L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°17

mai 2017

Chers collègues,

Avec l'approche de l'été et la fin du premier semestre arrivent les résultats de l'année passée et l'annonce d'une année 2016 florissante.

Florissante pour qui ? Les actionnaires en premier lieu. Mais quid de ceux qui au quotidien œuvrent pour qu'Altran soit une société prospère ? **Vous, nous, tous les salariés qui s'investissent.**

C'est une des questions qui ont été posées à notre PDG venu présenter son bilan à l'Assemblée générale. Vous trouverez nos questions et ses réponses dans ce numéro.

Alors que l'application légale du calcul de Participation n'aboutira encore sur rien cette année, ce travail de chacun pourrait enfin être récompensé via **une vraie politique d'intéressement** ou un accord dérogatoire de participation. **Il ne tient qu'à nos dirigeants de concrétiser leurs promesses.**

Enfin, ENGAGED PEOPLE rentre dans sa deuxième année. Nous allons être force de proposition et suivre avec attention la mise en application des engagements de la Direction, pour **être acteurs de la réussite de ce programme**.

L'équipe AMplitude

Augmentations des cotisations Prévoyance

Contrairement à ce que la CFDT annonçait en mars, la Direction nous a confirmé l'augmentation des cotisations Prévoyance depuis janvier 2017, passant de 0,04% à 0,05%.

Dernière minute !

Protocole d'Accord Préélectoral :

Le Tribunal d'Instance de Courbevoie a rendu son jugement le 9 mai dernier, déboutant les syndicats CGT de leurs demandes. La Direction doit maintenant consulter les 3 Directions du Travail n'ayant pas donné d'avis en 2016…

Ce mois-ci :

- De la participation au titre de 2016 ?
- Les bons plans AMplitude
- Les élections CE/DP chez Altran ?
- L'Assemblée Générale d'Altran
- Notre appel à candidatures

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater

Date limite pour solder vos congés payés.
Au-delà, les jours de CP non pris seront perdus (sauf cas exceptionnels (maladie, maternité…).

Depuis quelques années, Altran n'accepte pratiquement plus de report en dehors des cas « légaux ».
Pour favoriser ce droit pour tous, **AMplitude revendique la possibilité de déposer des CP sur son Compte Epargne-Temps, actuellement ouvert uniquement aux RTT**.

Date limite pour rematérialiser une partie de vos Tickets Resto.
Il vous suffit de vous connecter sur myedenred.fr.
Cette rematérialisation n'est malheureusement possible que pour la population des consultants.
En effet, Altran a répertorié les fonctions support et les managers (commerciaux et TM) comme sédentaires, ce qui les empêche de bénéficier de cette possibilité, pourtant nécessaire puisqu'une grande partie ne bénéficie pas d'un restaurant d'entreprise acceptant les TR.
AMplitude revendique l'extension de cet avantage à toute la population. Il suffirait qu'Altran travaille de concert avec nos législateurs pour démontrer que tous les collaborateurs doivent être traités sur un pied d'égalité.

amplitude.altran@free.fr
© mai 2017

Participation 2016

Pas de surprise ! Nous n'aurons pas droit, pour la 15ème année consécutive chez Altran Technologies SA, à une participation.

Nous savions que pour en espérer une, même minime, il aurait fallu que le résultat fiscal soit supérieur à 30M€, avec des capitaux propres inchangés. Sans oublier que la Direction a légalement la possibilité de lisser les pertes passées sur plusieurs années, rendant artificiellement la Réserve Spéciale de Participation (RSP) négative.

Lors de la réunion du CCE du 2 mai, la Direction nous a donné les informations économiques permettant de calculer la RSP 2016 (art. L3324-1 du code du travail) :

RSP = ½ (B - 5%C) * S/VA avec :

- B = bénéfice fiscal 2016 déduction faite de l'impôt
- C = capitaux propres
- S = salaires
- VA = valeur ajoutée

	B	C	S	VA	RSP
2016	0 € (déficit)	670 043 086 €	408 523 121 €	729 754 864 €	**- 9 377 399 €**
2015	2 482 241 €	631 904 071 €	387 950 896 €	676 351 421 €	**- 8 349 506 €**
2014	3 588 600 €	563 384 473 €	396 658 820 €	669 764 901 €	**- 7 278 764 €**

Malgré une nouvelle excellente année au niveau Groupe en 2016, Altran France arrive à enregistrer un déficit fiscal ! Belle optimisation…

Avec les déficits antérieurs non encore utilisés, et des capitaux propres très élevés, nous savons que nous n'aurons pas de participation avant de nombreuses années.

