

## COMMUNICATION N°15

mars 2017

Chers collègues,

Le printemps est là !

Avec lui, les beaux jours, votre préparation des congés estivaux, les ponts du mois de mai, l'élection présidentielle (qui pourrait apporter son lot de changements dans le dialogue social au sein des entreprises), ...et, nous l'espérons, les élections CE/DP chez Altran !

A cette fin, Amplitude a signé le nouveau protocole d'accord préélectoral (PAP) sur les bases d'une confiance sans laquelle rien de concret ne pourra être mis en place.

### **NOUS AVONS PRIS NOS RESPONSABILITES !**

Nous regrettons que la Direction n'ait pas encore communiqué le détail des moyens qu'elle mettra à la disposition des élus et des syndicats dans les prochaines années. Moyens indispensables pour des instances efficaces.

Malgré cela, nous avons pris la décision de favoriser le processus électoral dans le but d'œuvrer positivement au bon fonctionnement de notre société.

Mais au final, il n'y a pas la majorité suffisante pour lancer les élections. La voix de l'intérêt commun n'a pas été entendue, il est donc plus que jamais essentiel d'unir nos forces, nos idées et nos complémentarités ! Peu importe qui la trouve, une bonne idée reste une bonne idée. Alors pourquoi nous en priver ?

Pour faire entendre notre volonté d'apaisement et notre désir de travailler réunis autour d'objectifs communs, nous avons besoin de chacun de vous.

L'équipe **amplitude**



**Dernière  
minute !**

La Direction vient de prolonger la mise à la signature du PAP **jusqu'au 5 avril**, après avoir tenu compte de demandes de certaines OS.

Ce mois-ci :

- ↗ La Prévoyance
- ↗ Les bons plans AMplitude
- ↗ La parité Hommes/Femmes sur les listes de candidats CE/DP
- ↗ Nos propositions d'engagements "ENGAGED PEOPLE"
- ↗ Les futures élections CE/DP et notre appel à candidatures

### **Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater**



#### **Date limite pour utiliser vos RTT/JNT 2016.**

Nous vous rappelons qu'il est possible de déposer sur votre CET (Compte Epargne-Temps) votre reliquat 2016.

[smarth.altran.com](http://smarth.altran.com)

**7,35%** C'est le taux de participation des salariés de TPE (Très Petites Entreprises) aux **élections** pour renouveler les **syndicats représentatifs, qui se sont tenus en début d'année.**

Peut-on encore parler d'« organisations syndicales représentatives », compte tenu du petit nombre de suffrages qu'elles ont récolté ?

C'est la raison pour laquelle AMplitude a souhaité, dès 2013, apporter une nouvelle voix, plus proche de vos préoccupations quotidiennes chez Altran, en se déclarant comme un syndicat.

# Prévoyance

En plus de la mutuelle, chaque salarié ALTRAN souscrit à une Prévoyance Santé, financée conjointement avec l'entreprise.

## Un enjeu dans le dialogue social

La Prévoyance représente un **facteur de fidélisation** des salariés en leur permettant de bénéficier d'une couverture complémentaire au régime obligatoire de la Sécurité Sociale en cas de longue maladie, décès, invalidité.

L'entreprise quant à elle profite d'avantages fiscaux

La prévoyance chez Altran a été mise en place via un [accord signé en Mars 2008](#) suivi des avenants [1](#) et [2](#).

## En pratique

La Prévoyance est entièrement gérée par l'entreprise à l'embauche. Pour y souscrire, le salarié doit remplir le bulletin individuel d'affiliation pour la prévoyance.

Il peut également modifier ses bénéficiaires si besoin (par défaut, les héritiers directs). Documents à fournir à la Gestion du Personnel (GP).

## Les prestations

- Invalidité/dépendance : Versement d'une rente
  - Décès : Versement d'une rente aux bénéficiaires
  - Remboursement complémentaire des frais de santé
- Les détails sont disponibles sous [DIRECTV2](#).

## Quel est le Coût de la Prévoyance ?

Aujourd'hui, la part prévoyance ne représente que quelques centimes chaque mois pour les salariés vs une trentaine d'euros pour la part patronale.

