



**TRACT T4 2015
DECEMBRE 2015**

Retrouvez les accords
d'entreprise ALTEN :
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 BENYOUCEF
Vincent LE MOUEL**

ds.cfdt@cealten.fr

f3c-cfdt.fr

Informations syndicales CfdT

NÉGOCIATION ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Constatant régulièrement des inégalités professionnelles entre femmes et hommes chez Alten, la **CfdT** a **proposé des axes d'amélioration** permettant de réduire ces inégalités et de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, en particulier pour les salariés avec enfants.

Parmi **les demandes de la CfdT** :

- une **mobilité** restreinte pour les salariés avec enfants en bas âge,
- des **congés pour enfant malade rémunérés**,
- un rattrapage des **salaires** pour les femmes afin d'assurer une égalité de rémunération entre femmes et hommes, à poste équivalent,
- un dispositif de prise en charge de **Chèque Emploi Service Universel** pour les gardes d'enfants.

La Direction n'a répondu favorablement à aucune de ces revendications et nie la moindre inégalité dans l'entreprise.

La **CfdT** regrette que la Direction ne souhaite pas avancer dans cette négociation et déplore **un manque réel d'ambition** : le bien-être des salariés ne fait malheureusement pas partie des priorités d'Alten.

ANTHONY TILLIER, ÉLU CE/DP, NANTES

NOUVEL ACCORD DE BRANCHE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Depuis le 13 octobre 2015, le nouvel **accord de branche** "bureaux d'études" sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est **étendu**, et donc applicable chez Alten. La **CfdT** a été **force de propositions** sur cette négociation avec la présentation, dès le mois de mars, d'un accord qu'elle était prête à signer.

Parmi **les nouveautés** importantes de cet accord :

- Financement du **congé paternité**. Afin de favoriser ce type de congé, la prise du congé paternité est financée à 100%.
- Favoriser l'accès à la **formation**. Développement d'actions de formations qualifiantes et/ou diplômantes en faveur des femmes occupant, en grande proportion, les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés.
- Instauration d'une réelle égalité entre **temps partiel** et temps plein. Prise en charge des cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein des salariés à temps partiel.
- Le renforcement de la **politique sociale** pour le développement des différents **modes de garde**. Obligation d'étudier les possibilités de services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés. Cela devrait permettre de répondre aux problèmes de garde des enfants en bas âge ou de garde ponctuelle des enfants malades.
- La **médiane** remplace la moyenne pour toutes les révisions salariales. Les entreprises devront s'assurer que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes. L'utilisation des médianes comme point de repère pour réduire les écarts va **permettre de réelles avancées**.

La **CfdT** va surveiller l'**application immédiate** par la Direction de cet accord de branche et vous tiendra au courant au plus vite.

ANTHONY TILLIER, ÉLU CE/DP, NANTES



TRACT T4 2015
DECEMBRE 2015

RETROUVEZ NOS TRACTS
ET NOTRE FICHER DE SUIVI
DE VOS CONGÉS
SUR LA PAGE CFDT
DU SITE DU CE :



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

Dans la suite de ce tract : l'accord sur les retraites complémentaires, la fin de cet article, un peu d'humour et un article sur vous !

Retrouvez les accords d'entreprise ALTEN :
www.cealten.fr
→ **Infos Syndicats**

f3c-cfdt.fr

IMPOSITION DES CONGÉS ET RTT EN FIN D'ANNÉE

Vous avez peut-être reçu un courrier vous imposant de poser des **congés payés** pendant la période de Noël.

Ou encore, pour les consultants en intercontrat, un courrier vous imposant de prendre vos **RTT**.

Un petit rappel sur le sujet :

Les congés payés (CPA) ne peuvent être imposés qu'avec un **délai de prévenance de 2 mois** minimum. Les RTT employeurs ne peuvent être imposés qu'avec un délai de prévenance de **8 jours** minimum, et seulement en intercontrat.

Dans les 2 cas, c'est la date de première présentation du courrier recommandé (date de passage du facteur) qui marque le début du délai, et non la date du courrier qui, bien souvent, est fantaisiste.

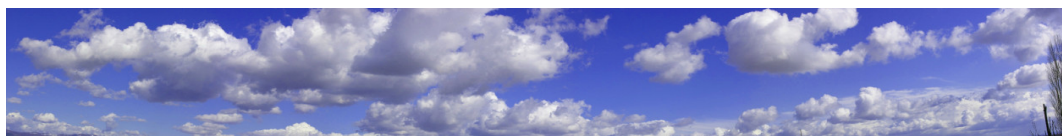
Si ces délais ne sont pas respectés, vous n'avez aucune obligation d'accepter ces congés ou RTT.

