



Chers collègues,

Le groupe ALTRAN vient de communiquer ses résultats trimestriels. Ils sont certes en croissance, mais en-deçà de son concurrent historique ALTEN.

A l'échelle organique (*périmètre et change constants*) :
France : +3,8% (250,6M€) vs. +7,7% (255,7M€)
Monde : +3,9% (625,9M€) vs. +8,5% (547,4M€)

Après 4 années au-dessus d'ALTEN, cela fait maintenant 2 trimestres consécutifs qu'ALTRAN est passé en-dessous en termes de chiffre d'affaire sur le périmètre France. Comment l'expliquer ? Que compte faire ALTRAN pour corriger cela ?

Une campagne de recrutement de 3000 ingénieurs a été annoncée pour la France au début du printemps. Mais la question qui se pose est : combien de collaborateurs quittent la société ?

Le turnover a atteint près de 30% en 2017 sur certains périmètres, seuil alarmant montrant la difficulté de nos dirigeants à donner envie de s'engager à plus ou moins long terme dans l'entreprise.

L'augmentation de capital s'est achevée sur un succès qui permettra à ALTRAN de rembourser une partie de la dette contractée dans le cadre de l'acquisition d'Aricent. Mais quelles seront les perspectives et les possibilités de croissance externe dans les prochains mois, avec un tel niveau d'endettement ? Et comment fonctionnera l'intégration d'Aricent dans le Groupe ?

Beaucoup d'interrogations qui restent pour l'instant sans réponses.

L'Assemblée Générale a lieu ce vendredi 27 avril. Ce sera l'occasion d'avoir la vision de notre PDG. Nous en profitons pour remercier les salariés qui nous ont contactés pour remonter des remarques et questions.

L'équipe **amplitude**

Lundi de Pentecôte :

Suite à l'accord à durée indéterminée de 2016 sur la journée de solidarité, **le lundi de Pentecôte est non travaillé chez Altran.**

Tous les détails [ICI](#).



Ce mois-ci :

- ↗ Les informations importantes
- ↗ Les congés payés
- ↗ Véhicules de société et amendes
- ↗ L'impact de la grève des transports
- ↗ L'analyse du Plan Engaged People 2 : L'évolution professionnelle
- ↗ Adhérez chez Amplitude !

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater !



2 RTT/JNT «employeur» pour les salariés en bénéficiant.



Date limite pour rematérialiser tout ou 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 regrette qu'Altran ne soit pas moteur dans ce chantier. Nous revendiquons 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.



VRAI/FAUX : je dois solder mes congés payés au 31 mai.



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

VRAI. Sauf si...

Tout salarié a droit à des jours de congés, payés par l'employeur, peu importe son ancienneté, la durée de son contrat de travail, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Les congés payés sont un droit annuel au repos pour le travailleur et une **obligation pour l'employeur**. Celui-ci doit prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre d'en bénéficier.

D'ailleurs, l'échéance approche à grand pas, vous avez jusqu'au 31 mai 2018 pour solder tous vos congés, **sauf quelques exceptions...**

S'il vous reste des congés payés que vous ne souhaitez pas solder avant l'échéance fixée, vous pouvez **négoier leur report sur l'année suivante** avec votre employeur. Vous devez obtenir son **autorisation expresse**. Ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent en exiger le report sur l'année suivante.

A **défaut d'autorisation**, vous devrez donc poser vos congés avant le 31 mai 2018.

Si le report de vos congés n'est pas possible au-delà du 31 mai 2018, faute d'avoir obtenu un accord exprès de votre hiérarchie, certaines situations vous permettent d'en bénéficier, notamment si vous êtes dans l'impossibilité de prendre vos congés en raison d'une absence liée à votre état de santé, à une grossesse ou à une adoption.

Les salariés de **retour de congé maternité ou d'un congé d'adoption** ont droit à leur congé payé annuel.

Ils bénéficient d'un report des congés qu'il leur restait à prendre avant leur départ de l'entreprise.

Si vous n'avez pas pu prendre vos congés payés pendant l'année de prise des congés en raison d'une absence pour **maladie**, qu'elle soit **professionnelle ou non**, ou d'un **accident du travail**, vous pourrez **les prendre à votre retour d'arrêt, même si la période est expirée**.

Source : Juritravail



Vous êtes salarié(e) : une prise anticipée des congés est-elle possible ?

Arrivé(e) dans l'entreprise en cours d'année, vous n'avez pas acquis beaucoup de congés mais vous voulez quand même vous octroyer quelques jours de repos.

