

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°27

Mars 2018



Chers collègues,

Le rachat d'ARICENT est désormais effectif. Un entrepreneur se doit d'être ambitieux, mais à quel prix ? Le montant de l'acquisition est remis en cause par certains analystes financiers (« *la stratégie étant jugée 'cohérente', mais le risque d'intégration 'important'* »). Il s'accompagne d'un endettement considérable, et d'une augmentation du capital proposant des actions nouvelles dont la décote (33%) est jugée élevée.

Quelles conséquences pour l'avenir d'Altran et de ses salariés ? Aura-t-elle les moyens de continuer à grandir dans un futur proche ? Et surtout de considérer ses collaborateurs pour éviter la fuite des talents ? Altran vient d'atteindre une taille critique qui peut attirer la convoitise de concurrents ou de géants prêts à nous absorber. Nos dirigeants entendront-ils ces sirènes, plus ou moins amicales ?

Un autre sujet d'actualité est la survie de nos établissements, plus que jamais en danger.

En 2015, la Direction avait déjà tenté de remettre en cause les établissements de proximité, mais la Direction du Travail, grâce aux arguments de vos représentants du personnel, avait maintenu les 7 périmètres existants. Les ordonnances Macron ayant assoupli la définition des établissements distincts, la Direction saute sur l'occasion et essaie à nouveau, durant les négociations sur le futur CSE, de fusionner certains d'entre eux.

Monsieur le Directeur France, aux noms de l'ensemble de nos collègues basés en régions, nous vous demandons de garder la répartition actuelle.

Nous vous rappelons que le rôle des élus est avant tout basé sur la connaissance des salariés, des métiers, de l'environnement de travail et du périmètre qu'ils représentent. Comment respecter nos engagements et nos missions, à la fois économiques et sociales, sans la proximité indispensable au relationnel humain ?

Ce mois-ci :

- ⇒ La revalorisation des Tickets Resto
- ⇒ Le Compte Personnel d'Activité
- ⇒ Les Innovation Days
- ⇒ L'analyse du Plan Engaged People 2 : la formation continue
- ⇒ Adhérez chez Amplitude !

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater !



Date limite pour verser votre reliquat de RTT/JNT 2017 sur votre CET.

L'alimentation du CET se fait dans SmartRH « Mes demandes » / « Mon CET ». Pour bénéficier du CET, il faut justifier d'une année d'ancienneté au 31 décembre 2017.

+1,5% C'est l'enveloppe d'augmentation que la Direction va appliquer en 2018.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) entre la Direction et les OS représentatives sont terminées, le projet d'accord est actuellement à la signature. Pourtant, l'enveloppe sur 2018 est déjà connue.

C'est certes un progrès par rapport aux années précédentes, mais cela reste faible, et la question qui demeure est l'égalité de traitement entre chaque catégorie de la population Altran.



La date de l'Assemblée Générale du Groupe Altran.

Fabrice BARTHIER, représentant du CCE et des salariés à l'AG,

pourra remonter vos questions et remarques à notre PDG Dominique CERUTI.

N'hésitez pas à nous écrire à amplitude.altran@free.fr au plus tard le jeudi 20 avril.



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

Revalorisation des Tickets Resto

L'information communiquée dans MINOS nous conforte dans notre démarche entamée depuis maintenant un peu plus de 2 ans.

En effet, nous demandions à notre Direction dans notre [numéro de janvier 2018](#) de revaloriser le plafond journalier du Ticket Restaurant au maximum autorisé, à savoir 9,05EUR. Nous avons la prétention de penser que notre revendication a été entendue.

Certes, cela ne représente que quelques euros par an, mais « les petits ruisseaux font les grandes rivières ».

Notre ligne directrice, chez AMplitude, reste le dialogue social apaisé, et proposer à notre Direction des avantages tout en argumentant de façon constructive, est selon nous le meilleur moyen de se faire entendre et d'obtenir satisfaction.

AUGMENTATION DE LA VALEUR UNITAIRE DE VOS TICKETS RESTAURANTS

Suite à l'augmentation du plafond autorisé par l'Urssaf de la part employeur, nous vous informons qu'il a été décidé de porter la valeur unitaire de vos Tickets Restaurants à **9,05€** selon la répartition suivante :

- Part salariale : 3,62€
- Part patronale : 5,43€

Ce changement prenant effet au 1^{er} janvier 2018, la différence au titre des tickets de janvier chargés le 15 février, sera versée dans les prochains jours sur les cartes, et sur les fiches de paie du mois de mars.

