

COMMUNICATION N°14

février 2017



Chers collègues,

Devenue un enjeu majeur, **la négociation d'entreprise va modeler les sociétés de demain**. Au cœur de cette mutation, nous avons décidé de faire un bilan sur le travail que nous avons accompli et de vous exposer les grandes lignes de celui que nous désirons poursuivre, sans oublier bien sûr de vous parler des derniers changements intervenus au sein de la société ALTRAN.

Las des discussions stériles et des égos surdimensionnés semblant bien loin des préoccupations de notre avenir commun, nous avons décidé de continuer à mettre toute notre énergie au service d'échanges apaisés et constructifs.

Hermétiques aux attaques pré-électorales et à la surenchère qu'elles supposent, nous avons pris le parti de ne plus nous intéresser aux oppositions sans propositions et aux critiques sans remises en question.

Engagés à vos côtés depuis 4 ans, nous sommes des salariés d'Altran comme vous, nous connaissons la société et tous ceux qui la font. Voilà pourquoi nous œuvrons avec passion et sans compter nos heures de bénévolat pour vous proposer un nouveau type de syndicalisme, bâti sur **l'intérêt commun à trouver des solutions pour tous !**

Embarqués sur le même bateau, nous sommes intimement convaincus qu'il est plus essentiel que jamais **d'unir nos forces, nos idées et nos complémentarités**. C'est pourquoi nous allons faire de cette aspiration le moteur de nos actions. Rejoignez-nous car nous avons besoin de vous pour faire entendre **une nouvelle voix** : celle de l'apaisement et des avancées sociales.

L'équipe **amplitude**

Ce mois-ci :

- ↗ Le devenir de notre mutuelle
- ↗ Les bons plans AMplitude
- ↗ La Loi Travail et le nouveau modèle de dialogue social
- ↗ La suite de notre analyse sur "Engaged People"
- ↗ Notre appel à candidatures

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater



Date limite pour convertir le solde 2016 de votre carte Tickets Resto en millésime 2017.

La campagne démarre le 1^{er} mars.

Plus d'info sur :

www.myedenred.fr

44,3% **C'est le taux de salariés (effectif permanent) n'ayant reçu aucune formation sur 2013-2015.**

La Direction se fixe pour objectif de former 1/3 de ses salariés chaque année. Or nous sommes bien loin du compte.

La fidélisation n'est pas suffisamment récompensée, car plus de 2 salariés sur 5 présents dans l'entreprise depuis plus de 3 ans ne profitent pas d'une formation.

La Direction a annoncé que des indicateurs sont suivis depuis 2016 pour y remédier. AMplitude restera attentif au respect de cet engagement.

Le devenir de notre mutuelle

La Direction et les syndicats représentatifs ont démarré une négociation le 18 janvier 2017, sans AMplitude, du fait de notre statut actuel.

Nous restons néanmoins vigilants sur cette négociation, car nous souhaitons un échange constructif entre les deux parties afin de trouver le meilleur compromis pour chacune d'elle, et un dénouement positif pour vous, salariés.

En effet, qu'advient-il si notre direction et les syndicats représentatifs ne trouvent pas un terrain d'entente ?

D'après plusieurs communications syndicales, les débats semblent avoir déjà mal commencé.

Dans le cas d'un désaccord, AMplitude vous informe que la Direction aura deux possibilités :

- conserver la mutuelle actuelle en augmentant la part salariale
- dégrader la mutuelle comme l'accord de branche le permet

Analyse de l'accord SYNTEC

Dans cette seconde hypothèse, l'[accord du 7 octobre 2015](#), et son [avenant du 16 mars 2016](#) prévoient que les entreprises doivent proposer une complémentaire de base et des options auxquelles les salariés pourront souscrire.

Si nous comparons notre couverture actuelle à des garanties équivalentes spécifiées dans cet accord de branche, **les salariés ALTRAN risquent de subir une augmentation de plus de 50% sur la part salariale**, en raison de décisions unilatérales de votre Direction.