En principe, les jours de repos étant accordés en contrepartie d'un travail effectué, vous ne pouvez donc pas prendre des jours de congés que vous n'avez **pas encore acquis**.

En revanche, vous pouvez demander à partir en congés **dès l'ouverture de vos droits**, c'est-à-dire avant que la période de prise des congés payés ne soit ouverte. Par conséquent, vous pouvez prendre par anticipation les congés payés déjà acquis (2,08 jours par mois).

Toutefois, vous devez **obtenir l'accord** de votre employeur, car la prise de congés par anticipation n'est pas un droit. Et votre employeur peut ne pas vous l'accorder.

Votre employeur ne peut pas non plus vous mettre d'office en congés payés de façon anticipée.

Dans le cas où il en ferait la demande, vous pouvez demander le **paiement d'une indemnité**.

La prise de congés payés par anticipation ne peut résulter que d'une demande du salarié ou de son accord exprès après demande de l'employeur. Les juges estiment que ce dernier ne peut en aucun cas imposer à un salarié qu'il prenne ses vacances de manière anticipée. L'accord du salarié est requis.

En outre, dans le cadre d'un CDD, l'employeur doit verser au salarié une **indemnité compensatrice** de congés payés s'il n'a pas pris ses vacances.



Véhicules de société/Infraction routière : Qui doit payer l'amende ?

La Cour de Cassation vient de reconnaître conforme à la constitution le texte stipulant que les personnes morales (sociétés, associations, GIE, syndicats...), à l'exclusion de l'État, sont responsables pénalement des infractions commises pour leur compte par leurs représentants.

Certaines infractions routières (excès de vitesse, contravention de stationnement, port de la ceinture de sécurité, usage du téléphone) engagent la responsabilité du titulaire de la carte grise. Pour un véhicule d'entreprise, c'est donc le représentant légal qui est responsable.

Afin de lutter contre l'insécurité routière, le législateur a mis en place un dispositif obligeant les entreprises à révéler l'identité de l'auteur de l'infraction.

Un employeur qui ne dénoncerait pas un salarié ayant commis une infraction routière avec un véhicule professionnel s'exposerait à une **amende quintuplée** par rapport à celle encourue par une personne physique (soit 3 750 €).

(Source : service-public.fr + Cour de cassation, ch. criminelle, 7 février 2018, n° 17-90.023)

Grève des transports : les salariés absents ou en retard peuvent-ils être sanctionnés ?

Certains salariés ne peuvent pas se rendre à leur travail ou arrivent en retard ces jours-ci du fait d'un mouvement social dans le secteur des transports. Quels sont leurs droits ? Peuvent-ils être sanctionnés par leur employeur ?



Non, en cas de grève des transports, les salariés empêchés d'aller au travail ou retardés ne peuvent pas être sanctionnés.

Dans ce cas, ils peuvent invoquer un cas de force majeure en présentant un justificatif de retard ou d'absence.

Les employeurs ne sont toutefois pas obligés de rémunérer le temps d'absence de leurs salariés (sauf convention ou accord collectif plus favorable).

Par ailleurs, pour éviter une retenue sur salaire et avec l'accord de leur employeur, les salariés peuvent compenser leur absence ou retard :

- en récupérant les heures de travail perdues ;
- en posant un jour de congés payés ou un RTT.

Possibilité de recours au télétravail occasionnel

L'employeur peut aussi décider de recourir au télétravail.

Notre [accord d'entreprise de 2014](#) concerne le télétravail régulier.

Dans le cas d'une grève perlée comme certains la vivent en ce moment, Altran pourrait proposer exceptionnellement le **télétravail occasionnel**.

Il est mis en place par un simple accord entre l'employeur et le salarié qui peut être formalisé par tout moyen. Nous vous recommandons bien entendu de privilégier un outil permettant d'établir un moyen de preuve. Un simple échange d'e-mails pourrait suffire. Même si le code du travail n'impose plus de contenu obligatoire, il est recommandé à l'employeur de se mettre d'accord avec le salarié sur un certain nombre de conditions (modalités de passage au télétravail et de retour dans l'entreprise, modalités de contrôle, plages horaires...).

Nous trouvons regrettable que la direction n'ait pas pris l'initiative de communiquer aux salariés sur cette possibilité dans le but d'éviter à certains d'entre nous les journées à rallonge faute de moyen de transport adéquat. Mais il n'est pas trop tard !

(Sources : service-public.fr, philippotavocat.fr)



Engaged People Saison 2

William Rozé a communiqué à l'ensemble des collaborateurs début 2018 le plan Engaged 2 bâti sur 3 piliers fondamentaux.