Autre point important : Vous disposez de 5 jours **RTT employé** que vous pouvez utiliser à votre convenance (sauf partiellement en cas de fermeture du site client).

Bien souvent, les courriers envoyés par la Direction ne sont pas clairs sur ce point et les salariés se sentent obligés de consommer ce type de RTT. Ce n'est pas le cas : Alten ne peut vous empêcher de placer ces jours (5 maximum) sur votre Compte Epargne-Temps (CET).

Si vous avez le moindre doute, n'hésitez pas à contacter un délégué du personnel **CFDT**.

ANTHONY TILLIER, ÉLU CE/DP, NANTES



NOUVEAU DS CFDT

Bonjour à tous,

Je vous informe que je suis dorénavant Délégué Syndical (DS) pour la **CFDT**. Je tiens à remercier mes collègues **CFDT** pour leur confiance.

Pourquoi devenir DS ?

Je suis Délégué du Personnel (DP) grâce à vos votes depuis avril 2014. J'espère répondre aux attentes que vous avez placées en moi. Ce rôle me permettra de négocier et signer les accords avec notre employeur, de m'impliquer d'avantage pour Alten et bien entendu pour nous, ses salariés.

Pourquoi un "2e mandat" ?

Tout d'abord, il faut savoir que pour être désigné DS, il faut avoir été candidat à une élection des représentants du personnel. Il est donc courant chez Alten qu'un DS soit également un élu.

Pourquoi maintenant ?

J'ai changé de mission, je suis dorénavant en région parisienne. Par conséquent, aller à Boulogne Billancourt est maintenant plus facile pour moi, d'autant qu'il faut malgré tout assurer la mission sur laquelle on se trouve.

../.. La suite sur la version électronique de ce tract

Vincent LE MOUEL, DS CFDT Alten SA



TRACT T4 2015
DECEMBRE 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 les accords
d'entreprise ALTEN :
www.cealten.fr
→ **Infos Syndicats**

f3c-cfdt.fr

NOUVEAU DS CFDT (Suite)

Et ensuite ?

Le plus dur commence. Il faut **suivre la bonne application des accords déjà signés** (horaires variables, astreintes, contrat de génération, etc.) et participer aux **futures négociations**.

Je vise à entretenir **un cercle vertueux** qui consiste à considérer que notre réussite contribue à la réussite de notre entreprise. C'est d'autant plus vrai pour une société de service. Notre réussite dépend de notre santé, de notre bien-être ainsi que de notre motivation. Pour y contribuer, il faut qu'Alten mette ses moyens à notre disposition pour nous soutenir dans notre travail et nous accompagner dans notre carrière, à tous les niveaux. Bref, **une relation gagnant-gagnant** qui devrait être naturelle et qui ne l'est actuellement pas tant que ça.

Vincent LE MOUEL, DS CFDT Alten SA



ET VOUS ?

COMMENT CONTRIBUEZ-VOUS À LA VIE D'ALTEN ?

Sans syndicat, pas d'accord d'entreprise !

Être syndiqué ne consiste pas à lutter contre notre employeur. Il s'agit là de la partie que préfèrent mettre en avant les media, car ça fait vendre. C'est ignorer tout le travail qui est fait pour aboutir aux nombreux accords, aussi bien au niveau de notre entreprise, qu'au niveau national.

Être syndiqué, c'est avant tout s'informer sur **ses droits en tant que salarié** mais aussi **ses devoirs**. Au sein de notre entreprise, les profils de jeunes embauchés ne sont pas rares. Nous découvrons souvent le monde du travail et notre méconnaissance du sujet complique souvent nos relations avec Alten. Comprendre son contrat de travail, les accords d'entreprise, la convention Syntec et le droit du travail nous conduisent à mieux appréhender notre relation avec notre employeur.

La **CFDT** peut vous y aider.

Rien qu'**en adhérent**, vous participez à nous rendre plus forts. Et si en plus vous nous donnez directement votre aide, on ne demande pas mieux. La **CFDT** met en avant **la possibilité de s'exprimer** et de participer démocratiquement, vous nous aideriez donc en donnant votre précieux avis. Voulez-vous de cet accord ? Pourquoi ? Comment ? Venez débattre avec nous.

