

COMMUNICATION N°11

Novembre 2016



Chers collègues,

Les élections CE/DP se précisent... Ce discours optimiste que nous avons depuis plusieurs mois montre notre volonté d'avancer, ce qui ne semble malheureusement pas être le cas de tous les acteurs autour de la table.

Ce 1^{er} décembre a lieu une nouvelle réunion de négociation, avec un projet réactualisé proposé par la Direction. Les Organisations syndicales sont invitées à soumettre leurs « revendications » sur le nombre de sièges. Espérons que nous arrivions à une entente commune.

Dans ce numéro, nous évoquons les RTT employeurs 2017 et le bulletin de paie simplifié et dématérialisé mis en place dans les prochaines semaines. Nous abordons aussi le coût d'un recrutement raté. Enfin, nous vous expliquons comment le gouvernement a abandonné (pour l'instant ?) la taxation des ASC de vos CE, qui aurait pu réduire davantage votre pouvoir d'achat.

Bonne lecture à tous, et continuons ensemble !

L'équipe **amplitude**

Pour commencer, quelques informations à ne pas manquer...



Dernier RTT 'employeur' de l'année 2016.

⚠ Ce RTT ne concerne que les salariés :

- bénéficiant de RTT 'employeur' (certaines filiales n'avaient que des RTT 'salarié', et cet acquis a été maintenu) ;
- ayant un solde suffisant pour poser cette journée. Les salariés étant passés en modalité « Altran » au printemps, n'ayant pas accumulé de RTT au 1^{er} trimestre, n'auront pas cette journée imposée.

Les autres salariés ne sont pas obligés de poser de congé ce jour-là et peuvent venir travailler.

27 %

Taux de féminisation de l'effectif Altran France à fin 2015.

Ce taux est en constante augmentation depuis 3 ans (25% en 2013).

Les femmes sont majoritaires au sein des fonctions supports, mais le taux de féminisation est en progression dans chacune des catégories (la meilleure progression concerne les consultants ETAM (+4 points)).

Globalement, sur la période 2013-2015, les effectifs « femmes » ont progressé de 11% vs. 2% pour les hommes. Depuis 2013, la proportion des femmes dans les embauches a fortement augmenté. Elles constituent 31% des recrutements en 2015. (26% en 2013 ; 28% en 2014).

Ce taux de féminisation, outre l'importance qu'il revêt en termes de représentativité de la population, aura un impact sur les futures élections CE/DP, puisque la loi Rebsamen instaure une « parité » sur les listes de candidats, correspondant au taux H/F de chaque collège d'électeurs.

35 %

Taux de collaborateurs ALTRAN formés en 2015.

Plus de 3000 salariés ont suivi une formation dans le cadre du plan de Formation Altran, du CPF, du CIF, de la professionnalisation et des actions « légales et réglementaires », obligatoires pour effectuer certaines missions (nucléaire, chimie...). L'objectif affiché par la Direction est de proposer, à minima tous les 3 ans, une formation à un collaborateur. Ce résultat de 35% sur une seule année, que la Direction qualifie d'objectif atteint, ne doit pas cacher **l'ensemble des salariés n'ayant jamais suivi de formation**. En effet, en creusant un peu, nous pouvons constater que sur certains périmètres, près de la moitié de l'effectif « permanent » sur 3 ans ne se voit pas dispenser de formation.

La Direction répond que de nouveaux outils sont mis en place depuis 2014 pour pallier cette défaillance. Nous ne manquerons pas d'analyser les résultats 2016, disponibles dans quelques mois. En attendant, si tel est votre souhait, demandez une formation à votre manager lors de votre entretien professionnel...

Les RTT 'employeur' 2017

Le CCE vient d'être informé de 3* dates pour lesquelles un RTT 'employeur' sera imposé par la Direction aux salariés concernés (modalité « Altran », modalité 37h et modalité 2 « forfait 38h30 ») :

- ❖ Vendredi 26 mai 2017
- ❖ Lundi 14 août 2017
- ❖ Jeudi 2 novembre 2017



Si nous n'avons rien à redire sur les 2 premières journées, il n'en est pas de même pour la 3^{ème} date. En effet, elle intervient en plein milieu de semaine, à la suite du mercredi 1^{er} novembre. Quel intérêt, si ce n'est dégrader les facteurs d'hygiène si importants aux yeux de notre Direction ?

En fait, lors de la présentation en réunion CCE le 28 novembre, il était indiqué « mardi 2 novembre 2017 ». Nous espérons donc que notre DRH Dominique MARET arrivera à convaincre les membres du Comité Exécutif de cette aberration et qu'une autre date sera proposée, même si AMplitude privilégie la liberté et la concertation dans la prise de RTT par les collaborateurs...

Nous vous rappelons que si dans le cadre de votre contrat vous ne possédez pas de RTT 'employeur', vous pouvez venir travailler ces jours-là et n'êtes pas obligés de poser de congés.

* le 4^{ème} RTT 'employeur' sera à la discrétion du responsable de chaque périmètre.