Dans notre précédent numéro, nous vous avons présenté le premier concernant la formation, nous nous attachons dans celui-ci à analyser le deuxième pilier : **l'évolution professionnelle**.

UNE ENTREPRISE FLUIDE... VERS UNE ENTREPRISE PLATEFORME

Dans un monde complexe et systémique, l'entreprise mute ; de pyramide elle devient réseau, d'objet unifié elle devient écosystème ouvert. Il nous faut penser ou repenser les organisations pour qu'elles soient provocatrices d'échanges et facilitatrices d'agilité. Ce deuxième pilier rassemble toutes les actions concernant vos attentes pour un Altran plus transverse et unifié.

Des promesses de la Saison 1 d'Engaged People sont restées à ce jour sans action concrète pour beaucoup d'entre nous. →

Pour ce deuxième pilier, toutes les populations se reconnaissent-elles dans les propositions faites ?

Nos dirigeants proposent ici des changements organisationnels, mais est-on prêt à tous les niveaux à y mettre les moyens et à prendre le temps d'accompagner les collaborateurs pour récolter leur adhésion, sans laquelle tout changement s'avère inefficace voire impossible ?

VOS ASPIRATIONS COMPRISES : VERS UNE CIRCULATION DE L'INFORMATION

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.

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.

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

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.

ACTION N°4 : CHEMINS DE CARRIÈRE

Afin de rendre plus lisibles les chemins de carrière et de présenter à chacun le champ des possibles, un guide personnalisé vous sera remis. Réalisé en fonction du poste occupé, il donnera le référentiel de compétences du poste actuel et détaillera l'ensemble des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

Premier semestre 2018

C'est un acte tangible et individualisé.

L'évolution de carrière au sein du Career Paths est primordiale pour le collaborateur afin qu'il puisse se projeter à moyen terme dans la société.



Pour information, tous les salariés sont aujourd'hui cartographiés dans le [Career Paths](#). Les quelque 170 qui ne l'étaient pas encore l'ont été courant avril. Votre feuille de paie doit le mentionner dans son entête. Si vous pensez que ce n'est pas le cas, merci de [nous contacter](#).

Avoir une visibilité personnalisée nous semble une très bonne chose sur le papier.

Maintenant, dans la pratique, quels moyens la direction mettra-t-elle en face de cette volonté affichée et a priori louable ?

De plus, toutes les catégories de personnel se verront-elles proposer un vrai choix d'évolution ?

Prenons les fonctions support dont la famille dans le Career Paths (« support management ») n'existe aujourd'hui qu'en vertical. Comment pourront-elles évoluer au sein de l'entreprise ?

Car si le champ des possibles ne contient qu'une ou deux voies, le référentiel personnalisé pourrait engendrer plutôt de la désillusion.

Il ne faudrait pas que son chemin de carrière devienne une impasse.

ACTION N°5 : NOUVEAUX ENTRETIENS ANNUELS DE PERFORMANCE ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Pour une évaluation plus suivie et plus riche, les entretiens annuels de performance et de développement professionnel évoluent. La mise en place d'une plateforme digitalisée permettra d'assurer une plus grande continuité et une meilleure cohérence managériale dans le temps et facilitera la transmission des engagements pris.

Dernier trimestre 2018

Cette action dans son titre peut paraître anxiogène pour certains.
En regardant le contenu, seule la forme des entretiens est précisée.



Nous sommes favorables à une digitalisation apportant à la fois sécurisation des données et transmission simplifiée et accélérée pour les différents protagonistes, que ce soit pour les salariés eux-mêmes dans la préparation de leur entretien annuel, le management pour l'évaluation et les RH pour la collecte et l'archivage des documents. Cette digitalisation aura-t-elle un effet bénéfique au niveau écologique, en évitant d'imprimer tous les supports comme c'est le cas actuellement ?

Quant au gain de temps dans la préparation de l'entretien, encore faudra-t-il que l'outil proposé soit ergonomique et fonctionnel.

Au-delà du support, qu'en sera-t-il du contenu des entretiens ?

La Direction va-t-elle opter pour un Entretien Annuel d'Évaluation (EAE), très encadré et parfois retoqué par la Justice ? (lire [article Tissot](#))

S'il venait à être profondément modifié, les instances du personnel (CHSCT, CE) devront être informées et consultées en amont des moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés, sur la base de critères objectifs et vérifiables.

