



## La lettre d'information CFE-CGC Altran

Juin 2011



### Edito!

#### Le mécontentement gronde !

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se sont achevées dernièrement sans succès d'accord entre les Syndicats et la Direction, par manque d'engagement sérieux de sa part.

Après le rendez-vous manqué des élections CE/DP, la Direction vient à présent de gâcher une nouvelle occasion de rétablir la confiance de ses salariés.

Le mécontentement gronde, notre Direction en prendra-t-elle enfin conscience ?

L'équipe CFE-CGC Altran

#### NAO 2011, le rendez-vous manqué

La **Négociation Annuelle Obligatoire** (NAO) c'est l'obligation faite à l'employeur d'engager tous les ans une négociation avec les syndicats. La NAO porte notamment sur les salaires. L'initiative de la négociation incombe à l'employeur qui en fixe la date.

**Ces dernières années** les NAO ont été des parodies de négociations : chaque année la Direction tardait à fixer une date, peu de réunions étaient réellement tenues, les documents fournis étaient non pertinents et inexploitable, les revendications syndicales déposées par les syndicats, conformément à la loi, n'étaient pas discutées, ainsi, les négociations étaient purement formelles.

**Cette année**, nous avons noté une amélioration dans l'organisation des NAO 2011 (pour Altran TI et CIS) et la Direction semblait faire preuve de volonté de négocier. Pourtant, au final, seul un syndicat a signé l'accord proposé par la Direction. Pour sa part, la CFE-CGC, a exprimé son désaccord, car outre le fait que nos propositions ont été rejetées (augmentation minimale, 13<sup>ème</sup> mois, etc), la Direction a annoncé une mesure défavorable, sur la date de rétroactivité des augmentations du personnel des fonctions support provoquant à juste titre, le mécontentement. La Direction propose par ailleurs deux mesures de rattrapage salarial : le rattrapage des salariés les plus faiblement rémunérés dans leur classification, et le rattrapage salarial Homme-Femme. A priori louables, ces

annonces ont déjà été faites par le passé. Cette fois encore, leurs modalités exactes de mise en œuvre ne sont pas précisées (périmètre métiers? critères d'éligibilité? montant et calcul du rattrapage? etc), rendant opaques et hypothétiques leur application.

**Les revendications de la CFE-CGC furent :**

#### ◆ Une augmentation minimale

En complément de l'augmentation au mérite, comme le font dorénavant les plus grandes entreprises, pour atténuer la perte salariale relative à l'augmentation du coût de la vie. Une alternative proposée fut le versement général d'une prime exceptionnelle à verser en juin 2011.

#### ◆ La création d'un 13<sup>ème</sup> mois

#### ◆ Le calcul simple des minima Syntec

sur une base mensuelle, afin d'améliorer le calcul d'apothicaire actuel, sujet à contestation et qui surcharge le service paye dans le seul but de différer le versement de quelques dizaines d'euros (voir notre site pour le détail).

#### ◆ La rétroactivité des augmentations

au 1<sup>er</sup> janvier pour les fonctions support au lieu du 1<sup>er</sup> avril.

**La Direction a rejeté toutes ces idées**, et a annoncé appliquer ses décisions, avec ou sans l'accord des syndicats non signataires.

Un nombre croissants de salariés d'Altran se sentent floués. c'est le cas des fonctions support. Le doute persiste sur la distribution des primes. Résultat logique de cette politique salariale méprisante : la démotivation et le mécontentement gagne du terrain !

### Au sommaire...

- ▶ **NAO 2011** : un rendez-vous manqué
- ▶ **Salaires** : faire appliquer les Minima Syntec
- ▶ **Altran NORD** : le CHSCT neutralisé
- ▶ **Congés** : vous avez droit aux jours de fractionnement
- ▶ **Elections** : prochain RV le 6 juin 2011



Visitez notre site [www.cfe-cgc-groupealtran.net](http://www.cfe-cgc-groupealtran.net)

Contactez-nous ! [contact@cfe-cgc-groupealtran.net](mailto:contact@cfe-cgc-groupealtran.net)

## Minima Syntec : la régularisation pour tous !

Un Groupe de la dimension d'Altran, de premier plan dans le monde des SSII, ne peut faire l'impasse sur le respect à minima de la Convention Syntec. Cette convention Syntec prévoit un **saire minimum** en fonction de votre catégorie. Oui c'est une obligation juridique ! En 2010, la CFE-CGC a engagé une action auprès de la Direction pour la régularisation des salariés en dessous des minima SYNTEC (ou qui ont été en dessous de ces minima ces 5 dernières années). Notre action a fini par payer : la Direction du Groupe s'est engagée formellement à respecter cette obligation. A ce jour l'immense majorité des personnes concernées ont été régularisées ! Notez bien que cette régularisation est rétroactive. **Mais chez Altran Nord**, en réunion CE, le Délégué Syndical CFE-CGC a questionné la Direction Altran Nord à ce sujet. Le directeur a répondu qu'il avait demandé aux Managers « de régulariser en 2011 ». Mais à ce jour de nombreux salariés restent à régulariser, la Direction peinerait-elle à imposer ses directives ? Le salaire minimum actuel s'applique depuis le 1 décembre 2010, aucune difficulté ne justifie un délai de 4 mois ! Quant-à la rétroactivité sur 5 ans, le Directeur a déclaré qu'il n'y en aurait pas chez Altran Nord. **La rétroactivité sur 5 ans n'est pas facultative, c'est une obligation juridique !** Altran Nord est filiale à 100% du groupe Altran, ses salariés n'ont pas à être moins bien lotis que leurs collègues des autres entités !