Bulletin de paie simplifié... et électronique

Dès fin décembre, vous allez recevoir une version simplifiée de votre bulletin de paie, identique pour toutes les entreprises. Elle devrait permettre d'y voir plus clair sur les cotisations.

L'évolution majeure arrivera début 2017, puisqu'Altran a décidé de passer par défaut à la **version électronique**, en conformité avec la « Loi Travail », qui offre cette possibilité.

Vos bulletins seront mis à disposition dans un **coffre-fort électronique** « hautement sécurisé hébergé par une société extérieure ». Vous pourrez les consulter par internet (et les imprimer si vous souhaitez), pendant une durée de... **50 ans** !

Un espace personnel sera également disponible pour y déposer les documents de votre choix.



Ce sera donc au collaborateur d'informer l'employeur s'il s'oppose à cette dématérialisation. Le processus d'information et de réponse se déroulera à partir du 1^{er} janvier 2017.

Vous trouverez la présentation remise par la Direction aux élus [ICI](#).

La Direction nous indique que le coût global d'affranchissement du bulletin papier revient à 54 centimes. La mise à disposition au format numérique sera autour de 35 centimes... Comment sera utilisée cette économie par notre Direction ?



AMplitude, voyant l'enjeu environnemental, est favorable à cette mesure, tout en restant vigilant à la sécurisation des données, à leur accessibilité et à la **réversibilité du choix** du collaborateur, ce que la Direction nous a confirmé.

Le coût d'un recrutement raté ...

Nous constatons une recrudescence des fins de périodes d'essai depuis quelques mois. A l'heure où l'économie semble repartir (timidement ?) et les prévisions de l'APEC sur le recrutement des cadres se font plus positives, les recruteurs affûtent leurs armes pour trouver les meilleurs profils. Mais gare aux recrutements ratés, qui peuvent coûter cher... des 2 côtés.

Qu'est-ce qu'un recrutement « raté » ?

Un recrutement « raté » est un recrutement qui aboutit au départ du collaborateur dans les 12 mois qui suivent son embauche, que cela soit à son initiative ou bien à celle de l'entreprise.

Qu'il s'agisse d'une fin de période d'essai, d'une démission, d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, si le collaborateur quitte la société dans l'année de son intégration, il faut considérer que le recrutement est un échec.



Comment mesure-t-on le succès d'un recrutement ?

Il existe 3 indicateurs qui permettent de mesurer la qualité d'un recrutement :

- ❖ **La validation de la période d'essai.** Il s'agit d'un indicateur à court terme qui à lui seul ne saurait être un gage de réussite du recrutement.
- ❖ **La motivation du collaborateur à rester** d'une manière générale. Il s'agit d'une donnée un peu plus fiable de la qualité du recrutement.
- ❖ **La confirmation des objectifs atteints** validés par l'entretien annuel d'appréciation. Il s'agit de l'élément le plus factuel de la réussite d'un recrutement.

Quelles raisons peuvent expliquer un recrutement « raté » ?

Une bonne partie de ces facteurs d'échec dépend directement de l'entreprise, du recruteur, du manager. Quelques-uns sont dépendants du candidat.

Sans volonté d'exhaustivité, il est possible de citer les principaux motifs d'échec du recrutement :

- Processus de recrutement mal adapté
- Définition de fonction inexistante, imprécise ou inadaptée
- Moyens matériels et humains insuffisants ou inexistants
- Aptitudes cognitives en décalage par rapport au poste ou à l'équipe
- Erreur de diagnostic des compétences prouvées du candidat
- Mauvaise appréciation des motivations du candidat
- Equipe en place non informée de l'arrivée et du rôle du nouveau collaborateur
- Formation insuffisante de la connaissance de l'entreprise et de son organisation
- Process d'intégration pas suffisamment formalisé
- Suivi insuffisant, voire inexistant de l'intégration du candidat recruté
- La mariée était trop belle ! Le manager a présenté la société d'une façon trompeuse...

Quel est le coût d'un recrutement « raté » ?

Pour évaluer le coût d'un recrutement infructueux, il faut prendre en considération les coûts visibles les plus évidents :

- les coûts salariaux des personnes qui recrutent dans l'entreprise (RH et opérationnels)
- les coûts liés aux personnes qui s'occupent de l'embauche sur le plan administratif (GP, visite médicale, mutuelle, prévoyance etc...)
- les coûts d'intégration, les coûts de formation
- les salaires versés au nouvel embauché
- les coûts de ruptures (contentieux, frais de licenciements, indemnités...).

Sans compter les coûts liés à la reprise du recrutement.

A cela, il faut ajouter les coûts cachés, plus difficilement mesurables :

- une potentielle baisse de motivation de l'équipe, liée à une mauvaise ambiance
- une réaffectation des tâches pour les collègues, avec de potentielles surcharges



- une image de l'entreprise potentiellement dégradée auprès des clients
- l'image dégradée de l'encadrement qui a recruté
- une baisse de la productivité

Plusieurs chiffres circulent sur internet, mais un chiffre de **12 à 18 mois de salaire** semble raisonnable et globalement admissible par tous.

Quelle est l'ampleur chez Altran ?