Le collaborateur devra également être expressément informé de ces nouvelles méthodes d'évaluation professionnelle mises en œuvre à son égard.

Au final, comment seront utilisés ces critères d'évaluation lors des comités carrière, en termes d'évolution de carrière et d'augmentation salariale ?

ACTION N°6 : ROTATION PROJET

S'assurer que ceux qui le souhaitent puissent changer de mission plus régulièrement, c'est repositionner la carrière entre les mains de chacun pour la détacher de l'agenda du client. Un nouveau dispositif permettra de changer plus régulièrement et facilement de projet pour tous ceux qui en exprimeront le souhait. Le Team Manager et un référent RH neutre s'assureront de l'éligibilité et accompagneront les rotations projets. Ce dispositif pourrait prendre la forme d'un comité de rotation projet par division et fera l'objet d'un pilote avant un déploiement national dans le courant de l'année.

Pilote début 2018

C'est un sujet noble, qui revient souvent dans les discussions des consultants, cible principale de cette action.

Tout collaborateur doit pouvoir dire à un moment donné qu'il veut changer de mission. Diverses raisons à cela : mission trop longue, sujet monotone, absence de perspective, fonction peu valorisante...

Mais par le passé, nous avons trop souvent vu des refus de changement de mission pour de simples raisons pécuniaires.

La description de cette action ne semble pas encore très bien définie. Quel sera le poids du comité face à la pression du client ou une baisse de facturation ?

Nous attendons de voir le projet final et surtout les premiers cas concrets pour nous prononcer non pas sur l'objectif visé, que nous encourageons, mais sur la réussite du dispositif.

ACTION N°7 : OUVERTURE DE POSTES D'EXPERTS ET D'ARCHITECTES

Une centaine de postes d'experts et d'architectes seront ouverts cette année. Ces ouvertures de postes ont pour but de valoriser davantage les compétences métiers et le savoir-faire de nos Team Units. Afin d'être plus visibles, tant auprès des divisions que des clients, ces postes seront réunis par filières métiers, filières à même de porter directement leur offre.

Tout au long de l'année

Cette action concerne également les postes techniques.

Les fonctions d'experts et d'architectes comptent parmi les perspectives d'évolution les plus prisées par des consultants à la pointe de leur technologie souhaitant évoluer au sein d'Altran, et qui pouvaient jusqu'à présent se sentir bridés.

Ces ouvertures de postes présument une volonté de promouvoir et peupler la filière technique du Career Paths. Il est certes positif de reconnaître l'expertise dans certains domaines.

Mais quel sera leur rôle au sein d'Altran, au-delà des communautés métiers ?

Quels moyens seront mis en œuvre pour les rendre visibles et actifs en dehors de leur périmètre ?

ACTION N°8 : COMMUNAUTÉS MÉTIERS

Une dizaine de communautés métier (Supply Chain, Ingénierie logicielle, Digital...) seront bientôt créées au sein d'un réseau social d'entreprise. Leur community management sera assuré par nos experts et architectes.

Troisième trimestre 2018

Nous sommes assez sceptiques sur la réussite et surtout la pérennité de cette action.

Avoir des référents dans un domaine d'expertise peut paraître rassurant pour de nouveaux collaborateurs pour échanger sur des sujets techniques pointus, se projeter, ne plus être seul chez un client.

Mais nous avons trop souvent vu dans le passé plus ou moins récent d'Altran des entreprises similaires (practices, pôles de compétences, ...) qui n'ont eu ni le succès ni la continuité escomptés. C'est intellectuellement intéressant mais toujours difficile à entretenir sur du long terme.

Quel est le besoin réel et les attentes des uns et des autres ?

Quelle sera la plus-value de ces communautés internes par rapport à celles existant déjà en dehors d'Altran, au niveau planétaire ?

Notre perception sur ce deuxième pilier

Les changements proposés ici semblent plus cosmétiques qu'autre chose.

Certes il est positif pour les collaborateurs d'avoir plus de visibilité sur leur évolution de carrière. Mais cela va-t-il répondre aux facteurs d'hygiène et de motivation ?

La deuxième partie des propositions semble plus au cœur des métiers des consultants mais là encore, aucune action concrète avec une grosse impression de redite. Les propositions d'aujourd'hui ressemblent à des actions mises en place hier qui n'ont au final pas perduré. Pourquoi cela sera-t-il différent demain ?

Certains pourraient se poser la question d'un effet marketing, efficace pour attirer les nouveaux, mais probablement insuffisant pour fidéliser les collaborateurs ?



Adhèresz 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)