Ce constat montre la nécessité d'arriver à un accord d'intéressement permettant de récompenser le travail de tous les collaborateurs en France !
Et ce dès 2017… Messieurs nos dirigeants, il ne vous reste plus qu'un mois pour le mettre en place.

Chaque mois, nous partageons un ou plusieurs bons plans. A vous d'en profiter !

Aide au Logement

Une des commissions obligatoires au sein du Comité d'Entreprise est la Commission « Information et Aide au Logement ».
Elle travaille en liaison avec l'organisme collecteur du « 1% logement », ACTION LOGEMENT, afin :

- d'informer les salariés sur les conditions d'accès à la location ou à la propriété d'un logement,
- de les assister dans leurs démarches pour l'obtention d'aides financières.

A l'heure où trouver un logement pour soi, et encore plus pour sa famille, est une épreuve complexe et onéreuse, le CE peut donc vous aider dans cette tâche.

Le budget alloué à cette mission par l'employeur est assez conséquent. Or nous constatons que les aides octroyées aux salariés sont en baisse dans plusieurs régions, principalement en raison d'une méconnaissance par les salariés de cette aide.

Si vous recherchez un logement, à la location ou pour acheter, n'hésitez pas à contacter vos élus CE locaux. Ils sauront vous orienter vers les bons interlocuteurs.

Les élections CE/DP chez Altran : l'Arlésienne ! (2)

La Direction des Affaires Sociales ne communique plus aux Organisations Syndicales !
Elle nous avait dit, début avril, attendre le jugement du contentieux entre la CGT et Altran, prononcé le 9 mai dernier, et qui a débouté le syndicat CGT de ses demandes. Compte tenu du délai de 10 jours permettant au syndicat de faire appel, elle avait toute faculté à nous communiquer dès le 22 mai sa décision sur la suite à donner au processus électoral.
Il n'en est rien. A priori, elle devrait se rapprocher dorénavant des 3 DIRECCTE (Directions du Travail locales) ayant refusé en 2016 de donner un avis sur la répartition des élus DP par collège électoral puisque les négociations avec les syndicats n'avaient, à l'époque, pas été satisfaisantes selon elles.

Nous devrions ainsi avoir des élections après la période estivale. Wait and see !

Assemblée Générale du Groupe ALTRAN

L'AG du groupe ALTRAN s'est tenue vendredi 28 avril à Neuilly.
Toutes les résolutions soumises au vote des actionnaires ont été approuvées.

La seule concernant directement les salariés est la résolution n°20 (« *Autorisation à donner au conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés de la Société et aux sociétés du groupe Altran adhérant à un plan d'épargne entreprise* »).

Reste maintenant à mettre en application cette autorisation. En 2013 et 2015, cette résolution avait été rejetée (notamment du fait de la volonté de nos actionnaires majoritaires). Ce n'est pas le cas cette année. Toutefois souvenons-nous qu'en 2011, cette même résolution avait été adoptée, mais jamais suivie d'effet. Espérons qu'elle le soit enfin cette fois-ci, rapidement et pour tous les collaborateurs !

En avril, nous vous informions qu'un élu AMplitude, Fabrice BARTHIER, allait représenter les salariés à cette AG. Nous vous invitions à nous transmettre vos questions et remarques, et nous vous remercions pour vos sollicitations.

Nous vous communiquons ci-après les points abordés, ainsi que les réponses apportées par Dominique CERUTTI (en rouge).
Vous trouverez l'intégralité de son intervention ainsi que les réponses apportées par notre PDG **ICI**.

PERFORMANCES ECONOMIQUES DU GROUPE

Les chiffres économiques de notre Groupe montrent la bonne santé de « notre » entreprise, car sans les 30000 collaborateurs, Altran n'existerait pas.

Nous sommes fiers d'être dans une entreprise dont les résultats sont loués par les analystes financiers.

Alors qu'Altran se porte très bien, que le cours de bourse atteint des sommets depuis plus de 15 ans, et que nos dirigeants savent communiquer sur ces performances, les salariés doivent-ils simplement se contenter d'appartenir à un Groupe en bonne santé ?

Nous ne le pensons pas. Notre sentiment est partagé par tous ceux qui ne profitent pas des fruits de leur travail quotidien.

TURNOVER (rapport entre les démissions et le nombre de CDI)

Il y a tout juste 1 an, nous alertions la Direction sur le niveau élevé du turnover chez Altran.
Elle nous répondait à l'époque que malgré la hausse constatée, nous étions toujours en-deçà de nos concurrents.
Or force est de constater que la nouvelle très forte hausse de 2016 (source : Document de référence 2016 page 94) nous situe si ce n'est au-dessus, au moins dans la norme.
Doit-on se satisfaire de cela ? Et n'est-ce pas le début d'une spirale négative qui va nous ramener 8 ans en arrière ?

On ne nie pas les faits. Le taux a augmenté de quelques points. Cela reflète le marché du travail qui se tend un petit peu. La plupart de ces collaborateurs partent chez des clients, en fait. C'est à la fois bien et pas bien. Cela fait partie de notre proposition de valeurs.

Mais c'est un point d'attention car **avoir 22 à 23 points d'attrition, la Direction sait le manager, mais on est plus haut que là où on voudrait être**, et c'est un sujet sur lequel le Comité de Direction a discuté récemment. Il fera ce qu'il faut pour le faire redescendre. **Il faudrait atteindre 17 à 18%**, c'est ce qui permet de rajeunir nos équipes sans être en zone rouge. Si on y arrivait, on serait parmi les meilleurs du marché, et de loin.

ABSENTEISME

Le taux d'absentéisme reste lui aussi à un niveau très important (source : Document de référence 2016 page 46).

Notre PDG reconnaissait en 2016 que c'était une préoccupation et espérait que le plan Engaged People allait répondre dès 2016 à cette problématique.

Ce sujet est lié au précédent. **Cet indicateur est le reflet d'un environnement qui n'est pas celui qu'on veut.**

Il n'y a pas d'alerte en France. Autant le Comité de Direction regarde le taux d'attrition avec attention parce qu'il est monté de quelques points et qu'on veut le faire redescendre, autant je n'ai pas eu d'alerte qui m'ait été remontée sur l'absentéisme, notamment en France. Ce qui n'est pas le cas en Allemagne, qui connaît le taux le plus fort, car c'est là qu'Altran allait le plus mal et où l'ambiance était la plus dégradée.

La Direction restera toutefois attentive aux indicateurs chiffrés, parce qu'**une hausse serait le reflet d'un certain nombre de foyers de situations qu'il faudrait traiter**.

ENGAGED PEOPLE / COLLABORATEURS ENGAGES

Nous attendions tous avec impatience le contenu de ce programme.

Promis au milieu 2016, finalement communiqué avec plusieurs mois de retard, ce programme a énormément déçu les collaborateurs.
Ils n'y ont pas vu d'engagements concrets les concernant, et donc les « engageant ». Parmi les 25 mesures, une très large majorité n'a aucun objectif concret et quantifiable. Des promesses passées, venant de vos prédécesseurs, sont restées sans suite faute de moyens et d'engouement.
Nous avons très peur que ce ne soit au final que des effets d'annonce, pourtant maintes fois portés par vos équipes opérationnelles sur le terrain à destination des salariés.

L'analyse des facteurs d'hygiène et de motivation nous semble cohérente. Mais les réponses apportées ne le sont, à notre avis, pas du tout.

Par exemple, le facteur d'hygiène lié aux « salaires perçus comme étant trop faibles » arrive en première position des préoccupations des salariés Altran. Pour autant, il n'y a aucune mesure concernant concrètement les rémunérations des collaborateurs.

D'autant plus que vos communications ne cessent de vanter la bonne santé et les bons résultats de notre entreprise, mais qu'au final, la très grande majorité des collaborateurs n'en ressentent pas les fruits.

Nous vous invitons à étudier le plan d'intéressement d'Altran en 2005-2006, instauré par Frédéric GRARD, et qui s'appelait 'politique de rémunération variable consultants ». Il n'était certes pas parfait, mais a eu le mérite d'exister.

Il ne m'échappe pas que le plan Engaged People n'est pas parfait. Il a été lancé et défini en 2016 avec le plan Ignition.2020. Ce plan ne concerne pas que la France, il est déployé pour 30000 personnes dans 20 pays.

Il y a eu une énorme phase de recensement. L'analyse s'est faite suite à 150 réunions avec 5 à 20 personnes à chaque fois. J'ai moi-même assisté à une dizaine d'entre elles. Ce qui explique non pas le retard, mais l'annonce de la 1ère phase de mesures. Je garantis la sincérité du rendu, et j'aurai l'occasion d'en discuter avec les membres du CCE, a priori en juin.

J'ai demandé aux équipes RH d'utiliser le vocabulaire utilisé par les collaborateurs lorsqu'ils décrivent leurs problèmes pour qu'on puisse se connecter et au moins discuter des bonnes choses.

Cela a été fait et **nul doute que les premières mesures du plan ne font pas dans le spectaculaire et ne répondent pas à tous les besoins.**

J'avais annoncé que cela serait progressif.
C'est un plan sincère et engagé, et **la Direction retravaillera sur le sujet chaque année**.
J'ai déjà planifié des revues avec les équipes DRH de tous les pays pour voir ce qui a été fait et les prochaines séries de mesures à mettre en place.

On avait dit avec beaucoup de sincérité qu'on a des moyens financiers qui sont limités. On ne peut pas tout faire en une seule fois, mais on avancera, y compris sur les aspects « financiers ».

DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est actuellement très malade chez Altran. Les multiples procédures judiciaires, pour beaucoup perdues par la société, ainsi que l'impossibilité de mener à bien le renouvellement des instances CE et DP, en sont la preuve.

Il existe chez Altran France une Direction des Affaires Sociales, qui s'appelait autrefois Direction des Relations Sociales. Nous espérons que ce changement de dénominations, opéré il y a environ 5 ans, n'est pas la preuve que l'objectif de la Direction est de créer des affaires plutôt que de tisser une relation durable et sereine de dialogue et de confiance.

Sans ces quelques considérations à l'égard des salariés, le plan Engaged People sera voué à l'échec.

On est d'accord, on ne conteste pas cela. Et on continuera à travailler sur Engaged People mesure par mesure, pays par pays.

On ne sera jamais totalement d'accord et on n'enthousiasmera pas 100% de nos collaborateurs.
Mais nous allons le faire. Cela prendra le temps qu'il faudra, mais je vous le garantis.

J'espère que les procès en cours sont le reflet du passé. Notre engagement est d'avoir un dialogue social de très haute qualité.

Nous ne nions pas qu'il ait pu y avoir des excès des 2 côtés : d'un côté le management qui doit respecter des KPI/objectifs, avec des choses sûrement à corriger ; de l'autre des excès qui ont fait que le Management s'est senti agressé.
J'espère qu'on mettra cela derrière nous et que l'on bâtira petit à petit un dialogue social de très bon niveau et qui permettra d'avancer.

Il n'y a pas de raison qu'on n'y arrive pas. On est dans une industrie fabuleuse, on travaille pour les plus gros clients de la planète.

RENOUVELLEMENT DES MANDATS

Nos mandats devaient expirer en novembre 2015. Nous en sommes à 1½ an au-delà de cette date, sans perspective de renouvellement, parce que la Direction et les représentants syndicaux n'arrivent pas à se mettre d'accord. Ça part au tribunal, ça revient. On consulte les DIRECCTE. Que pensez-vous de cette situation que l'on pourrait qualifier de burlesque si ce n'était pas un sujet sérieux ?

Nous avons embauché un DRH Groupe, Eric BACHELLEREAU, nous permettant de nous renforcer au niveau du Groupe et aider les DRH de chacun des pays à instaurer un dialogue social de très haut niveau, afin de sortir des impasses que nous connaissons actuellement.

Notre appel à candidature

Sans attendre un hypothétique calendrier électoral, AMplitude se prépare pour les prochaines élections, et vous invite à vous porter candidats sur ses listes CE ou DP, dans le but d'**apporter une voix nouvelle au sein d'ALTRAN.**

Si vous êtes **motivés**, des moyens sont mis à votre disposition, dans le but d'allier votre métier de base (consultant, fonctions support, managers) avec votre rôle de représentant du personnel.

Des heures de délégation sont dédiées à ces attributions spécifiques. Altran doit fournir des moyens adaptés pour concilier vos différentes fonctions, et ne pas nuire à votre mission principale, ni à votre progression professionnelle et salariale.

REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE POUR CONSTRUIRE UN VRAI DIALOGUE SOCIAL!

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

LE BUREAU

Fabrice BARTHIER
Secrétaire Général

Sophie ROTROU
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)

Directeurs de la publication : Emmanuelle CARABELLI / Fabrice BARTHIER