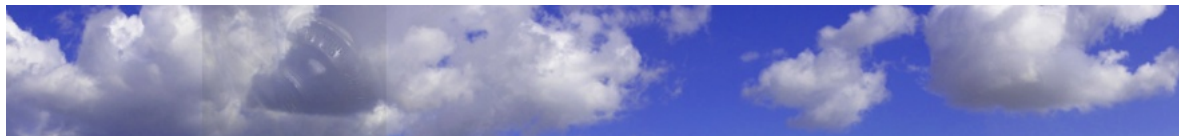




**TRACT T4 2014
NOVEMBRE 2014**

**Vos Délégués
Syndicaux CFDT:
Florent PICHOT
Othman BENYUCEF
Ludovic BOUDI**

[**ds.cfdt@cealten.fr**](mailto:ds.cfdt@cealten.fr)



BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE

Début 2015, Alten va vous proposer de passer au bulletin de salaire électronique.

En janvier, vous allez recevoir vos identifiants pour le site NovaPost par courrier papier et par email. Vous allez également recevoir le bulletin de salaire de janvier sous les 2 formats, électronique et papier.

Vous avez un choix à faire ! Si vous voulez rester au **bulletin de paie papier**, il faut choisir le retour au bulletin papier. **Sans intervention de votre part**, vous allez donc passer au **bulletin de paie électronique** dès février. Vous aurez la **possibilité de changer d'avis** à tout moment par la suite et de repasser au format papier.

Que vous choisissiez de rester au bulletin électronique ou non, Alten vous offre un **coffre-fort électronique** (CFE) gratuit et à vie sur le site de NovaPost. Initialement de 5 Go, il passera en 2015 à 10 Go. Vous pourrez y stocker vos factures de téléphonie, d'énergie, de banque, vos anciens bulletins de paie, diplômes, permis de conduire, pièces d'identité, etc. Vos bulletins de paie électroniques seront stockés à la **Caisse des Dépôts et Consignations** (CDC) pour 50 ans.

Vous allez désormais recevoir votre bulletin de paie (électronique) **dès la fin du mois** et non plus en milieu de mois suivant.

Quand vous quitterez Alten, vous pourrez **conserver gratuitement votre coffre-fort électronique**. Si votre futur employeur vous propose le bulletin de salaire électronique via NovaPost, vous pourrez **fusionner votre coffre-fort électronique** actuel avec le nouveau.

Vous pourrez fournir à des organismes (banque pour un prêt par exemple) un lien sécurisé vers un ou plusieurs de vos documents.

Florent PICHOT, DS CFDT Alten SA



NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

La Direction ALTEN SA a convié les Organisations Syndicales pour la Négociation Annuelle Obligatoire 2014. Si la NAO est obligatoire, la loi n'oblige pourtant pas à aboutir à un accord.

Nous avons commencé à aborder quelques sujets comme l'**augmentation générale** des salariés que la direction refuse d'entendre, au profit d'augmentations individualisées censées mieux récompenser le mérite de chacun... nous ne sommes pas convaincus.

Vous trouverez notre **plateforme de revendications** sur le site du CE www.cealten.fr, rubrique « Infos syndicats », sous-rubrique CFDT : n'hésitez pas à venir réagir. Beaucoup de revendications sur cette plateforme, mais des revendications crédibles (pas de revendications stériles que la direction ne pourra jamais satisfaire).

Les axes principaux de revendication sont :

- **L'augmentation de salaire** : partie fixe pour tout le monde afin de compenser l'augmentation du coût de la vie, avec un talon pour favoriser un peu les bas salaires, et partie variable avec la création de primes pour les consultants, qui sont les grands exclus du système de primes.
- **Revalorisation des frais** d'après les règles de l'URSSAF, qui sont beaucoup plus favorables aux salariés que la politique de frais actuelle.
- De nombreuses autres revendications sur l'égalité homme-femme, la mutuelle, l'accueil de salariés handicapés, le **respect des contraintes familiales**... A retrouver sur la plateforme CFDT 2014, sur le site du CE.

f3c-cfdt.fr

Renaud LEVANT / Ismaïl AHABAD, élus et négociateurs CFDT pour la NAO



**La plateforme NAO
CFDT:**



TRACT T4 2014
NOVEMBRE 2014

**RETROUVEZ NOS
TRACTS ET FICHIERS
DE CALCUL SUR
LA PAGE CFDT
DU SITE DU CE:**



www.cealten.fr

**-> Infos Syndicats
-> Infos CFDT**

ds.cfdt@cealten.fr

**Retrouvez ce tract en
ligne avec 2 pages de
compléments sur
la négociation QVT
et la formation!**

f3c-cfdt.fr

RAPPEL SUR LES CONGÉS

La fin de l'année approche, c'est le moment de faire un rappel sur les règles concernant les congés.

Pour vous imposer des **congés payés** (CPA), l'employeur doit vous prévenir 2 mois à l'avance. Même délai de 2 mois pour annuler des congés validés.

