

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°20

août 2017



Chers collègues,

L'heure de la rentrée vient de sonner et elle va être riche. Aussi bien en France, avec les ordonnances du Gouvernement, notamment celles liées à [l'inversion de la « hiérarchie des normes »](#), qu'à l'intérieur d'Altran, avec les élections CE/DP qui n'ont jamais été aussi proches (voir ci-dessous).

Les élections professionnelles sont de première importance dans la vie des salariés. C'est le moment de faire valoir son opinion quant à la future représentativité. Au-delà, se présenter comme candidat est l'occasion pour chacun d'entre nous de prendre une part active dans les décisions prises.

Aujourd'hui cette représentativité est d'autant plus importante que notre gouvernement prévoit dans ses ordonnances de privilégier les accords d'entreprise sur les accords de branche (du moins dans certains domaines). Si nous ne voulons pas que des personnes ne représentant pas nos valeurs soient nos porte-paroles devant la Direction, que faire ?

Deux solutions :

- ✓ S'engager et se présenter sur une liste aux élections CE et/ou DP
- ✓ Aller massivement voter dès le 1^{er} tour pour les personnes que nous jugeons à même de nous représenter au mieux.

Une certitude : si nous ne sommes pas acteurs dans la vie de notre entreprise, nous ne pourrons pas nous plaindre que les futurs accords mis en place ne nous conviennent pas.

L'équipe **amplitude**

Ce mois-ci :

- ↗ Les futures élections CE/DP
- ↗ Les Bons Plans AMplitude
- ↗ Le Bilan Social
- ↗ Notre appel à candidatures

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater



Date limite pour indiquer votre choix quant aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Les collaborateurs qui n'auraient pas renoncé aux jours de fractionnement sans l'accord de leur responsable hiérarchique se verront imposer leur solde de congé principal sur les derniers jours d'octobre.

Plus d'info sous [MINOS](#)/Mes relevés/Message info

Dans la pratique, la renonciation était nécessaire pour poser vos 10 jours de congés consécutifs sur la période du 19 juin au 8 septembre. Seuls ceux qui s'étaient rapprochés au préalable de leur N+1 pouvaient encore prétendre aux jours de fractionnement.

Dernière minute !

Les élections CE/DP chez Altran : c'est pour bientôt !

Le jugement du contentieux entre la CGT et Altran est tombé le 24 août : La Direction d'Altran doit avoir proclamé les résultats des élections au plus tard 3 mois à compter de la réception des décisions des 3 DIRECCTE régionales sollicitées, sous astreinte de 5000€ par jour de retard.

Les 3 DIRECCTE (Normandie, Neuilly et Bellini) ont toutes rendu un avis sur la répartition des sièges de DP sur ces établissements. Le dernier en date, Bellini, a été reçu le 29 août. **Le 2nd tour des élections CE/DP devra donc s'achever au plus tard le 29 novembre 2017.**

Conséquence directe : le calendrier du processus électoral va être assez resserré. Mais la bonne nouvelle est que les instances vont enfin être renouvelées.



Rentrée scolaire

La rentrée des classes est toujours une étape importante et stressante pour votre enfant, ce qui peut nécessiter que vous soyez présent à ses côtés.

Le droit du travail ne prévoit rien concernant la rentrée scolaire des enfants des salariés, contrairement à d'autres événements familiaux (naissance, mariage, décès, etc.). Ainsi que notre convention collective SYNTEC.

Toutefois, la Direction d'Altran a informé les Délégués du Personnel qu'un aménagement peut être étudié dans la mesure où ceci n'impacte pas l'activité du salarié. Le salarié doit se rapprocher au préalable de son N+1 pour l'informer et étudier la faisabilité.



Il ne tient donc qu'à vous de vous rapprocher de votre supérieur hiérarchique au plus vite !

Le Bilan Social

Chaque année, les Comités d'Établissement ainsi que le Comité Central d'Entreprise sont informés et consultés sur le Bilan Social de leur périmètre respectif (art. [L 2323-15](#) du Code du travail).

Ce document, de plus de 50 pages, compile des données chiffrées sur divers sujets allant des effectifs aux rémunérations, en passant par les conditions de travail et la formation.

Ce bilan, très complet, permet aux élus de comparer l'évolution des indicateurs sur les 3 dernières années, et d'analyser certains points sensibles, comme par exemple le turnover (renouvellement des effectifs), l'absentéisme, l'égalité Hommes/Femmes et les fins de période d'essai (à l'initiative du salarié, suspectant une déception de la recrue par rapport aux promesses initiales, ou de l'employeur, mettant en évidence une « erreur de casting », dommageable à la fois pour l'entreprise et pour le salarié recruté).

Le turnover dans l'entreprise

L'évolution de ce ratio (rapport entre les démissions et le nombre de salariés en CDI) peut être le symptôme de dysfonctionnements au sein même de l'entreprise. Le renouvellement élevé du personnel coûte cher. Il englobe le coût du recrutement, le coût d'intégration (formation), la perte de productivité et le coût de la démotivation des autres salariés (face à la multiplication des départs).



En France, le taux de rotation du personnel atteint 15%. Il est bien sûr très différent suivant les secteurs d'activités et l'âge des salariés.

Généralement, un turnover de moins de 5% est considéré comme très faible, 5% à 10% comme faible, 10% à 15% comme moyen, au-delà, la situation doit inquiéter.

Dans le groupe Altran, le turnover s'établit à 22,7% en 2016, en hausse de 2,4 points par rapport à 2015. En France, il se situe autour de 24,3% (21,3% en 2015).

Une enquête réalisée en 2012 a mis en lumière les cinq facteurs principaux de la fidélisation des travailleurs dans une entreprise:

- le bien-être des employés au sein de l'entreprise,
- la recherche infructueuse de meilleures opportunités professionnelles ailleurs,
- l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée,
- une perspective réelle d'évolution au sein de l'entreprise,
- le salaire et les autres avantages.

Les salariés recherchent en priorité à travailler dans un environnement serein où ils peuvent s'épanouir.

Pour garder ses collaborateurs, l'employeur doit donc établir une bonne ambiance de travail, maintenir une cohésion entre les équipes et impliquer davantage les collaborateurs dans les décisions.

Le personnel doit adhérer au projet d'entreprise et à sa culture. La mise en place d'une communication transparente et audible est indispensable.

Il est de la responsabilité des élus du CE d'attirer l'attention de l'employeur sur le coût de ce turnover et de lui faire prendre conscience des coûts cachés d'un mauvais management. La négociation en cours entre la direction et les instances représentatives sur un futur accord « bien-être et qualité de vie au travail » devrait avoir pour objectif de réduire notamment ce turnover.

(Source : [CEOLIS](#))

L'absentéisme au travail

Toutes les absences ne relèvent pas de l'absentéisme : seules sont prises en compte **celles qui ne sont pas prévisibles**.

Le taux d'absentéisme (nb jours d'absence / nb jours travaillés théoriques) inclut les absences :

- liées à la **maladie ordinaire** ;
- liées à une **maladie professionnelle** ;
- liées à un **accident du travail** ;
- liées à un **accident de trajet** ;
- **injustifiées** (sans solde, non autorisées...).



Chez Altran en France, le taux d'absentéisme est un peu en-deçà de 4% en 2016.

Ce taux est à rapprocher de l'activité de l'entreprise, avec des postes majoritairement sédentaires, moins liés au risque d'accident du travail que dans le bâtiment par exemple.

Toutefois, même si les absences pour accidents de travail et de trajet restent faibles (moins de 2%), elles ne peuvent être négligées, et une sensibilisation constante doit être faite auprès des collaborateurs, sur les risques routiers notamment.

Plus de 70% des absences sont liées à des arrêts maladie.

Entre 2015 et 2016, le nombre de jours d'absence pour maladie a augmenté de 13%, pour une augmentation des effectifs moyens de 4%.

Les arrêts maladie d'une durée inférieure ou égale à 3 jours constituent l'essentiel des arrêts (63%).

38% des salariés présents ont eu au moins 1 jour d'arrêt maladie au cours de l'année.

Outre le sujet préoccupant de la **santé au travail**, l'absentéisme engendre des **problèmes de productivité et de performance**. Quelles sont donc les causes qui conduisent les salariés à s'absenter de leur poste de travail plus ou moins fréquemment ?

Les causes de l'absentéisme peuvent être de trois types :

- les **conditions de travail et l'organisation**
- l'**implication des salariés et l'ambiance de travail**
- l'**influence du management**

(Source : [JURITRAVAIL](#))

L'analyse du Bilan Social permet aux élus de lever des points d'alerte dans le cas où certains indicateurs montreraient des dysfonctionnements. La discussion avec la Direction en réunion CE est le moyen d'influer sur la politique sociale de l'entreprise.

Notre appel à candidature



Maintenant que le 1^{er} tour des élections CE/DP approche, AMplitude vous invite à devenir candidats sur ses listes CE ou DP, dans le but d'**apporter une voix nouvelle** au sein d'ALTRAN. **Contactez-nous au plus tôt !**

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.

Nous vous invitons à (re)lire nos articles sur les rôles des CE et DP dans nos communications de [juin](#) et [juillet](#).

**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



**Patricia
COSSON**
Secrétaire
Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**
Trésorière



**Josiane
VIAL**
Trésorière
Adjointe



**Sébastien
ODDI**
RSS
Méditerranée



BULLETIN D'ADHESION



<p>Je soussigné(e) <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>Souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2017-2018</p> <p>Date : .../.../2017</p> <p>Signature :</p>	<p>Coordonnées personnelles :</p> <p>N° et voie :</p> <p>(Complément) :</p> <p>Code postal : Ville :</p> <p>Téléphone portable :</p> <p>Email personnel :@.....</p> <p>Dès réception de ma cotisation annuelle, une carte de membre me sera envoyée par email.</p>
--	--

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