



# QUEL EST VOTRE BILAN SOCIAL

## Monsieur le DRH en chef ?

Il est d'usage, pour un syndicat, lors d'une élection, de présenter son programme et son bilan ; mais dans l'entreprise un bilan suppose l'action non seulement des représentants du personnel mais de la Direction et à ce propos, quel est celui de la DRH du Groupe ALTRAN ?



### ZOOMONS:

#### 1. Mutuelle : Confiscation et régression en vue !



Du réseau de soins *Santéclair* à *Gras Savoye* et aujourd'hui vers un possible retour à *Santéclair*, voici la **régression sociale** annoncée par notre DRH Groupe. Notre contrat « Frais de santé & Prévoyance » du 28 mars 2008, malgré ses lacunes (absence de proportionnalité des cotisations par rapport aux salaires, réserve opaque...) est plébiscité par les salariés. Aujourd'hui, la Direction se réveille et annonce qu'elle découvre un important déficit. Cela fait pourtant 2 ans qu'on le sait et que le courtier ne répond pas à nos alertes...

Quelle est votre solution miracle après cette longue hibernation au 6<sup>ème</sup> étage ?

**Réponse :** « Un appel d'offre est lancé pour changer de courtier, ou poursuivre avec « *Gras Savoye* » dans de nouvelles conditions... ». Mais comment peut-on lancer un appel d'offre en vue de choisir un nouveau courtier sans avoir dénoncé l'accord ? et pourquoi remettre en course un courtier incompetent ? **C'est d'un illogisme !!!**

**La CFE-CGC se battra comme à l'accoutumé, au CE et CCE, pour éviter cette régression.**

#### 2. NAO 2011 : la Mascarade ; NAO 2012 : la Mascarade bis ?

Allez-vous faire le remake de 2010 (NAO 2009 en 2010) ? Allez-vous continuer et procéder aux NAO 2012 en 2013 ? Quelle est votre stratégie au sixième étage ? Est-ce l'inversion du temps et vous identifiez-vous à Marty McFly dans « Back to the Future » pour vous préparer aux NAO 2012 alors que l'engagement de la Direction sur la mise en place de mesures unilatérales suite à l'échec des NAO 2011 n'a pas été respecté ? Pour mémoire : extraits du PV de désaccord des NAO 2011 : « **En conséquence... la Direction a confirmé aux organisations syndicales qu'elle appliquerait par décision unilatérale les dispositions ci-après : Budget global d'augmentation pour l'année 2011 de 2% de la masse salariale... Cette enveloppe se répartit comme suit :**

- Une première enveloppe d'augmentation individualisée de 1,5% ... sur la base de la performance du salarié...
- Une seconde enveloppe de 0,25%... destinée à la réduction d'écart de rémunération entre hommes et femmes.... La situation de la rémunération des salariées prenant un congé maternité fera l'objet d'une vigilance particulière, dans le respect des textes en vigueur.

- Une 3ème enveloppe de 0,25% sera consacrée à la réduction des disparités de rémunération entre salariés de même niveau de classification...

**Qu'avez-vous fait de ces engagements ? En avez-vous fait le bilan ?**

### 3. Plan Action Seniors : Attendons...Vivement la retraite !

A partir du 1er janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés se voient infliger une pénalité de 1% des rémunérations, si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'actions sur l'emploi des seniors. Justement, vous avez mis en place un plan d'action (suite à l'échec programmé des négociations !) pour éviter de payer ces pénalités dues chaque mois ; mais quand parviendrons-nous à un accord ?

**Vous êtes vous-même Senior... Occupez-vous donc des Seniors !**



### 4. GPEC : Dépoussiérons le dossier

L'objectif premier d'une GPEC est de définir par anticipation, pour mieux les adapter, les compétences dont le Groupe ALTRAN aura besoin pour assurer son développement durable... « Sur un plan collectif, le souci de gérer de manière anticipée les évolutions de l'emploi... marque la volonté de faire des ressources humaines un élément à part entière de la stratégie... » disait notre ancien DRH Groupe. Après des négociations GPEC en 2008, la GPEC n'est restée qu'au stade des négociations : aucune mise en œuvre, aucun suivi...projet mis au placard. **Malgré nos relances et depuis le départ de la DRH France, la Direction nous assurait que le nouveau DRH Groupe reprendrait à bras le corps ce dossier et tout serait mis en place au plus tard dans les 6 mois ...**

**Déjà un an et demi et le dossier GPEC disparaît sous la poussière de vos tiroirs !**



### 5. Risques psychosociaux ; faute d'actions concrètes, des salariés de plus en plus stressés !

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le harcèlement moral en 2002 ALTRAN n'a pris aucune mesure concrète. Monsieur le DRH Groupe, quand allez-vous prendre des mesures concrètes pour prévenir les ruptures sociales qui ne vont pas tarder à apparaître dans notre entreprise du fait des réorganisations successives et du flux tendu ? Nous vous rappelons que la santé au travail entraîne une obligation de résultat pour l'employeur, et que par votre inaction vous engagez la responsabilité de la société...

**Savez-vous que le harcèlement est devenu, pour certains, un mode opératoire de gestion de leurs subordonnés ? A quand le « bien-être » chez ALTRAN ?**

Votre bilan nous paraît léger, Monsieur le DRH en Chef... mais il est encore temps, avec les nouvelles institutions qui se mettent en place de relancer le dialogue.