Pour notre analyse complète



Amplitude suivra ce sujet de près et espère que les syndicats représentatifs et la Direction trouveront un compromis afin que les salariés soient impactés le moins possible, autant sur la couverture complémentaire, que sur la tarification de celle-ci.



Chaque mois, nous allons partager un ou plusieurs bons plans, afin que vous puissiez en profiter.

Le billet congés annuel de la SNCF

Une fois par an, les salariés et leur famille ont droit à un billet « congé annuel » pour leur voyage en train.

Il vous permet de bénéficier d'une **réduction d'au moins 25 %** sur un billet de train aller-retour, y compris de TGV.

Et jusqu'à 50% en utilisant des chèques vacances...

Pour plus d'info, consultez [notre article](#).

Compte Epargne-Temps et RTT



C'est la date limite pour utiliser votre solde 2016 de RTT/JNT.

L'accord de février 2016 a permis la création d'un CET.

Même si AMplitude regrette qu'il ne soit pas ouvert au reliquat de congés payés mais uniquement aux RTT/JNT, c'est déjà un avantage certain.

Il vous permet de prolonger la validité de votre solde 2016, puisque vous avez toute liberté d'utiliser les jours déposés jusqu'au 31 décembre 2017.

Pour les salariés éligibles (1 an d'ancienneté au 31/12/2016), le CET a été automatiquement ouvert dans votre Smart RH. Vous avez dès lors la possibilité d'y déposer votre reliquat non pris **jusqu'au 31 mars 2017.**

Négociation d'accord: vers un nouveau modèle de dialogue social ?

Favoriser le dialogue social dans l'entreprise, c'est la volonté affichée des réformes législatives de ces dernières années qui ont contribué, entre autres, à élargir le spectre des sujets entrant dans le champ de la négociation collective.



La loi Travail du 8 août 2016 tend à parachever cette dynamique en privilégiant un dialogue au plus près des spécificités de l'entreprise et des salariés.

La mise en application de la Loi Travail est récente et il est encore trop tôt pour avoir une appréciation des premiers effets. Néanmoins il est devenu nécessaire de réviser ou d'adapter les actuels accords d'entreprise, et ce, tous champs confondus.

Puisque tout devient négociable*, pour les représentants syndicaux dans les entreprises, négocier devient un exercice plus que jamais délicat, qui implique du discernement, de la méthode et, dans tous les cas, une bonne connaissance de ses droits.

Développer deux qualités principales : anticipation et méthode dans la préparation de toute négociation

Cette réforme amène à s'interroger sur les moyens supplémentaires dédiés aux instances représentatives du personnel et à leur capacité d'appropriation de tous les enjeux en cours dans leur entreprise.

Cela implique d'adopter certains bons réflexes avant chaque rendez-vous :

- négocier très en amont des accords de méthode portant sur le calendrier, l'accès aux informations, la communication aux salariés
- identifier les enjeux de la Direction et les leviers dont elle dispose
- hiérarchiser et argumenter les revendications
- reconnaître les contreparties acceptables pour les salariés
- évaluer les impacts, pour le collectif, en cas d'échec des négociations.

Referendum d'entreprise

Susciter l'intérêt et l'adhésion des salariés deviendra une dimension essentielle, car la loi Travail instaure le référendum d'entreprise s'il n'y a pas d'accord majoritaire. Les organisations syndicales qui détiennent 30 % des suffrages exprimés peuvent exiger la tenue de cette consultation.

Cela devient ainsi un enjeu crucial de communiquer régulièrement avec les salariés.