## Comment diminuer ce coût ?

Depuis quelques années, ALTRAN et les salariés subissent une augmentation des frais de prévoyance car nous déplorons de plus en plus d'accidents, de longues maladies, et de décès dont les causes peuvent être stress, burnout, ou mal-être au travail. La renégociation actuelle des contrats peut entraîner une redistribution des frais, à la charge des salariés.

Nous l'évoquons dans notre [communication de juin dernier](#), une meilleure **qualité de vie au travail** (QVT) permet de diminuer les frais de prévoyance.

Les conditions de travail font partie des **facteurs d'hygiène**.

Avec l'obligation nouvelle ([Loi Rebsamen](#)) pour l'employeur d'intégrer une négociation sur la QVT avec les OS représentatives, nous sommes en droit d'espérer que cela ne consistera pas seulement à assurer un minimum de prévention mais que nous verrons des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail, au niveau des infrastructures, des outils ou du management.



Chaque mois, nous partageons un ou plusieurs bons plans. Profitez-en !

## Le permis de conduire éligible au CPF !

Depuis le 15 mars, la préparation de l'**épreuve théorique du Code de la route** et de l'**épreuve pratique du permis de conduire** des véhicules du groupe léger est éligible au [Compte Personnel de Formation](#).

Pour savoir si vous pouvez en profiter, ou connaître la prise en charge des frais, cliquez [ICI](#).

### Rappel :

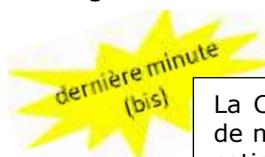
Le CPF, alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. AMplitude vous invite, si ce n'est pas encore fait, à ouvrir votre compte sur le site officiel [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Toutes les infos sur [DIRECTV2](#).

## Les Congés Payés dès l'embauche !

La loi Travail permet aux nouvelles recrues de bénéficier de leurs congés payés dès leur embauche ([article L3141-12](#)), sous réserve d'accord de l'employeur. Il ne sera plus nécessaire d'attendre l'ouverture au 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante des droits aux congés acquis, et de rester parfois un an sans partir en vacances...

En pratique, il faudra tout de même attendre d'avoir acquis ses congés (2,08 jours/mois). Sinon, ce seront des congés par anticipation à négocier avec l'employeur, comme avant.



La CFDT annonce dans sa comm de mars que l'augmentation de la cotisation Prévoyance depuis janvier, annoncée par la Direction, était une erreur. Or nous sommes bien prélevés de 0,05% (au lieu de 0,04%). Qu'en est-il exactement ?

AMplitude va étudier le sujet et reviendra vers vous.

# La loi de parité H/F sur les listes électorales CE/DP : utile ou futile ?

## Parité de représentation des femmes et des hommes : de quoi s'agit-il ?

Une nouvelle loi stipule que pour chaque élection CE/DP, les listes doivent être composées :

- d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;
- alternativement d'un candidat de sexe féminin et d'un candidat de sexe masculin jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes.



Ces dispositions légales, applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, ne concernent que les listes présentant plus d'un candidat (article [L.2324-22-1](#) du Code du travail).

## Quelles sanctions en cas de non-respect de la Loi ?

Le Code du travail prévoit deux sanctions différentes :

- le non-respect des règles entraîne l'annulation de l'élection des candidats élus en surnombre, le juge devant annuler l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste ;
- le non-respect de la composition alternée des listes de candidats entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats n'est pas conforme.

## Ce que la législation n'a pas prévu

Chez ALTRAN, la répartition Hommes/Femmes est autour de 73%/27% en 2015. Elle varie selon les catégories socioprofessionnelles, avec un plus fort taux de féminisation dans les 1<sup>er</sup> (« employés ») et 2<sup>ème</sup> (« Techniciens et agents de maîtrise ») collèges CE par exemple.

Comme évoqué auparavant, lorsqu'un seul siège est à pourvoir dans un collège, les listes peuvent accueillir soit un candidat homme, soit une candidate femme.

Il existe néanmoins des exemples, avec cette méthode de calcul, où des salariés **peuvent être ainsi empêchés de se porter candidats en raison de leur sexe.**   
Heureusement, ce cas n'existe pas chez Altran !

Autre limitation de cette nouvelle législation, censée favoriser la mixité dans nos instances représentatives du personnel, trop souvent masculines jusqu'à maintenant : **La présence « équilibrée » d'hommes et de femmes n'est pas garantie !**

C'est le cas lorsque le scrutin débouche sur un résultat équilibré, et où seul 1 candidat par liste est élu. Or il existe une totale liberté sur le choix de l'alternance (H/F ou F/H). La conséquence est que l'instance peut se retrouver avec uniquement des élus d'un seul sexe.



## Notre position

La mixité dans nos instances est **un réel progrès qu'AMplitude défend**. La nouvelle Loi est certes **utile**, mais elle reste **perfectible** car elle n'assurera pas une juste représentativité.

Il reviendra aux Organisations Syndicales de « jouer le jeu » pour que cette mixité soit effective.

# Engaged People : nos propositions



Après avoir étudié dans nos 2 [précédents numéros](#) chacun des 25 engagements de la Direction, AMplitude vous expose ses propositions.

La Direction, suite à ses tables rondes de mi-2016, a dressé un constat des demandes des salariés, sous la forme de « **facteurs d'hygiène** » et de « **facteurs de motivation** », à partir duquel elle a bâti ses engagements.



Nous avons tout d'abord « essayé » de faire correspondre chaque engagement avec ces **générateurs d'insatisfaction** et **générateurs de satisfaction**.

Nous avons consacré [tout un article](#) à cette analyse croisée. Nous vous invitons à le consulter et à vous faire votre propre jugement.

La tâche s'est avérée complexe, mais elle nous permet d'affirmer qu'ENGAGED PEOPLE ne répond pas à une des causes (la principale selon nous) d'insatisfaction : « *Des salaires perçus comme étant trop faibles par rapport au marché ; des augmentations trop faibles* ».

**Pourquoi la Direction balaie-t-elle d'un revers de main cette doléance, si souvent exprimée et remontée par les collaborateurs, d'autant plus qu'elle reconnaît elle-même que c'est une source d'insatisfaction ?**

Forts de ce constat, nous avons voulu apporter notre pierre à l'édifice, en étant force de proposition et en montrant notre valeur ajoutée, plutôt que de simplement critiquer les engagements.

## Rémunération et valorisation du travail

- Faire un **vrai effort de politique salariale**, en 4 points :
  - Garantir un socle minimum d'augmentation annuelle pour tous de 1% par an, qui ne laisserait aucun salarié à la marge (facteur d'hygiène)
  - Atteindre au minimum une enveloppe d'augmentation de 2% de la masse salariale chaque année, distribuée lors des comités carrière, sur des critères au mérite, comme actuellement
  - Proposer une rémunération variable en fonction d'objectifs quantifiables, pour tous
  - Faire profiter les salariés des bénéfices de l'entreprise :
    - Intéressement avec des objectifs réalistes ! Le projet 2016 proposé par la Direction, non signé par les OS à l'époque, aurait débouché sur un montant nul...
    - Accord dérogatoire sur la Participation permettant un versement aux salariés, alors que l'application strictement légale l'empêche, en raison des déficits passés
- Augmenter l'abondement du Plan d'Épargne Groupe (PEG) (resté inchangé depuis 10 ans)
- Ouvrir le Compte Épargne-Temps (CET) aux congés payés et ne pas le limiter à 6 RTT par an

## Développement des compétences et des carrières

- Investir dans une **formation à la hauteur d'une société visant l'innovation**, afin de :
  - s'assurer que tous les salariés soient formés au moins une fois tous les trois ans avec des formations favorisant leur développement de carrière
  - développer les outils de formation en ligne pour favoriser l'auto-formation
- Exclure de ce budget toutes les formations « légales et règlementaires », qui n'ont d'intérêt que pour Altran, à moyen terme. Ces formations ne servent qu'à « placer » ou « maintenir » un consultant sur une mission. Ce n'est pas inutile, mais cela ne doit pas être apparenté à de la formation professionnelle.

- Encourager la VAE ([Valorisation des Acquis de l'Expérience](#))
- Favoriser les **perspectives d'évolution dans le chemin de carrières Altran**. Le Career Paths doit montrer aux salariés qu'ils ont potentiellement toute opportunité à évoluer au sein de ces fonctions. Là où le bât blesse, c'est sur la réponse parfois apportée par le management aux volontés d'évolution des salariés. Peut-être que tout n'est pas fait pour les motiver dans cette perspective d'évolution, et par conséquent, les satisfaire.

Pour atteindre cet objectif, nous prônons une plus grande écoute du management, sans regarder le gain financier à court terme.

## Relations et support du manager

- Pouvoir faire le point avec son N+1 en dehors des entretiens annuels (à mi-exercice par exemple) pour éventuellement recadrer le scope des tâches affectées. La mise en place de TM et de TL devrait résoudre, en théorie, ce manque, pour les consultants. Mais quelle solution est apportée aux populations sans management de proximité ?
- Développer et alimenter un intranet où trouver les informations sur les décisions et objectifs de sa TU (les postes à pourvoir, les opportunités en proactivité...)

## Collaboration avec ses collègues

- Le projet DEMETER devrait répondre aux besoins de management de proximité, afin de créer un sentiment d'appartenance.

Pour atteindre cet objectif, nous prônons une vraie notion d'équipe, avec liste de diffusion, espace d'échange spécifique, réunions en petit comité,... accompagnée de moyens associés.

## Environnement et conditions de travail

- Respecter le droit à la déconnexion
- Avoir des outils cohérents et ergonomiques qui répondent réellement aux besoins des collaborateurs, en les impliquant dans leur mise en place
  - La fin de MINOS doit absolument coïncider avec la mise en place d'une interface unique, simple et pratique, que ce soit :
    - sur les relevés mensuels, congés, admin (CRA, SmartRH)
    - sur le suivi compta/admin (l'ERP Maconomy n'apporte pas la simplicité et l'optimisation promises)
    - sur les besoins techniques (Easyvista)
- Mettre en place une vraie politique [QVT](#) permettant d'améliorer les conditions au travail
- Pérenniser le télétravail, en le rendant plus flexible (besoins collaborateurs et projets)
- Consultants : Tenir compte de la vie privée pour la mobilité géographique momentanée (mission loin du domicile), actuellement souvent trop vite imposée aux consultants
- Staff : Remédier à la surcharge de travail de cette population, due à une hausse constante des effectifs qui n'est pas compensée

## Connexions et relations avec Altran

- Planifier des réunions de proximité (style petit-déjeuner) avec la Direction et les RH, sur la base du volontariat
- Faire un bilan « SMART » des engagements ENGAGED PEOPLE chaque année

## Futures élections CE et DP



La Direction a réuni une dernière fois les organisations syndicales le 16 mars, puis a soumis à la signature un projet d'accord préélectoral (PAP) jusqu'au 28 mars. Elle vient de prolonger ce délai d'une semaine.

D'un côté, la Direction n'a pas souhaité accompagner le PAP d'un engagement unilatéral de moyens pour les futurs élus et les organisations syndicales.

De l'autre, des syndicats n'ont pas souhaité signer, estimant que la négociation n'était pas terminée, ou que des précisions restaient à apporter sur un certain nombre de sujets (effectifs, répartition H/F par collège, surnuméraire, ...).

Bref ! Nous n'avons pas pu arriver à un consensus (en attendant une dernière tentative, en cours). Face à cette impasse, quelle sera la réponse de la Direction ? Ce qui est certain, c'est que le calendrier électoral, prévoyant des élections avant l'été, risque de s'en trouver chamboulé.

Malgré ces péripéties, AMplitude continue de préparer ces élections en amont, et vous invite à rejoindre ses candidats, dans le but d'**apporter une voix nouvelle au sein d'ALTRAN**.

**REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE POUR CONSTRUIRE!**

Contactez-nous par email à [amplitude.altran@free.fr](mailto:amplitude.altran@free.fr)

## LE BUREAU



**Fabrice  
BARTHIER**  
Secrétaire  
Général



**Sophie  
ROTRU**  
Secrétaire  
Adjointe



**Emmanuelle**  
Trésorière



**Mathieu  
REY**  
Trésorier  
Adjoint



**Sébastien  
ODDI**  
RSS  
Méditerranée



### BULLETIN D'ADHESION



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

(informations à envoyer par email à [amplitude.altran@free.fr](mailto:amplitude.altran@free.fr))