Bien cordialement

La direction des ressources humaines
France

Nous avons appliqué ce principe lors des épisodes neigeux de ces dernières semaines, sur certains périmètres. Des salariés avaient été invités à rejoindre leur domicile en milieu de journée, en raison de circonstances climatiques. Plutôt que de brandir des revendications extrêmes, nous avons souhaité dialoguer et négocier avec la Direction, pour au final arriver à une solution qui satisfaisait le plus grand nombre.

CPA/CPF (formation)

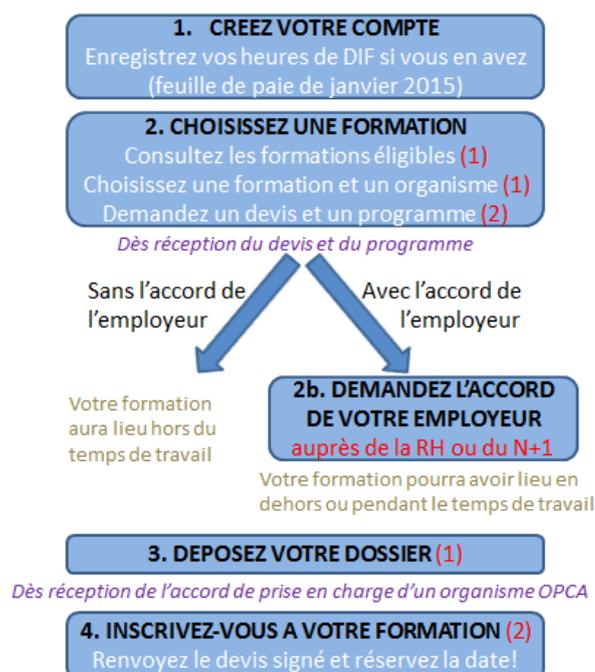
Alors que le gouvernement vient d'annoncer une refonte en profondeur de la Formation Professionnelle, nous vous rappelons que chacun d'entre vous bénéficie d'un [Compte Personnel d'Activité](#) (CPA) lui donnant droit à un crédit d'heures de formation.

Nous vous invitons, si ce n'est pas déjà fait, à créer votre compte sur [le site officiel](#).

Si vous l'avez déjà créé, vous pourrez consulter votre quota d'heures utilisables.

La gestion du CPF est extérieure à Altran (gérée par la Caisse de Dépôt et Consignation).

Ainsi, l'utilisation du CPF **relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation**, mais le refus du collaborateur ne constitue pas une faute. Toutefois, il pourrait entraîner l'annulation de cette formation. **C'est donc un dialogue qui doit s'instaurer entre le salarié et son manager.**



- (1) Sur le site officiel
(2) Auprès de l'organisme de formation

Plus d'info [ICI](#)

Innovation Days et évolution des effectifs ALTRAN

Altran a communiqué sur une campagne de recrutements se voulant très ambitieuse sur 2018, affichant un objectif de 3000 recrutements sur l'année.

Le nombre d'embauches sur le périmètre France en 2015 était de 1967. En 2016, il atteignait 2643, avec une hausse des effectifs de plus de 500.

Nous n'avons pas encore les chiffres de recrutements sur l'exercice 2017, et le [document de référence Altran 2017](#) ne fait plus mention du turnover (taux de rotation, soit le rapport entre les démissions et le nombre de salariés du Groupe).

Mais les effectifs en France ayant cru de près de 500 salariés en 2017, nul doute que la barre des 3000 embauches ait été si non atteinte, du moins approchée dès l'année dernière.

Ainsi, annoncer 3000 embauches en 2018 reste « simplement » dans la lignée des années précédentes.

Et sur ces recrutements, combien de fin de périodes d'essai à l'initiative du salarié, dans les premiers mois de présence ? et combien à l'initiative de l'employeur ?

Ce qu'AMplitude estime ambitieux serait de viser un turnover bien inférieur aux 22 à 23% que nous enregistrons chez Altran depuis quelques années. Mais c'est assurément moins vendeur au niveau communication externe, et peut-être plus difficile à atteindre pour une société qui ne fait pas grand-chose pour garder ses collaborateurs, préférant se concentrer à garder uniquement une petite partie d'entre eux au moyen de promotions, augmentations ciblées et autres avantages.

Engaged People Saison 2

La transition est toute trouvée avec le 2^{ème} plan Engaged People.

Alors que tous les chantiers du 1^{er} plan ne sont pas encore terminés, notre Directeur Général France William ROZE a communiqué mi-janvier le lancement de la « saison 2 » du plan d'actions ENGAGED PEOPLE.

Dans ce numéro, nous nous attachons à analyser le premier pilier : **la formation continue.**

UNE ENTREPRISE APPRENANTE... VERS UNE ENTREPRISE ÉCOLE

Faire grandir nos collaborateurs et favoriser l'employabilité de chacun est au cœur de nos préoccupations. Conscients de la transformation rapide de nos métiers comme de la nécessaire mise à jour continue de nos compétences, ce pilier s'attache à offrir à chacun le meilleur accompagnement possible aux formations.