Pour vous imposer des **RTT employeurs**, l'employeur doit vous prévenir 8 jours à l'avance. On ne peut vous imposer ni des **RTT salariés** (en dehors des JIC), ni des CPA par **anticipation** (non encore acquis), ni des congés **sans solde**. Pour rappel, les congés qu'on peut vous imposer actuellement sont uniquement ceux acquis du 1er juin 2013 au 31 mai 2014.

S'il vous reste des RTT au 31 décembre, vous pouvez en poser jusqu'à 5 jours sur votre **CET** en janvier. **Attention**, si vous ne le demandez pas, ils seront automatiquement perdus !

Vos compteurs étant souvent incompréhensibles sous **Vision**, car toujours décalés, nous vous conseillons de télécharger le **fichier de suivi des CPA et RTT** dont le lien se trouve sur la page CFDT sur le site du CE.

Florent PICHOT, DS CFDT Alten SA

LES DROITS RECHARGEABLES, UNE VICTOIRE DE LA CFDT

Avec les droits rechargeables, un demandeur d'emploi qui a travaillé au moins 150 heures au cours de sa période d'indemnisation se voit accorder de nouveaux droits. Ils lui sont « rechargés » à la fin de ses droits initiaux sur le principe de « 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé ».

La **période d'indemnisation** est donc **prolongée**.

Avec ces nouvelles règles, revendiquées et obtenues par la CFDT, « près d'un million d'allocataires pourraient voir leur durée d'indemnisation allongée d'environ 6 mois et limiter le risque de la fin de droits, ce risque passant de 32% à 24% », estime l'**Unedic** dans son étude d'impact de la **nouvelle convention**.

« Les premiers bénéficiaires de ce dispositif sont les 112 000 allocataires ayant retravaillé entre 150 et 610 heures (soit 4 mois, le plancher jusque-là en vigueur pour pouvoir être de nouveau indemnisé en cas de reprise d'activité) qui ne verront pas leurs droits fermés faute de reprise suffisante d'activité », souligne la CFDT.

ÉGALITÉ FEMME / HOMME: LA RÉFORME DU CONGÉ PARENTAL

Partant du constat que c'est pratiquement toujours la femme qui profite du **congé parental** (dans 95% des cas), le gouvernement a souhaité infléchir cette tendance par des mesures incitatives pour l'homme.

En effet, depuis le 1er juillet dernier, les couples ayant **un enfant** seront autorisés à prendre 6 mois de congés supplémentaires si ceux-ci sont posés par le second parent. A partir de **deux enfants**, les parents pourront continuer à prendre jusqu'à trois ans de congé parental... à condition que 6 mois soient **pris par le second parent** sur cette période. Dans le cas contraire, la durée totale du congé sera limitée à 2 ans et demi.

Enfin, pour faciliter le retour au travail, les familles ayant pris un congé parental seront prioritaires lors de l'**inscription en crèche** de leur enfant.

Anthony TILLIER, élu CE et président de la commission égalité

ASSISTANCE DP

En cas de problème de pression, de congés, d'inter mission, de mobilité, de frais, etc. n'hésitez pas à envoyer un message à **dp@cealten.fr**

A noter toutefois : Tous les élus DP de toutes les Organisations Syndicales reçoivent ces messages, ce qui en constitue **une liste de diffusion très large**. **Attention** à ce que vous indiquez dans vos messages.

Nous vous conseillons de rester neutres lors du premier message et de rentrer plus dans les détails lors des échanges suivant avec l'élu qui vous aura répondu.



TRACT T4 2014
NOVEMBRE 2014

NÉGOCIATION QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

La négociation QVT conduite chez Alten a pour objectif un accord sur la **prévention du stress**.

A ce titre, vous aviez été sollicités en 2011 pour un **sondage** qui a permis de déterminer le **niveau de stress** global chez Alten et également de pouvoir distinguer **les facteurs et les situations contribuant au stress**, mais aussi ceux permettant de le limiter.

Un tel accord permettrait donc de mettre en place **des actions pour limiter le stress**. Sur le papier, un tel accord paraît intéressant pour toutes les catégories du personnel. Cependant, le contenu de l'accord qui nous est proposé à signature ce jour nous paraît creux. Les négociations actuelles sur cet **accord QVT** ne nous permettent **pas** d'envisager la **signature** de l'accord pour le moment.

En effet, selon nous, le **sondage** était **incomplet** et n'a pas permis de relever certains facteurs de stress que sont la **période d'essai** ou encore l'**inter-mission**. Certains facteurs de stress, pourtant relevés, semblent un peu laissés de côté : les **grands déplacements** par exemple. Certains ne sont pas développés : les femmes seraient plus exposées aux risques de stress, mais rien n'a été fait pour comprendre pourquoi.

Comment peut-on vouloir baisser ou maintenir bas un niveau de stress si on ne s'intéresse pas aux causes ? Les **indicateurs** pour identifier les situations à risque semblent **inadaptés, incomplets** et orientés par la direction. Le texte se borne à rappeler des grands principes et la plupart des actions à mettre en œuvre se limitent à une banale communication, **sans plus d'engagement de la part de notre employeur**. Peu d'engagements concrets sont exposés et l'accord part souvent du principe de la bonne volonté de notre employeur, sans indicateur ni action pour valoriser cette volonté et pas non plus de contre-pouvoir à opposer.

Nous continuerons à travailler sur cet accord pour combler ces manques avec les autres OS et avec la bonne volonté de la direction **avec l'espoir d'aboutir à la signature d'un accord**, si nous jugeons que toutes les conditions sont réunies pour que cet accord soit utile aux salariés. N'hésitez pas à venir sur le forum pour réagir et discuter de ce sujet.

Pour aller plus loin:

La QVT est un accord qui permet le regroupement de négociations obligatoires qui peuvent être : l'**égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes, la **durée du travail**, la **prévoyance** complémentaire, l'emploi des travailleurs **handicapés**, la **mobilité interne**, la prévention de la **pénibilité**. Il est possible de regrouper tout ou partie de cette liste, un tel accord est conclu pour une durée de 3 ans, ce qui permet de limiter la quantité de négociations à mener annuellement.

Vos Délégués
Syndicaux CFTD:
Florent PICHOT
Othman BENYUCEF
Ludovic BOUDI

ds.cfdt@cealten.fr



**TRACT T4 2014
NOVEMBRE 2014**

FORMATION – DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Vous souhaitez faire une formation ?

C'est le bon moment pour y penser. En effet, Alten prépare son **plan de formation** pour l'année 2015, donc pour avoir de bonnes chances d'entrer dans le **budget** il faut idéalement avoir fait une demande au préalable.

Comment faire ?

Pour augmenter ses chances d'obtenir une formation, il faut au préalable la demander, au bon moment. Ça paraît simple dit comme ça. Nous attirons donc votre attention sur le fait que remplir la fiche dans le **bilan annuel** ne permet uniquement que de **signaler un souhait de formation**, mais cela ne constitue aucunement une demande de formation. Pour effectuer une demande, il faut remplir le document "IFOR Demande de Formation DIF Vdef", disponible sur l'intranet (ou l'extralten) dans la catégorie "Téléchargements".

Le DIF, c'est quoi ?

Le DIF permet de constituer un **crédit d'heures** utilisables par les salariés pour effectuer des formations à leur initiative. Le nombre d'heures créditées peut être consulté sur votre fiche de paie.

Pourquoi faut-il l'accord de l'employeur ?

Il faut l'accord de l'employeur du fait que la formation peut avoir lieu pendant le temps de travail et du fait des frais pris en charge par Alten. Une fois la formation validée, sachez que le coût de la formation, des frais de déplacement ainsi que les frais d'hébergement éventuels sont à la charge de l'employeur.

L'**absence de réponse** d'Alten dans un délai d'**un mois** vaut acceptation.

Si la formation a lieu **en dehors du temps de travail**, une **allocation** de formation est ajoutée à votre salaire, mais n'oubliez pas de respecter les temps de repos légaux. Dans le doute, vos délégués du personnel favorisent vous répondront.

Pour aller plus loin :

Des fiches sont également disponibles sur l'intranet/extralten, qui vous expliquent les **démarches** pour les demandes de formation. N'oubliez pas que vous pouvez également contacter le service formation : référez-vous à votre fiche contact ou à votre assistant du personnel (GRH) pour obtenir les coordonnées.

Si la formation est demandée à l'initiative d'Alten ou d'un client, vous n'avez aucune obligation d'utiliser votre DIF. Ceci dit, accepter d'utiliser son DIF dans ces conditions peut permettre d'obtenir plus rapidement cette formation, c'est donc à votre discrétion.

FORMATION - CPF

A compter de **janvier 2015**, le **Compte Personnel de Formation** (CPF) remplacera le **Droit Individuel à la Formation** (DIF).

Pourquoi changer de dispositif ? Parce que :

- 1 – le DIF était faiblement mis en application,
- 2 – les formations mises en œuvre dans le cadre de ce dispositif étaient courtes, donc peu qualifiantes,
- 3 – le droit au DIF était très peu utilisé après la rupture du contrat de travail, bien qu'un délai permettait la demande de formation pour les demandeurs d'emploi.

Et chez Alten ?

La différence majeure pour nous, c'est que ce nouveau **compte sera rattaché au salarié** et non plus au contrat de travail, ce qui permettra de ne pas perdre ses droits à la formation lors de la **fin du contrat** comme auparavant. De plus, il sera **possible d'utiliser son crédit sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail**.

**RETROUVEZ NOS
TRACTS ET FICHIERS
DE CALCUL SUR
LA PAGE CFDT
DU SITE DU CE :**

www.cealten.fr

-> Infos Syndicats

-> Infos CFDT

ds.cfdt@cealten.fr