** Des chantiers restent en suspens tels que la refonte du Code du travail et des conventions collectives de branche qui devront déterminer ce qui relève de l'ordre public et ce qui sera laissé au champ de la négociation collective.*

Source : SECAFI

Engaged People (suite)



Après avoir marqué notre déception sur ce sujet le mois dernier, nous continuons de l'étudier de manière constructive pour ouvrir le dialogue et le faire avancer. D'ailleurs, n'hésitez pas à nous faire part de toutes vos propositions qui pourront venir enrichir notre argumentation.

En reprenant la présentation d'Engaged People, point par point, nous allons vous donner notre vision et nous faire le porte-parole de la vôtre, pour que la Direction puisse bénéficier d'un autre retour que sa propre analyse sur ce qui nous impacte obligatoirement tous.



Une entreprise apprenante

Pour faciliter la mobilité et la projection, toutes les **OPPORTUNITÉS** de postes en interne seront mises en ligne.



C'est une amélioration appréciable qui existe déjà chez des concurrents. Des tentatives ont eu lieu chez Altran dans le passé (DirectV2), mais n'ont pas perduré.

Quelle structure sera mise en place pour garantir l'attractivité, la mise à jour régulière et la pérennité du site en ligne ?

Afin d'améliorer le suivi de vos demandes de **FORMATION**, chacune d'elle donnera lieu dorénavant à une réponse dans le mois.



C'était une demande d'AMplitude.

S'agira-t-il de réponses écrites ? Circonstanciées en cas de refus ?

Les demandes de formation faites lors de l'EAP auront-elles également la même attention ?

Les équipes de proximité dédiées Formation seront-elles renforcées pour assurer ce meilleur suivi ?

Le **MOOC D'INTÉGRATION ALTRAN E-WAY** sera ouvert à tous les collaborateurs.



Un MOOC est certes positif pour l'image et la compréhension de la société, mais ne peut pas et ne doit pas remplacer le contact humain, que les séminaires d'intégration en local apportent.

L'EMPLOYABILITÉ de chacun doit être au coeur des préoccupations d'Altran. Le parcours de formation des Project Managers sera désormais diplômant via un partenariat avec Centrale Supélec.



Cela ne touche qu'une partie des effectifs.

La population Altran est-elle majoritairement composée de chefs de projet ?

Qu'en sera-t-il des certifications PMI ?

AMplitude estime que l'effort de formation doit concerner tous les salariés, en garantissant l'accès à au minimum une formation pertinente tous les trois ans.

Pour mieux répondre à vos souhaits de mobilité géographique, un **COMITÉ DE MOBILITÉ** sera créé pour la France.

À chaque demande de **MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE**, le contact RH de la région visée (France ou étranger) proposera un échange et apportera une réponse sous un mois.



Le RRH local n'échangeait-il déjà pas avec le collaborateur ayant exprimé un souhait de mobilité ? Cela nous semble le b.a.-ba.

Qui composera ce comité ? Quels seront les critères de sélection ?

L'anonymat vis-à-vis du supérieur hiérarchique sera-t-il garanti par les RH ?

Malgré ces interrogations, AMplitude voit dans cette centralisation une facilité pour le salarié dans ses démarches et une espérance accrue de réussite.



Une entreprise fluide

Des petits détails, certes, mais qui font la différence au quotidien : chacun des 10 000 collaborateurs aura un **BADGE D'ACCÈS** aux locaux et recevra des **CARTES DE VISITE** s'il en fait la demande.



AMplitude est tout à fait favorable à ce qu'un salarié ait un libre accès à son agence de rattachement. Cela développera le sentiment d'appartenance.

Afin de faciliter l'intégration, une **BOX DE BIENVENUE ALTRAN** sera dorénavant remise le jour de l'arrivée des nouveaux collaborateurs avec tout le matériel nécessaire.



AMplitude a pu obtenir des détails sur le contenu de « cette box » : il s'agira d'éléments logistiques utiles au collaborateur à son arrivée : clé USB, tour de cou, livret d'accueil, badge d'accès, PC éventuel, téléphone éventuel...