Dans un monde professionnel en perpétuelle évolution, l'adaptation aux nouvelles technologies est essentielle. L'ambition est légitime, mais les moyens mis à disposition sont-ils suffisants ?

Thierry DUFOUR, Directeur Formation et développement RH France, a indiqué en CCE le 7 mars dernier que, lors des tables rondes de mi-2017, les collaborateurs avaient signalé ne pas être assez formés en dehors des demandes clients et souhaitent mieux faire valoir leurs compétences. Trois actions ont été déterminées :

- proposer des formations certifiantes grâce à des partenariats avec diverses écoles d'ingénieurs, dans des domaines tels que l'ingénierie systèmes ;
- dispenser des formations pour prise de fonction ;
- mettre en place une plateforme d'apprentissage.

Actuellement, ALTRAN consacre le strict minimum budgétaire à la formation, même si les chantiers sont nombreux et les projets multiples.

Amplitude estime que chaque salarié devrait pouvoir suivre au moins une vraie formation tous les ans. Le taux actuel est autour de 35%, et bien moins si on enlève les formations légales et réglementaires. Mais plus de 30% des salariés présents dans les effectifs entre 2014 et 2016 n'ont bénéficié d'aucune formation sur ces 3 années ! Altran compte corriger cette anomalie, mais uniquement... en 2020 !

ACTION N°1 : PLATEFORME D'APPRENTISSAGE

Une nouvelle plateforme d'apprentissage digitale, disponible à tout moment, permettra d'accompagner les collaborateurs dans les temps forts de leur carrière : lors de l'intégration avec le MOOC d'accueil, puis pour relever tous les défis professionnels avec des formations associées... Cette plateforme a pour ambition d'être la somme de nos connaissances et compétences collectives, mises à jour de manière régulière et collaborative.

Septembre 2018

Cela peut paraître une bonne chose, c'est en tout cas une mesure concrète.

Il s'agit d'un LMS (Learning Management System). Mais la plateforme originelle choisie sera vide. Elle permettra l'intermédiation entre deux prestataires de contenu : Skillsoft et Pluralsight, tout en laissant la flexibilité à Altran de créer son propre contenu.

L'accès à cette plateforme ne sera pas ouvert à tous, car il y a un coût non négligeable par salarié. Les bénéficiaires seront accompagnés, avec un parcours fléché.

Reste à savoir qui décidera de l'accès ou non à tel ou tel collaborateur, sur quel(s) critère(s), et quel sera l'éventail des formations proposées.

Les Collaborateurs auront-ils du temps dédié ou devront-ils se former sur le temps personnel au risque de dégrader leur équilibre vie privée / vie pro ?

Nous craignons que sous prétexte d'avoir ces formations en ligne, les managers s'en servent pour ne pas donner des formations avec des organismes reconnus et des certifications associées.

ACTION N°2 : FORMATIONS CERTIFIANTES

Pour renforcer notre expertise métier et continuer à faire monter en compétence chaque talent d'Altran, de nouvelles formations certifiantes seront proposées, comme initié en 2017 avec CentraleSupélec. Nous consultons actuellement des écoles d'ingénieurs de référence pour mettre en place des partenariats dans différents domaines comme l'ingénierie systèmes par exemple.

Deuxième semestre 2018

Cette action sera pour la fin de l'année. C'est un acte positif d'avoir des formations aboutissant sur des certifications ou des diplômes.

En outre, promouvoir Altran auprès des étudiants via des partenariats Ecoles est un bon moyen pour recruter de jeunes talents sortis des écoles.



ACTION N°3 : FORMATION POUR PRISE DE FONCTION

Pour diminuer l'appréhension inhérente à la prise de nouvelles fonctions et optimiser les chances de succès, toute promotion sera désormais accompagnée d'une formation dédiée et adaptée aux attendus de la nouvelle fonction.

Dernier trimestre 2018

La définition d'une « promotion » mérite d'être approfondie. Quelles fonctions seront concernées ? Cela va-t-il s'appliquer sur tous les types de postes ou uniquement les fonctions de manager ?

Les chantiers 2018 sur la formation professionnelle sont nombreux et ambitieux. Nous attendons de voir les résultats concrets, à très court terme.

Adhérez à AMplitude !



AMplitude vous invite à rejoindre ses rangs, dans le but d'**apporter une voix nouvelle** au sein d'ALTRAN, et si le cœur vous en dit, de vous présenter lors des prochaines élections professionnelles consacrant le futur CSE (Comité Social et Economique).

Contactez-nous au plus tôt !

**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 : / / 2018</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)