Les élus n'ont pas d'indicateur brut sur les sorties pendant la 1^{ère} année. Toutefois, 8% des salariés embauchés ont mis fin à leur période d'essai en 2015, et autant ont vu leur hiérarchie mettre fin à celle-ci, les contraignant à quitter la société.

Ainsi, plus d'un salarié sur 6 quitte la société avant la fin de sa période d'essai !

Nous demanderons en 2017 une étude sur 3 ans à propos de la fin des CDI pendant la 1^{ère} année.

Comment limiter le risque ?

Un recrutement raté est dommageable pour l'entreprise, mais nous n'oublions pas le salarié, pour qui cela représente aussi un échec, parfois lourd de conséquences.

AMplitude n'a pas la prétention de donner des leçons au management d'Altran. Toutefois, nous estimons indispensable **un suivi régulier de la période d'essai des nouveaux embauchés** pour déceler le ou les malaises et régler les problèmes au plus vite. Le taux actuel de recrutements ratés indique qu'il y a un axe d'amélioration certain à ce niveau-là.

(source : www.resolument-rh.com)

Menace de taxation sur les œuvres sociales du CE

Il n'y aura finalement pas de réforme du régime social dont bénéficient les comités d'entreprise pour les activités sociales et culturelles.

Ecartée au printemps du projet de loi Travail, la perspective d'une réforme du régime social des ASC des CE, avec un éventuel plafonnement forfaitaire annuel des exonérations autour de 322€ par an et par salarié, avait resurgi cet automne à l'occasion de la préparation du budget de financement de la sécurité sociale.

Sous prétexte d'équité entre petites et grandes entreprises, ce système établirait un véritable nivellement par le bas des droits des salariés. Au-delà de ce plafond, les voyages, colonies de vacances ou Chèques-Vacances seraient taxés.

La logique de plafonnement global des sommes exonérées risquerait de réduire les CE à de simples distributeurs sans plus aucune marge de manœuvre sur les choix en matière de politique sociale.

Auraient disparu les événements (mariage, PACS, naissance, rentrée scolaire, Noël, retraite...) qui sont actuellement pour les élus autant d'occasions de proposer des prestations par tranche de 5 % du plafond de la Sécurité sociale (161€ en 2016) aux salariés et chacun de leurs enfants. Les salariés avec plus de 2 enfants allaient assurément perdre en pouvoir d'achat avec cette réforme. Et les bons d'achats culturels allaient également se voir appliquer un forfait à 20 % avec une assiette élargie aux aides aux départs en vacances et autres adhésions aux clubs sportifs.



Heureusement, l'hostilité des syndicats et des prestataires contre une mesure hâtive et sans concertation ni étude d'impact semble avoir eu raison des velléités de réforme rapide : le gouvernement a décidé d'abandonner cette (fausse) solution.

AMplitude s'en félicite ! L'exonération de cotisations sociales sur les ASC gérées par les CE représente un choix de politique sociale qui ne peut pas être assimilé à une perte de recettes pour l'Etat. Toutefois, restons tous vigilants afin que cette mauvaise réforme ne revienne pas un jour !

Appel à candidatures CE et DP

La Direction a convoqué les organisations syndicales ce 1^{er} décembre, en fournissant un nouveau projet d'Accord préélectoral concernant tous les périmètres, se basant sur la répartition des comités décidée par la DIRECCTE 78 et sur les effectifs à fin octobre 2016. Nous sommes invités à soumettre nos revendications. Nous espérons un dénouement rapide, dans l'objectif d'avoir enfin les élections professionnelles attendues depuis fin 2015.

Même si le calendrier reste encore incertain à ce jour, nous préparons les prochaines élections, en respectant la parité hommes/femmes sur les futures listes.

Forts de nos résultats sur Méditerranée et au CCE, nous souhaitons **vous représenter plus largement sur le plan national pour poursuivre notre engagement à vos côtés**. Et cela, dès les prochaines élections en présentant des listes AMplitude sur tous les périmètres.



De qui avons-nous besoin pour y parvenir ? De vous !

Alors pourquoi ne pas vous impliquer, de manière constructive et efficiente, dans la politique économique et sociale de l'entreprise, tout en gardant indépendance et liberté de choix ?

REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE !

Contactez-nous par email à amplitude.altran@free.fr



LE BUREAU



**Fabrice
BARTHIER**

Secrétaire Général



**Sophie
ROTRU**

Secrétaire Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**

Trésorière



**Mathieu
REY**

Trésorier Adjoint



**Sébastien
ODDI**

RSS Méditerranée

BULLETIN D'ADHESION AMplitude

Je soussigné(e) ☐ Mme ☐ Mlle ☐ M. Nom : Prénom : Date de naissance : / / 19.... Souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2016-2017 Date : / / 2016 Signature :	Coordonnées personnelles : N° et voie :  (Complément) : Code postal : Ville : Téléphone portable : Email personnel :@..... Dès réception de ma cotisation annuelle, une carte de membre me sera envoyée par email.
--	--

(informations à envoyer par email à amplitude.altran@free.fr)