

Sujets du moment



Inflation & Salariés : Contrairement à la tendance générale et à d'autres entreprises des secteurs de l'ingénierie et du consulting, Alten refuse d'accéder à la demande de la **CFDT** et autres OS qui réclament une prise en compte de cette réalité dans les salaires. Non seulement le pourcentage d'augmentation est au même niveau qu'une année habituelle, voire de crise, mais le refus catégorique d'en prévoir une partie ou un complément comme augmentation générale est ségrégatif. La direction persiste à proclamer un modèle d'entreprise basé sur l'**augmentation « au mérite »** lors du bilan annuel, autant dire **au bon vouloir de la hiérarchie**, sans contrôle et au final au bénéfice des mêmes, d'une année sur l'autre.

Dividendes & Actionnaires : Dans le même temps, les dividendes versés aux actionnaires d'Alten sont passés de 1€ par action en 2021, à 1€30 en 2022 puis 1€50 en 2023 ! Soit une **augmentation de 50%** en 2 ans, ce qui est nettement supérieur à l'inflation !

*La **CFDT** déplore que la direction d'Alten sacrifie ses salariés, au profit des actionnaires.*

Représentant des salariés au Conseil d'Administration : Une désignation aura lieu fin septembre, pour remplacer Sébastien Pradon qui a quitté la société, après s'être beaucoup impliqué dans cette fonction.

LES NÉGOCIATIONS LES NÉGOCIATIONS

Égalité Professionnelle entre Femmes et Hommes, Qualité de Vie et Conditions de Travail :

Un thème de négociation obligatoire Égalité que le législateur a complété par les deux volets indiqués. Débuté en 2022 dans notre entreprise, un accord signé en cette période estivale 2023 par la CFE-CGC et la CFTC sans apport au volet initial égalité et avec principalement le rappel des dispositions légales pour les deux nouveaux volets ; et ce, pour une durée double de l'accord précédent, empêchant toute nouvelle négociation ou évolution pendant 4 ans.

La **CFDT** déplore ce **blocage** dans la voie de l'égalité professionnelle, pendant 4 ans, qui est pénalisant pour les salariées, puisque leur situation risque de ne pas évoluer pendant cette période.

Don de Jours de Repos : Cette négociation non obligatoire fut initiée par la direction en Juin, accord signé par la **CFDT** et les 3 autres organisations syndicales dès Juillet. Nous avons apposé notre signature à cet accord pour permettre l'ouverture à ce dispositif mais nous regrettons le refus de plusieurs améliorations qui auraient pu consolider les modalités ou rendre plus accessible ; les échanges ayant été coupés net par la direction dès la première version amendée, signe de l'état du dialogue social dans l'entreprise.

« PRATIQUE »



RTT Employeur : A compter du 1^{er} Octobre, les jours comptabilisés sur ce compteur sont traditionnellement à votre disposition. Vous pouvez les poser à votre convenance jusqu'au 31 Décembre ou les épargner sur votre CET. Ceci n'exclut pas la disposition employeur pouvant les imposer au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception, avec un délai de prévenance de 8 jours.



ADRESSES UTILES



ADRESSES UTILES



Le blog de la section
CFDT Alten SA

permet d'accéder
à un vrai forum
entre salariés

Le site du CSE

<https://cse.cealten.fr>

pour répondre
à vos questions
et vous aider

Via le site du CSE



<https://CfdtAlten.blogspot.fr>



DS.cfdt@cealten.fr

Bilan de la dernière mandature : Organisations Syndicales 2020-2023



Focus sur les négociations et les accords signés

Le 1^{er} tour des élections de Janvier 2020 a fixé pour les 4 ans à suivre la représentation par Organisation Syndicale (OS), avec CFTC (33,2%), CFE-CGC (27,8%), **CFDT (21,8%)** et CGT (18,9%).

Cela permet à la direction de se suffire de la signature des deux premiers syndicats majoritaires pour faire passer un accord ou au contraire de leur non-signature pour faire capoter une négociation.

Négociations obligatoires

- **Rémunération Annuelle** (anciennement NAO) : Aucun accord n'a été possible sur les 4 négociations du mandat, car il a été impossible d'obtenir une quelconque avancée de la part de la direction. La **CFDT** n'a donc signé aucun accord sur ce thème, suivie, pour une fois, par toutes les organisations syndicales.
- **Egalité Professionnelle, Qualité de Vie et les Conditions de Travail** : En 2020, un accord, pour une durée de 2 ans a été signé par les 2 organisations syndicales majoritaires. La **CFDT** n'a pas signé, car cet accord était complètement vide, sans aucune avancée pour les salariées. Une 2^{ème} négociation s'est déroulée en 2023, avec signature des 2 OS majoritaires pour une durée de 4 ans, toujours aussi vide d'avancées pour les salariées. La **CFDT** n'a donc pas signé accord.
- **Gestion des Emplois des Parcours Professionnels et de la Mixité de l'Emploi** : Elle a abouti à un accord avec les 2 OS majoritaires, pour une durée de 4 ans. La **CFDT** n'a pas signé cet accord complètement creux, sans aucune avancée pour les salariés.

Négociations non obligatoires

- **Télétravail** : Demandée depuis des années par la **CFDT** et la CGT, la direction a daigné ouvrir les négociations en 2022. Dès le début, il était clair que la direction n'avait pas grande envie d'aboutir à un accord. Elle a été aidée dans cette voie par les 2 OS majoritaires qui ont décidé de ne pas signer, alors qu'elles n'avaient pas été très assidue lors des réunions de négociation. La direction a pu ainsi imposer sa Charte sur le Télétravail, ce qui semble avoir été son but dès le début.
- **Don de Jours de Repos** : Initiée par la direction, elle a abouti à un accord signé par toutes les OS. La **CFDT** a signé car le principe était bon, mais regrette que ses propositions pour simplifier et améliorer le processus aient été rejetées par la direction.

Suivis des Accords en place

- **Travail de Nuit** : Seule la **CFDT** suit l'accord, les OS majoritaires n'ont jamais participé bien que signataires.
- **Astreintes** : La **CFDT** et la CGT suivent cet accord ; toujours sans aucune participation des 2 autres OS !
- **Egalité Professionnelle** : **CFDT** et CGT n'ont pu suivre cet accord car elles ne sont pas signataires !

Conclusion

Le **premier tour** des élections professionnelles est **primordial** pour établir qui va **négocier** avec la direction. Certains syndicats très conciliants avec la direction signent des accords creux sous prétexte « qu'un mauvais accord vaut mieux que rien », ce qui est **faux** ! Et ils signent pour de longues durées (4 ans) retardant ainsi leur renégociation et empêchant la participation des syndicats défendant vraiment les salariés, au suivi. Cela satisfait principalement la direction qui peut prétendre qu'il y a un dialogue social dans l'entreprise !

Informations utiles :



- ❑ Convention Collective : **Syntec** <https://www.syntec.fr/>
- ❑ Cellule d'écoute et d'aide psychologique, anonyme, gratuite, 24h/24 : **ELEAS** ☎ **0 800 100 497**
- ❑ Aide juridique gratuite pour les salariés par le cabinet d'avocats **JDS** : ✉ cabinet@jdsavocats.com ☎ **01.48.96.14.48**
- ❑ Inspectrice du travail : Anne-Véronique PENSEREAU ✉ anne-veronique.pensereau@drieets.gouv.fr

S'ENGAGER POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS !

