

En ce moment

La période de crise sanitaire a restreint le nombre de missions pour les consultants.

Le gouvernement a prévu un dispositif d'aide aux entreprises, par le biais du chômage partiel, qui permet la prise en charge des salaires, en grande partie, par l'État.

Les pratiques Alten : le légal et l'illégal

Malgré cela, Alten estime devoir diminuer le nombre de ses salariés, en se débarrassant de nombreux collaborateurs. La méthode « normale » à utiliser devrait être la rupture conventionnelle (RUC), qui est un accord entre le salarié et l'entreprise, pour rompre le contrat de travail.

Mais nous avons de nombreuses remontées de méthodes moins reluisantes et non autorisées par la loi :

- ❖ Rupture de la période d'essai sans motif, et parfois sans que le salarié ait pu commencer à travailler !
- ❖ Proposition de missions à l'autre bout du pays, alors qu'elles demandent des compétences courantes, disponibles en local. C'est une application déloyale de la clause de mobilité géographique !
- ❖ Proposition d'un « licenciement à l'amiable » : le salarié accepte des fautes « bidons », et Alten le licencie pour faute grave, moyennant une transaction de quelques Euros. Cette manière de faire est illégale !
- ❖ Refus de verser au salarié les frais de grand déplacement, et menace de licenciement pour faute grave en cas de refus de la mission par le salarié ! La politique de frais doit s'appliquer à tous les salariés !

Les salariés qui refusent ce marchandage infâme sont parfois menacés d'avoir à subir des brimades, telles que l'obligation de venir à leur agence, sans mission, surtout si l'agence se trouve loin de chez eux.

Cette pratique s'apparente à du harcèlement moral, ce qui est, bien sûr, contraire à la loi.

Comment survivre : accepter les missions & vérifier les propositions.

Une proposition mission éloignée, si votre profil est courant, n'est pas rentable pour l'entreprise à cause des frais de grand-déplacement : votre hiérarchie pense certainement que vous la refuserez, Ne tombez pas dans le piège ! Mais si la mission est hors de vos compétences, signalez-le par écrit à votre responsable.

Détectez les abus !

Le plus important, c'est justement de bien comprendre que les actions de votre hiérarchie pour se débarrasser de vous sont anormales, et qu'il ne faut pas vous laisser faire !

Comment détecter, l'anormal et/ou l'illégal ? C'est assez facile, ce sont des actions faites seulement à l'oral, soit par téléphone, soit en réunion présentielle (ce qui permet, en outre, d'intimider le salarié !) Il faut, dans ce cas, demander que la proposition vous soit faite par écrit (mail ou papier).

Si la proposition faite est licite, votre hiérarchie n'aura aucune raison de refuser de le faire. Si elle refuse, vous pouvez conclure que la proposition faite est anormale. Quand la proposition est illégale, votre hiérarchie vous demandera même, en général, de n'en parler à personne !

Que faire ? il faut laisser des traces par écrit !

Après chaque contact téléphonique ou présentiel avec votre hiérarchie, n'hésitez pas à faire un compte-rendu écrit. Il vous servira dans un premier temps à garder mémoire de la chronologie des événements. Il peut vous servir à aller plus loin, en envoyant ce compte-rendu par mail.

Vous pouvez adresser ce mail :

- ❖ En priorité comme compte-rendu à votre hiérarchie. Elle vous répondra très vite que vous avez certainement mal compris leurs propos, qu'elle n'a jamais dit cela ...
- ❖ Mettez en copie un ou plusieurs représentants du personnel (prenom.nom@cealten.fr).
- ❖ Prenez systématiquement, en parallèle, l'avis d'une organisation syndicale qui défend vraiment les salariés (DS.cfdt@cealten.fr pour la **CFDT**).
- ❖ Vous pouvez adresser une requête à l'inspection du travail (IT) en lui demandant conseil (anne-veronique.pensereau@direccte.gouv.fr et idf-ut92.uc5@direccte.gouv.fr).
- ❖ Vous pouvez solliciter un rendez-vous de la Médecine du Travail (MdT) si cela porte atteinte à votre santé physique ou psychologique.

Mais ne restez pas seul, contactez-nous (DS.cfdt@cealten.fr)

Le nettoyage de printemps continue pendant l'été et l'automne !

« PRATIQUE »



Prime Covid: Si vous avez travaillé en présentiel pendant la crise sanitaire, vous avez dû recevoir une prime (30€ net par jour travaillé) sur votre bulletin de paie du mois de juillet ou d'août. Si vous avez été oublié, réclamez auprès de vos responsables !

Chômage partiel : le dispositif est encore prolongé jusqu'au 30 septembre, Il risque fort de l'être jusqu'au 31 octobre. Le chômage partiel de longue durée ne pourra être mis en œuvre que s'il y a un accord de branche, ou un accord d'entreprise.

CP et CET : s'il vous reste des congés payés (CP) de l'année précédente, vérifiez que vous avez bien reçu le formulaire d'épargne de CP sur votre CET. Sinon, demandez-le par mail à votre ADP ! En cas de problèmes, contactez-nous (DS.Cfdt@cealten.fr).

RTT du 14 août : si on vous a imposé une journée RTT alors qu'un CP est déjà validé ce jour, alors c'est le CP qui prime. Ce RTT ne peut être imposé que si le contingent associé le permet, et en RTT employeur uniquement pour les consultants en inter-contrat (accord 35h).

Prime à l'embauche de jeunes : Le gouvernement a mis en place un dispositif pour favoriser l'emploi des jeunes, sous forme d'une prime de 4000€ par salarié embauché. Attention au risque de voir des « vieux salariés » d'un an d'ancienneté ou plus, licenciés pour être remplacés par des jeunes, moins payés, permettant ainsi à l'entreprise de récupérer cette manne de l'État.

Vos élus **CFDT** seront vigilants pour vérifier qu'Alten se comporte honnêtement envers ses salariés !



LES NÉGOCIATIONS



LES NÉGOCIATIONS



Télétravail : la direction refuse toujours de négocier sur le sujet malgré les différentes sollicitations des organisations syndicales, dont la **CFDT**. Plus affligeant, aucune volonté de la direction de capitaliser l'expérience des mois passés et en cours comme « période test ».

CSE, plus d'argent pour les salariés : Le CSE a voté le transfert d'un million d'Euros, depuis le budget de fonctionnement, vers le budget des œuvres sociales, destiné à la subvention, Il est à noter que les représentants de l'autoproclamé « premier syndicat d'Alten » ont voté **contre** ce transfert, sans dire ce qu'ils comptaient en faire (séminaire au Bahamas, peut-être ?) Heureusement, la minorité a pu se faire entendre, pour le bien des salariés !



Chèques cadeau pour Noël: Cette année, pas d'arbre de Noël pour les enfants des salariés, Il y aura des chèques cadeaux pour les enfants, comme les années précédentes, mais aussi pour les salariés, eux-mêmes. Cela permet une meilleure répartition de la subvention, car la majorité des salariés sont jeunes et sans enfant. Ces chèques seront d'un montant de 100€, aussi bien pour les enfants, que pour les salariés.



ADRESSES UTILES



ADRESSES UTILES



Le blog de la section
CFDT Alten SA

permet d'accéder
à un vrai forum
entre salariés

<https://www.cealten.fr>

Le site du CSE

<https://cse.cealten.fr>

pour répondre
à vos questions
et vous aider



<https://CfdtAlten.blogspot.fr>



DS.cfdt@cealten.fr