



Informations syndicales CfdT



COMPLÉMENT DE PARTICIPATION

Comme nous vous l'indiquions dans notre précédent tract, l'**accord de complément de participation** s'arrêtait cette année.

Sur trois années d'application, le complément de **150€** n'a été distribué qu'une fois car le **seuil** de déclenchement de **3 % de profitabilité**, Bénéfice Net Fiscal/CA, n'avait pas été atteint les autres années.

Depuis le début de l'année, les organisations syndicales et la Direction se réunissent en un **groupe de travail** pour étudier la possibilité d'une **formule de participation dérogatoire**. En effet, la **formule légale** n'est pas adaptée à la société mère d'un grand groupe et donne une participation minimale et non représentative des résultats de l'entreprise.

La **CFDT** a fait deux propositions de formule dérogatoire et la Direction semble prête à utiliser une de celles-ci.

Lors de la dernière réunion du groupe de travail, la Direction a accepté de renouveler, pour un an, l'accord de complément de participation, en attendant de trouver un accord sur la formule dérogatoire à appliquer.

La **CFDT** a obtenu qu'**entre 2,5 % et 3 % de profitabilité**, un complément de participation de **100€** soit distribué. Au-dessus de 3 %, ce complément sera toujours de **150€**.

Ceci n'est qu'une étape vers notre objectif d'une formule de participation qui apporte aux salariés un meilleur intéressement aux résultats de l'entreprise.

Florent PICHOT, DS CFDT Alten SA

LOI MACRON

L'article 266 de la **loi Macron** prévoyait de **plafonner les indemnités** dues par les entreprises, en cas de **licenciement sans faute réelle ni sérieuse**. L'indemnité maximale prévue était fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La **CFDT** s'est tout de suite élevée contre cet article qui est une atteinte aux droits des salariés, entre autre via une pétition. Ajouté au dernier moment dans une loi adoptée par l'intermédiaire du 49-3, il n'a pas donné lieu à débat à l'Assemblée Nationale. Il aurait permis à une entreprise de licencier un salarié abusivement, sans risque d'avoir à lui verser une indemnité conséquente. C'était la porte ouverte aux abus divers de la part des entreprises.

Le **Conseil Constitutionnel** a déclaré les modifications apportées au Code du Travail par cet article 266, contraires à la constitution car ne respectant pas le **principe d'égalité devant la loi**.

Cet article n'est donc pas applicable en l'état.

Il est rassurant que la position de la **CFDT** sur cet article inique soit confortée par le Conseil Constitutionnel.

La **CFDT** vous informera de la suite donnée par le gouvernement à ce projet de loi.

Renaud LEVANT, DS CFDT Alten SA

**TRACT T3 2015
SEPTEMBRE 2015**

**RETROUVEZ LES INFOS
PRÉCÉDENTES**

**SUR LA PARTICIPATION
SUR LA PAGE CFDT**

DU SITE DU CE :

www.cealten.fr

→ **Infos Syndicats**

→ **[Infos CFDT](#)**

**Retrouvez l'accord
sur le complément de
participation :**

www.cealten.fr

→ **Infos Syndicats**

***Dans la version
électronique de ce
tract, tous les liens sont
cliquables !***

Vos Délégués

Syndicaux CFDT :

Florent PICHOT

Renaud LEVANT

Othman BENYUCEF

ds.cfdt@cealten.fr

f3c-cfdt.fr



TRACT T3 2015
SEPTEMBRE 2015

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



www.cealten.fr
→ **Infos Syndicats**
→ **Infos CFDT**

Soutenez-nous,
Syndiquez-vous !

Retrouvez l'accord
Astreintes
www.cealten.fr
→ **Infos Syndicats**

f3c-cfdt.fr

NÉGOCIATION ASTREINTES

Les négociations sur les **astreintes** sont en cours, depuis le mois de mars, et ont donné lieu à 6 réunions entre les organisations syndicales et la direction.

Les principales revendications de la **CFDT** concernaient :

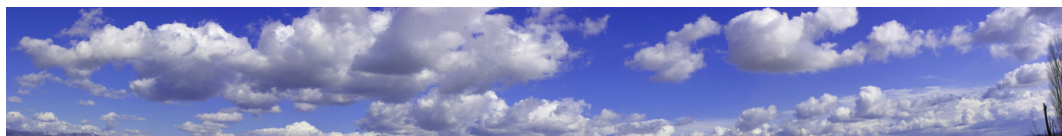
- Le **volontariat** des salariés pour toute astreinte,
- La **rémunération** correcte des astreintes,
- La fourniture des **moyens de communication** (téléphone) par Alten.

La négociation a été dure et laborieuse (6 réunions) ! Comme d'habitude, 2 syndicats étaient prêts à signer cet accord à n'importe quelles conditions !

Soucieuses de l'intérêt des salariés, la **CFDT** et la **CGT** se sont entendues sur les **revendications**, en amont de la négociation, afin d'**avoir plus de poids, ensemble**. La direction a vu d'un très mauvais œil cette alliance qui a pourtant montré son **efficacité**. C'est donc une voie à poursuivre dans l'avenir.

Cet accord a une chance historique d'être signé par les 4 organisations syndicales, ce qui démontre qu'en acceptant de dialoguer, la direction peut apaiser le climat social chez Alten, et **améliorer les conditions de travail des salariés**.

Renaud LEVANT, DS CFDT ALTEN SA



MOYENS DU CHSCT

La **CFDT** soutient fermement les demandes réitérées du **CHSCT** d'augmenter le **nombre de ses membres élus**.

Celui-ci dépend de la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de 1500 salariés ou plus, il est prévu un minimum de **9 membres élus** pour cette institution. Or Alten SA atteint les 5000 salariés et ce nombre minimum d'élus n'est pas suffisant pour accomplir **les différentes tâches** que doit remplir le **CHSCT** : visites de sites, plans de prévention des risques, consultations sur tous les aspects qui touchent aux conditions de travail des salariés, etc.

La direction a toujours refusé d'augmenter ce nombre d'élus.

Pourtant, des consultants sont parfois amenés à travailler dans des milieux dangereux. De plus, tous les salariés peuvent, à un moment ou un autre, être sujet à des conditions de travail stressantes ou subir un harcèlement de leur hiérarchie.

La direction, en refusant l'augmentation du nombre de membres du **CHSCT**, montre peu de considération pour les **conditions de travail de ses salariés**.

La **CFDT** espère donc qu'Alten, qui s'en tient, comme toujours, au strict minimum légal, reviendra sur ce refus permanent et acceptera d'adapter l'effectif du **CHSCT** à la taille de l'entreprise.

Renaud LEVANT, DS CFDT ALTEN SA