syndicats et la direction du Groupe. Le temps est venu de faire un bilan global, et il n'est pas glorieux pour la direction. En effet, la plupart des sujets abordés ( NAO, GPEC, élections à CIS, représentation du personnel en région ) font l'objet d'un simulacre de négociation qui n'aboutit à rien.

Le cas de la représentation du personnel en région est un cas éloquent. Devant l'entêtement de la direction, la CFE-CGC a fait intervenir la DDTE et a obtenu la reconnaissance d'établissements en région ouvrant l'heureuse perspective de création de Comités d'Etablissement qui viendront suppléer au Comité d'Entreprise parisien. Cette victoire en annonce d'autres.

Jusqu'à quand la direction va continuer à nous mener en bateau ? Nous souhaitons que cette expérience fera prendre conscience à la direction que nous sommes tenaces et qu'il ne sert à rien de continuer à bâcler les négociations.

Par ailleurs, la CFE-CGC a pris l'initiative de dénoncer le dernier accord "mutuelle" en date afin de convaincre la direction de proposer une mutuelle plus performante.

A bientôt !

Toute l'équipe CFE-CGC



## des négociations à sens unique ...

### \* Création de Comités d'Etablissement en région : une grande victoire pour la CFE-CGC !

Après un dur combat de plusieurs mois, la CFE-CGC (accompagnée de la CFDT et FO) a obtenu la reconnaissance par la DDTE (Direction Départementale du Travail et de l'Emploi) de 5 établissements ALTRAN en région : Ouest, Est, Sud-Ouest, Rhône-Alpes, Méditerranée, qui s'ajoutent désormais à l'établissement parisien. Cette décision ouvre la perspective, à laquelle s'opposait farouchement la direction (\*), de création de Comités d'Etablissement en région qui viendront suppléer au Comité d'Entreprise parisien.

**C'est une grande victoire pour tous ceux qui plaidaient  
pour une plus grande représentativité des salariés,  
mise à mal suite à la fusion !**

(\*) La DDTE a convoqué les organisations syndicales et la direction en vue de trancher sur la représentativité des salariés en régions. Les organisations syndicales se sont déplacées mais la direction n'a pas souhaité y assister !.

Nous rappelons que la direction refuse toujours que le CE de Paris fasse l'objet de nouvelles élections, alors que l'équipe actuelle, ne dispose toujours d'aucune légitimité puisqu'elle a été élue par une minorité de salariés (Altran Tech d'avant la fusion), et que son secrétaire, bien qu'élus sous la bannière de la CFE-CGC, appartient désormais à un autre syndicat, dont le programme n'avait alors pas été plébiscité par les salariés.

## \* La négociation Annuelle Obligatoire (NAO) : la Direction pipe les dés !

La Négociation Annuelle Obligatoire réunit les organisations syndicales et la direction en vue de négocier notamment sur les salaires, l'égalité homme-femme, la formation, les qualifications et classifications. Pour mener à bien cette négociation, la direction a pour obligation de fournir aux organisations syndicales un ensemble de documents tels que le bilan social, le rapport annuel d'égalité homme-femme. A ce jour et après 4 réunions, aucune information pertinente et exploitable n'a été fournie.

**Ainsi pour la énième fois la direction fait preuve d'une volonté manifeste de saboter le dialogue social**

## \* La négociation sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)

La loi a instauré dans toute entreprise, une obligation de négociation sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC). L'objectif est de mettre en place un « plan de gestion prévisionnel de l'emploi » qui déterminera les actions à mettre en œuvre pour permettre à ALTRAN d'anticiper les conséquences liées à ses choix stratégiques. Il s'agit d'éviter les restructurations brutales et d'éviter les licenciements économiques ou d'en limiter le nombre.

**Malheureusement, les premières réunions GPEC avec la direction semblent se diriger vers une mise en scène de négociations. Ceci nous inquiète, la GPEC chez ALTRAN est-elle un préalable à un plan de licenciements ? Chez ALTRAN, « GPEC » rime-t-elle avec « APEC » ?**

## \* La négociation en vue d'organisation d'élections à CIS

Election at CIS ! What's Next ? Autrement dit quel plat la direction va-t-elle nous servir en cette fin d'année 2007 ? Archimède en 2006 débouchait sur la fusion de 26 filiales au sein d'Altran Technologies et soulevait le problème de la sous représentativité des élus au CE d'Altran Technologies. Depuis quelques mois TEM a rejoint le pôle CIS prétendument pour plus de cohérence en termes d'activité. Mais cela suscite auprès des salariés et des Instances Représentatives du Personnel quelques inquiétudes quant à l'avenir de CIS.

**Est-ce une introduction sournoise d'Altran Technologies sur CIS en vue d'une fusion fin 2007?**

Toujours est-il que cela a eu une incidence sur la mise en place des élections chez CIS (chez DP Consulting, Ness Consulting, Ness Objects Nessware, Edifis). Ces dernières auraient du avoir lieu en octobre 2007. Cependant, il semble aujourd'hui absurde d'élire des représentants, pour dans la foulée, leur retirer leur mandat suite à une fusion (comme ce fut le cas suite à la fusion Archimède).

**Ainsi face au mutisme de la direction sur l'éventualité d'une fusion, les Organisations Syndicales pensent qu'il est préférable de reporter le calendrier des élections à janvier 2008**

## \* Dénonciation et renégociation de l'accord "mutuelle"

Au vu de la mauvaise qualité du service rendu par le réseau Santéclair, et des nombreuses difficultés rencontrées par les salariés, la CFE-CGC a pris l'initiative de dénoncer le dernier accord "mutuelle" en date.

**La CFE-CGC a proposé à la direction d'entamer des discussions en vue de remplacer le système actuel de mutuelle par un autre plus performant tout en conservant le même niveau de cotisations**

**Le PEE (ou Plan d'Épargne Entreprise) d'ALTRAN Technologies est désormais ouvert à tous les salariés venant des sociétés fusionnées !**

*Quel est l'avantage du PEE d'Altran Technologie ? C'est son abondement (somme ajoutée par l'entreprise) : Il représente 20% des sommes placées par le salarié. Et il est plafonné à 540 euros pour des valeurs ACTIONS et à 360 euros pour des valeurs SICAV (le panachage des différentes valeurs est possible). N'hésitez pas à demander à votre assistante administrative le formulaire « souscription au PEE » ainsi que le règlement détaillé de son fonctionnement.*