**La CFE-CGC demande l'application sans délai des minima Syntec pour tous !**

## La Direction neutralise le CHSCT Altran NORD !

► **Bref historique** : le précédent CHSCT Altran Nord,, élu en 2007 pour 2 ans, ne s'est jamais réuni ! Il n'existait plus de fait depuis octobre 2009. En décembre 2010 Altran Nord fut contrôlé par l'Inspection du Travail ; comme par coïncidence la 1ère réunion du CHSCT en présence du médecin du travail fut subitement organisée en janvier 2011. Comme l'un des 3 membres du CHSCT avait quitté l'entreprise, il s'avéra nécessaire de le remplacer. En réunion CE du 9 février, Mr BRIDOUX voulut désigner Marie DEGRUGILLIER pour remplacer le démissionnaire (démontrant ainsi sa volonté de continuer à neutraliser le CHSCT). La CFE-CGC objecta qu'il était illégal de désigner un membre du CHSCT de cette façon et fit remarquer le conflit d'intérêts entre le poste de Chargé de Mission RH et la représentation des salariés. Contrainte, la Direction lança alors un appel à candidature en réunion d'agence mais sans en informer tous les salariés, ce que la CFE-CGC dénonça immédiatement ! La Direction fut alors forcée de lancer l'appel à candidature et d'organiser un scrutin le 29 mars 2011, en respectant la procédure légale.

► **Des élus désignés d'avance ?** : avant même la fin du dépouillement un membre du collège électeur CE et DP commenta la procédure de désignation : « s'il y a ex aequo, c'est le plus âgé qui est élu ». Un second ajouta alors, comme de bien entendu : « oui, c'est pour le troisième ! ». Comment le savait-il ?

► **Un CHSCT neutralisé** : suite au vote du collège électeur CE et DP, le CHSCT élu est constitué d'un individu que la Direction considère comme très influençable et de deux autres à ses ordres. Notre Direction a réussi à neutraliser le CHSCT grâce à l'aide des élus CE et DP !

► **Un contre-pouvoir** : Le Délégué Syndical CFE-CGC est Représentant Syndical auprès du CHSCT. Il n'aura pas les mêmes pouvoirs que les élus mais siègera aux réunions.

## ► à savoir : le CHSCT c'est quoi ?

Le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) est une instance représentative du personnel jouant un rôle important dans la vie quotidienne des salariés. Il intervient sur les questions de santé (physique et mentale), de sécurité et de qualité de vie au travail et veille au respect de la législation. Le CHSCT n'est pas élu par les salariés, mais par un collège constitué des membres CE et DP.

**La CFE-CGC veillera à la légalité des actions entreprises par le CHSCT !**

## Congés : vos droits aux jours de fractionnement !

**Les jours de fractionnement** sont des congés supplémentaires dont bénéficie le salarié : 2 jours s'il lui reste au moins 5 jours de CP à prendre après le 31 octobre sur son « congé principal » (c'est-à-dire les 4 premières semaines, la cinquième ne rentre pas dans le calcul), 1 jour lorsqu'il reste entre 3 et 4 jours après le 31 octobre

## ► L'interprétation de la jurisprudence

- ◆ L'employeur ne peut pas imposer au salarié de renoncer à ses jours de fractionnement.
- ◆ Les formulaires de congés contenant une phrase du style « ceci vaut renonciation au droit à fractionnement ... » sont rejetés par la jurisprudence
- ◆ Cette règle s'applique même si les dates de congés sont prises à l'initiative du salarié, la simple acceptation de l'employeur est un acte qui arrange l'employeur. De fait, il accorde alors au salarié le droit aux jours de fractionnement.

**La Direction reste volontairement imprécise sur le sujet, n'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations**

## Elections CE/DP : prochain rendez-vous le 6 juin

Depuis l'annulation du scrutin du 29 mars, la CFE-CGC a relancé la Direction et lui a fait part de ses propositions. La prochaine échéance est le 6 juin 2011, date à laquelle le Tribunal se prononcera sur le nombre d'établissements et le nombre de CE qui se trouveront concernés par les élections. Nous espérons que cette décision viendra dénouer les événements et relancer les élections.