Ça coûte cher et ça ne sert à rien ? Non seulement ça ne coûte pas cher mais en plus les **cotisations syndicales** sont déductibles des impôts (à hauteur de 66%, même en crédit d'impôt). La **CFDT** propose également une assistance juridique pour ses adhérents.

Quand tout va bien, on ne pense pas forcément aux syndicats ou aux élus, mais bizarrement vers qui se tourne-t-on quand on a un problème ? Il vaut mieux prévenir que guérir et je pense que nous avons de bons conseils à partager.

Et si ça ne vous plaît pas, vous pouvez bien sûr arrêter quand vous voulez.

Rejoignez-nous !

VINCENT LE MOUEL, DS CFDT



TRACT T4 2015
DECEMBRE 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 les accords
d'entreprise ALTEN :**

www.cealten.fr

→ **[Infos Syndicats](#)**

f3c-cfdt.fr

UN ACCORD QUI ASSURE L'AVENIR DE NOS RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Les régimes de retraites complémentaires Arrco et Agirc étaient en danger. Si rien n'avait été fait, il aurait été impossible dans quelques années de verser les pensions à leur niveau actuel. Les compléments de retraite représentent un tiers de la pension pour un ouvrier ou employé et jusqu'à 60 % pour un cadre supérieur.

L'accord du 16 octobre demande des efforts modérés et équilibrés entre salariés, entreprises et retraités

Pour les salariés Maintien de l'âge de départ et contribution de solidarité

* **L'âge de la retraite et la durée de cotisation restent inchangés**, y compris pour les carrières longues et précoces (ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans). A partir de 2019, une contribution de solidarité de 10 % de la retraite complémentaire sera demandée pendant deux ou trois ans, pour ceux qui le peuvent et le veulent. Cela représente 3 à 4 % d'une retraite complète (40 à 50 euros par mois en moyenne). Si le salarié travaille un an de plus, il efface cette contribution. Dans tous les cas, le montant de la retraite est ensuite le même qu'avant l'accord. Sachant que la durée moyenne passée à la retraite est de 20 ans.

* La **CFDT** a obtenu **une clause qui exonère de cette contribution le tiers des futurs retraités, les plus modestes**, particulièrement les femmes et ceux qui ont eu des carrières incomplètes ou morcelées. Ceux qui partiront avec une décote du régime général ou qui doivent travailler jusqu'à l'âge du taux plein voient également leur situation inchangée.

* Si un salarié veut travailler plus longtemps (c'est son droit), il obtiendra en plus de la surcote du régime général une bonification temporaire de sa retraite complémentaire. C'est le début d'une « **retraite à la carte** » que prône la **CFDT** car les salariés n'ont pas tous les mêmes carrières, ni les mêmes métiers, ni les mêmes aspirations.

Pour les entreprises Effort de 1,8 milliard d'euros dont 800 millions de hausse de cotisation

* Pour la **CFDT**, les efforts demandés ne pouvaient pas se concentrer sur les salariés. Alors que le patronat refusait, il y a encore quelques jours, toute augmentation de cotisation, il a cédé au cours des négociations et accepté un apport de 1,8 milliard d'euros en 2019 pour le nouveau régime. La ressource liée à une **augmentation de la cotisation** est de 800 millions d'euros et 120 millions seront affectés aux régimes dès 2016. La fusion des régimes contribue en partie à l'apport total.

Désintox : Les syndicats non-signataires de l'accord prétendent que l'apport des entreprises ne représente que 10 % de l'effort total. C'est faux.

* L'accord prévoit aussi une contribution patronale en cas de **départs anticipés de seniors, licenciements et ruptures conventionnelles**.

Pour les retraités Des efforts également demandés

En 2013, une disposition prévoyait une période de **sous indexation des retraites** (le taux d'inflation moins un point, le taux final ne pouvant pas être négatif). Cette mesure est prolongée pendant trois ans. La **CFDT** demande depuis toujours que les retraités les plus modestes soient exemptés de cet effort. Prétextant le caractère contributif des régimes, aucune autre organisation syndicale, ni évidemment patronale, ne soutient malheureusement notre revendication.

../..



TRACT T4 2015
DECEMBRE 2015

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

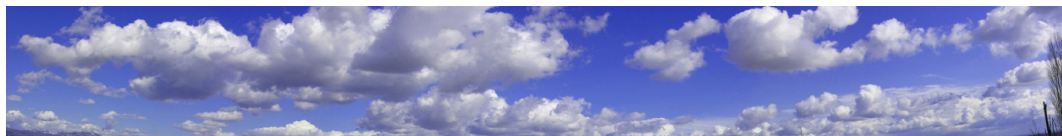


www.cealten.fr
→ **Infos Syndicats**
→ **Infos CFDT**

**Soutenez-nous,
Syndiquez-vous !**

**Retrouvez les accords
d'entreprise ALTEN :**
www.cealten.fr
→ **Infos Syndicats**

f3c-cfdt.fr



UN ACCORD QUI ASSURE L'AVENIR DE NOS RETRAITES COMPLÉMENTAIRES (suite)

CE QUE VOULAIT LE PATRONAT ET CE QU'A EMPÊCHÉ LA CFDT

Le patronat voulait **des mesures punitives** : des abattements jusqu'à 200 euros pour une retraite de 1300 euros ! Son but était d'imposer à tous un report de l'âge de départ à la retraite à 63 ou 64 ans.

Il a dû reculer et si la contribution de solidarité reste un effort, elle maintient la possibilité de partir aux conditions prévues par la loi.

C'était l'objectif de la **CFDT** !

Le patronat voulait que les **efforts demandés** s'appliquent à **tous les futurs retraités**.

Ils ne s'appliqueront pas à tous à ceux qui ont eu une carrière modeste et heurtée (1/3 des retraités).

C'était l'objectif de la **CFDT** !

Le patronat refusait toute **contribution financière** et demandait que seuls les salariés et retraités mettent « la main à la poche ». Il accepte des augmentations de cotisations et des financements complémentaires à hauteur d'1,8 milliard d'euros.

C'était l'objectif de la **CFDT** !

SANS ACCORD, QUE SE SERAIT-IL PASSÉ ?

Ceux qui prétendent qu'il aurait « suffi » de faire « payer les patrons », de supprimer le chômage ou d'augmenter les salaires se moquent de vous ! Et vous le savez.

En réalité, sans accord, il ne restait que deux solutions, inacceptables pour la **CFDT**, les salariés et les retraités :

* Une **baisse généralisée et définitive des pensions** de 10 % à partir 2018 pour les cadres, puis, très vite, pour tous ;

* Un **report de l'âge de la retraite** à 63, 64 ou 65 ans comme le réclame la partie la plus dure du patronat et un large pan de la classe politique.

LA CFDT S'ENGAGE ET APPORTE DE VRAIES SOLUTIONS

L'**accord** proposé n'est pas facile mais il est **indispensable et porteur d'avenir**.

Il démontre que le principe de la **retraite par répartition** est capable de résister aux crises. Notre système de retraite mérite mieux que des replâtrages successifs.

La **CFDT** propose depuis longtemps de le **moderniser**, de l'adapter aux parcours professionnels d'aujourd'hui, d'**assurer son équilibre**, de redonner confiance aux jeunes, de faire converger progressivement les systèmes vers **plus de justice et de simplicité**.

Le chemin pour y parvenir est long... Mais l'accord du 16 octobre est une étape importante pour y parvenir !

La CFDT



**TRACT T4 2015
DECEMBRE 2015**

**Retrouvez les accords
d'entreprise ALTEN :
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 BENYOUCEF
Vincent LE MOUEL**

ds.cfdt@cealten.fr

f3c-cfdt.fr

Informations syndicales CFDT

TRACT CFDT T4 2015

LA COUVERTURE À LAQUELLE VOUS AVEZ ÉCHAPPÉ

NÉGOCIATION ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Constatant régulièrement des inégalités professionnelles entre femmes et hommes chez Alten, la **CFDT** a **proposé des axes d'amélioration** permettant de réduire ces inégalités et de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, en particulier pour les salariés avec enfants.

Parmi **les demandes de la CFDT** :

- une **mobilité** restreinte pour les salariés avec enfants en bas âge,
- des **congés pour enfant malade rémunérés**,
- un rattrapage des **salaires** pour les femmes afin d'assurer une égalité de rémunération entre femmes et hommes, à poste équivalent,
- un dispositif de prise en charge de **Chèque Emploi Service Universel** pour les gardes d'enfants.

La Direction n'a répondu favorablement à aucune de ces revendications et nie la moindre inégalité dans l'entreprise.

La **CFDT** regrette que la Direction ne souhaite pas avancer dans cette négociation et déplore **un manque réel d'ambition** : le bien-être des salariés ne fait malheureusement pas partie des priorités d'Alten.

ANTHONY TILLIER, ÉLU CE/DP, NANTES



POUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME