

# REVENDEICATIONS CFE-CGC

## NAO

## 2009

### Préambule:

Depuis des années et à ce jour notre direction se retranche derrière la dégradation apparente des résultats de l'entreprise pour refuser d'accorder des augmentations de salaires lors des négociations et ne pas payer la participation aux salariés.

### Pour preuve :

- Dans le bilan, il est judicieux de porter une attention toute particulière à l'**Excédent Brut d'Exploitation**, à savoir le résultat d'exploitation avant amortissements et provisions. Les provisions ne sont pas toujours justifiées. Chez ALTRAN on a assisté au cours des dernières années à des provisions massives (en 2007: 29 Millions, en 2008: 30 Millions) qui ont dégradé la situation financière.

En 2008 : Le résultat d'exploitation avant amortissements et provisions s'établit à + 45 Millions d'euros contre + 6 Millions d'euros en 2007.

Nous remarquons aussi qu'une grande masse financière a été imputée dans les réserves (Réserves légales en 2008 : 6 Millions, Report à nouveau : 60 Millions)<sup>1</sup>.

Voici les chiffres parlants qui contredisent le discours officiel et qui légitiment nos revendications (Cf. page 172 Doc de référence ALTRAN 2008):

- **Résultats Nets AT (Résultats après impôts, participation, dotations aux amortissements et provisions):**

**2004 : +18 Millions**

**2005 : -5 Millions**

**2006 :+ 3 Millions**

**2007 :+10 Millions**

**2008 : +69 Millions**

- **Résultats Nets CIS :**  
**2008 : 5 Millions (CIS ont eu la participation pas AT !!!)**

---

<sup>1</sup> Page 42 « Document de référence 2008 » : Après enregistrement de la charge nette d'impôt sociétés pour 3,1 millions d'euros, l'exercice clos le 31 décembre 2008 fait ressortir un bénéfice net comptable de 68 915 327,68 euros qu'il vous est proposé d'affecter à hauteur de 1 293 131,60 euros à la réserve légale et pour le solde au poste de report à nouveau

## 1) Augmentation des Salaires

- 1) La CFE-CGC réaffirme l'exigence du principe d'augmentations collectives des salaires. Il est légitime d'avoir une partie du salaire individualisée, celle-ci favorisant une plus grande amplitude de la hiérarchie salariale, mais les augmentations salariales doivent aussi être générales car celles-ci sont les garantes du maintien du pouvoir d'achat de tous, conformément aux évolutions de la croissance et de la productivité. L'individualisation ne doit pas conduire à la précarisation de certains salariés.
- 2) Nous ne sommes pas opposés au principe de l'individualisation, dans la mesure où elle n'est pas imposée, mais bien issue d'une négociation à l'intérieur de l'entreprise. On peut admettre le principe de la « variabilisation » en tant qu'outil de motivation des salariés de l'entreprise, à condition qu'il ne s'agisse pas là d'un moyen supplémentaire pour réduire la masse salariale. Les indicateurs sur lesquels s'appuie la part variable doivent être rigoureux, connus, contractuels et compris de tous. L'individualisation exige la mise en place de systèmes formalisés de fixation d'objectifs individuels, de suivi et d'évaluation des performances au regard de ces objectifs. Pour que le système ait un sens, une crédibilité, les critères d'évaluation doivent être négociés et acceptés par les salariés de manière à ce que l'évaluation de chacun soit suffisamment objective pour qu'elle ne soit pas contestable.

A noter:

Nous préconisons de tenir compte, au cours des négociations de salaires, non seulement de l'inflation constatée mais aussi de l'inflation anticipée. Nous négocions les salaires pour l'année 2009, il est logique de se référer aux chiffres de l'inflation à venir. Pour la CFE-CGC, l'indice INSEE des prix à la consommation en moyenne annuelle (et non pas en glissement annuel) tabac compris doit servir de plancher. Nous revendiquons une augmentation salariale supérieure à celle de l'indice INSEE.

### Nos bases de négociation :

#### 1) Une augmentation générale

Vu la disparité des salaires nous demandons de procéder en 2 étapes :

1<sup>ère</sup> Etape :

- L'alignement/rattrapage des rémunérations des salariés dont l'ancienneté > 5ans sur la moyenne/ médiane des rémunérations des salariés à position et coefficient hiérarchique comparables.
- La revalorisation automatique minimale au bout de 2 ans (salariés non augmentés) de 5% pour salariés < 2PMSS

2<sup>ème</sup> Etape :

- Une augmentation générale mini +3,5 % pour tous les salariés.

2) Pour les augmentations individuelles :

- La mise en place d'un système contrôlable, crédible et clair avec des critères d'évaluation  négociés  et  acceptés  par tous.

3) La création d'un 13<sup>ème</sup> mois (en plus des 12 mois)

2) Egalité professionnelle Homme-Femme (Page 22 du Rapport Egalité Professionnelle 2008)

**Un Constat :** Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont énormes et inadmissibles.

	Hommes	Femmes	Ecart
ETAM	27516	26204	5,01%
Consultants	40445	37137	8,91%
Cadres Admin	85116	60280	41,20%
Cadres Opéra.	95705	76434	25,21%

Le rapport communiqué au CE sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans notre entreprise ne recense pas les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre avant le 31 décembre 2010 (C. trav., art. L2242-7) ainsi que l'évaluation de leur coût.

Le maintien de salaire pour les congés paternité sans perte de salaire (art. 13.3 Accord National du 24 Avril 2008)...**ALTRAN est en infraction depuis 2 ans !!!!**

Le maintien de salaire en cas de congés paternité :

- L'accord National (article 13.3), stipule que l'employeur doit compléter sur la base sécu le salaire perdu d'au moins 30% suivant l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce qu'Altran n'a pas fait depuis la signature de cet accord.

Donc, nous réclamons "le maintien de salaire en cas de congés paternité ou au moins l'application de l'accord"

3) Frais Professionnels

**Nos bases de négociation :**

- Repas : remboursement sur la base de l'ACCOSS sans justificatifs : 16,80€ par jour
- Frais IK : sans franchise sur la base du barème fiscal 2009-2010

4) La durée et l'aménagement du temps de travail (35 heures, forfait jour, astreintes, travail en horaires de nuit, dimanche & jours fériés, compte épargne temps, intéressement, participation, PERCO...)

Nos bases de négociation :

- Astreintes : paiement intégral sur la base de la facturation astreinte client
- PERCO à mettre en place
- Intéressement à mettre en place
- CET (compte épargne temps) à mettre en place
- Aménagement du temps de travail : à négocier sérieusement

#### 5) Le développement des compétences (formation)

- Nous demandons le budget formation 2009 et 2010 et les axes prioritaires de formation !!!

#### 6) La médecine de prévention, les travailleurs handicapés

- Nous demandons le rapport sur la situation des travailleurs handicapés (celui qui nous est communiqué est très mince) !!!!!
- Nous demandons le taux des travailleurs handicapés dans l'entreprise et le montant éventuel annuel versé par l'entreprise pour le non emploi de travailleurs handicapés.
- Nous demandons le Plan d'action pour promouvoir l'embauche et l'insertion des travailleurs handicapés dans notre entreprise (engagement 2010)