Pour faciliter et optimiser vos **DÉPLACEMENTS**, une solution e-travel sera mise en place et laissera une vraie autonomie de choix via une offre élargie (hôtels, airbnb, etc.).



AMplitude est favorable à cette mesure donnant plus de liberté et de flexibilité.

Mais les salariés auront-ils le choix de conserver un service clé en main tel qu'il existe aujourd'hui, utile pour ceux n'ayant pas le temps ou le désir de faire les démarches par eux-mêmes ?

Le contrat avec Carlson Wagonlit Travel sera-t-il repensé pour réduire les coûts et en faire profiter les salariés grâce aux économies réalisées ?

Dans un souci de transparence et de facilitation de la collaboration, un **LIVRET D'INFORMATION** sur votre Team Unit vous sera remis par votre Team Manager.



Nous attendons de voir son contenu...

Une **LETRE D'INFORMATION** trimestrielle sera publiée par chaque division afin de partager sur les actualités des projets et des Réponses à Appel d'Offres en cours.



Cette idée peut être intéressante pour que les collaborateurs se sentent concernés par l'actualité de la société. Mais encore faut-il que la périodicité et la pérennité de la démarche soient assurées.

Pour faciliter nos interactions, un **RÉSEAU SOCIAL** d'entreprise sera créé.



Nous sommes sceptiques quant au succès de ce projet. En effet, nous préférierions en premier lieu que les salariés aient l'automatisme de consulter leur boîte email Altran.

Et comme le digital ne saurait remplacer l'humain, une **CONFÉRENCE** sera organisée par trimestre pour échanger sur les actualités business et RH de votre Business Unit / Team Unit.



C'est une résolution positive, et nécessaire avec l'objectif fixé de fédérer les collaborateurs. Toutefois, des conférences ou réunions périodiques existent déjà sur beaucoup de périmètres, mais les organisateurs ont des difficultés pour y attirer les salariés, que ce soit pour des raisons de contenu, de déplacement ou de disponibilité à des heures souvent non compatibles avec une vie personnelle à prendre en considération.

Nous voyons dans ce livret une volonté affirmée de développer le sentiment d'appartenance des collaborateurs et nous nous en réjouissons. Ceci dit, nous souhaiterions que celle-ci soit illustrée par des chiffres et des objectifs concrets, et quantifiables.

Des promesses passées sont restées sans suite faute de moyens et d'engouement. Des structures adaptées devront être mises en place pour accompagner ces changements, afin d'en assurer la pérennité. Le succès de ce plan ne passera que par l'adhésion des collaborateurs.

Chacun de nous a besoin de savoir ce qu'il aura à gagner à s'investir encore plus, après des années à voir la reconnaissance s'éloigner progressivement...

Dans le prochain numéro, nous reviendrons sur les facteurs d'hygiène et de motivation qui ont orienté l'élaboration de ces 25 engagements. Et nous proposerons les nôtres.



Appel à candidatures CE et DP

La Direction a réuni les organisations syndicales le 15 février dernier, afin de leur proposer un projet d'accord préélectoral.

Aucun consensus n'a pu être trouvé, car les débats se poursuivent sur les effectifs. D'autres discussions portent sur le sujet de la parité à respecter sur les listes électorales et les modalités pratiques qui en découlent pour les sièges à pourvoir.

AMplitude reviendra plus en détail en mars sur cette loi visant à permettre une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les instances CE et DP. Cet objectif louable ne risque-t-il pas d'être remis en cause par un dispositif mal adapté ?

Même si aucune date n'a encore été arrêtée pour les prochaines élections, nous les préparons et faisons appel à vous, forts de nos résultats sur Méditerranée et au CCE, **pour qu'Amplitude puisse à l'avenir vous représenter plus largement sur le plan national.**

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



Je soussigné(e) ☐ Mme ☐ Mlle ☐ M. Nom : Prénom : Date de naissance : / / 19.... Souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2016-2017 Date : / / 2017 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)