



Chers collègues,

Nous vous proposons dans ce numéro un peu plus de lecture que d'habitude.

L'Assemblée Générale a eu lieu le vendredi 27 avril. Ce fut l'occasion d'avoir la vision de notre PDG sur sa stratégie pour le Groupe et le vécu des collaborateurs qui font sa force et sa richesse.

Sur le plan du rayonnement économique, Dominique CERUTTI a sur le papier de grands projets et semble se donner les moyens pour y arriver.

Il admet en parallèle avoir négligé, en 2017, en raison des priorités (Aricent), l'aspect humain.

La volonté annoncée dans Engaged People 2018 de se concentrer (enfin) sur l'humain ne peut que nous rassurer. Si les mesures proposées seront utiles pour la plupart, certaines restent le b.a.-ba pour un employeur vis-à-vis de ses collaborateurs.

Notre Direction se donne-t-elle vraiment les moyens d'atteindre cet objectif ? Ses équipes sont-elles vraiment au diapason ? Dominique Cerutti a assuré vouloir reprendre en main le sujet dès 2018. Dont acte.

De nombreux chantiers restent à faire : le dialogue social, le pouvoir d'achat des salariés... Le plan Engaged people nous parle d'une entreprise apprenante. Mais comment apprendre et capitaliser les connaissances quand on laisse fuir ceux qui ont l'expérience ?

Nous émettons une alerte sur le turnover, qui a explosé en 2017. Notre PDG, qui sous-estime (selon nos estimations) ce taux d'attrition, indique que c'est la réflexion de la bonne santé de notre secteur économique, avec des embauches clients. Il ajoute que cela permet aussi de « rafraîchir » les équipes, en ajustant les compétences recherchées au profil de nos consultants.

Certes. Mais n'a-t-on pas l'ambition de garder ces talents ?

Pour finir, les négociations sur le futur CSE sont en cours de finalisation. Malheureusement comme depuis longtemps, il n'y aura sûrement ni consensus, ni accord, la Direction campant sur sa position de réduire le nombre d'établissements. Le processus électoral, s'il arrive enfin, se fera au forceps. Au détriment des salariés. C'est regrettable !

L'équipe **amplitude**

Ce mois-ci :

- ✧ Les informations importantes
- ✧ Le RGPD
- ✧ Les bons plans : le CET (suite)
- ✧ L'analyse du Plan Engaged People 2 : Remettre le collaborateur au cœur de l'organisation
- ✧ L'Assemblée Générale d'avril
- ✧ Adhérez chez Amplitude !

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater !

DERNIER RAPPEL !



Date limite pour rematérialiser tout ou partie de vos Tickets Resto (max 450€).

Il vous suffit de vous connecter sur myedenred.fr.

Cette rematérialisation n'est malheureusement possible que pour la population des consultants.

Amplitude regrette qu'Altran ne soit pas moteur dans ce chantier. Nous revendiquons l'extension de cet avantage à toute la population, fonctions support et managers inclus.



Période durant laquelle ALTRAN demande aux collaborateurs de poser 10 jours de CP consécutifs.

Vous avez jusqu'au 1^{er} août pour poser vos jours de congés dans SmartRH.

RGPD

Depuis le 25 mai 2018, toutes les entreprises doivent être en conformité avec le **règlement européen sur la protection des données personnelles** (RGPD), sous peine de sanctions. Elles doivent préparer une analyse d'impact en s'appuyant sur les outils d'aide mis à disposition par la CNIL.

ALTRAN a communiqué jeudi 24 mai par email une information sur les actions que l'entreprise allait mettre en place. Nous n'allons pas entrer dans le détail des mesures à prendre. Et de toute façon, nous attendons le contenu des dispositions prises par Altran.

Toutefois, un sujet d'actualité, le taux d'imposition qui sera communiqué aux entreprises pour 2019, mérite une attention toute particulière de notre Direction sur la confidentialité des données, pour s'assurer et assurer les collaborateurs que seules les personnes habilitées du Service Paie auront connaissance du taux applicable de chaque salarié au prélèvement à la source.

La critique est aisée...

Certains d'entre vous nous ont signalé que nos remarques vis-à-vis de certaines actions Engaged People étaient assez critiques, dans le sens négatif.

Nous acceptons ces... critiques ☺, et nous les assumons.

En effet, les attentes des salariés étaient tellement élevées suite aux multiples rendez-vous avec la Direction courant 2017 que le résultat leur semble parfois insuffisant. Même si nous respectons l'objectif initial en lien avec les facteurs d'hygiène et de motivation.

Nous aimons à nous reconnaître dans cette citation concluant le film d'animation de Pixar, Ratatouille :

« A bien des égards, la tâche du critique est aisée.

Nous ne risquons pas grand-chose, et pourtant nous jouissons d'une position de supériorité par rapport à ceux qui se soumettent avec leur travail à notre jugement. (...) Il est pourtant des circonstances où le critique prend un vrai risque : c'est lorsqu'il découvre et défend l'innovation.

Le monde est souvent malveillant à l'encontre des nouveaux talents et de la création. Le nouveau a besoin d'amis. »



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

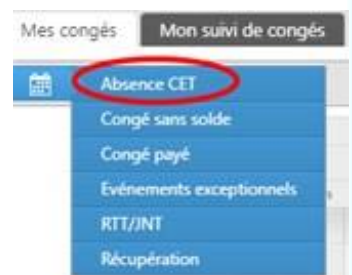
Païement du CET

Nous avons par le passé (numéros de [décembre 2017](#) et [février 2018](#)) déjà abordé le sujet du Compte Epargne Temps, mis à disposition de tout salarié d'Altran bénéficiant contractuellement de RTT/JNT et ayant plus d'un an d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente (pour 2018, être donc rentré chez Altran avant 2017).

4 POSSIBILITES D'UTILISATION

Dans le cas où un salarié aurait placé des JNT/RTT sur son CET avant le 31 mars, il dispose d'une quadruple utilisation du reliquat de RTT Salariés transféré :

1. Possibilité de prendre jusqu'en novembre 2018 la totalité des JNT/RTT déposés comme jours de repos.



2. Possibilité de prendre une partie jusqu'en novembre 2018 comme jour(s) de repos. Le reliquat sera alors monétisé sur sa feuille de paie de décembre.
3. Possibilité de ne prendre aucun des jours déposés, et la totalité lui sera alors monétisée sur sa feuille de paie de décembre.

4. Possibilité de monétiser ces jours quand bon lui semble.

Ainsi, si vous avez une dépense imprévue qui arrive en cours d'année, ou souhaitez agrémenter vos vacances estivales, vous avez cette possibilité !

PROCEDURE DE DEMANDE

Pour en bénéficier, il vous suffit d'aller dans [SmartRH](#), et d'en faire la demande :

Mes demandes => Mon CET => paiement

Engaged People Saison 2

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

Après avoir analysé la formation puis l'évolution professionnelle, nous nous attardons ce mois-ci sur le troisième et dernier pilier : **remettre le collaborateur au cœur de l'organisation.**

UNE ENTREPRISE ENGAGEANTE...

VERS UNE ENTREPRISE PAR ET POUR SON CAPITAL HUMAIN

Le digital met paradoxalement en lumière que seul le facteur humain fait et fera demain la différence. Ce retour aux fondamentaux, caractéristique de l'époque, Altran souhaite l'assumer pleinement en (re)plaçant ses femmes et ses hommes au cœur de son organisation. Permettre à chacun de s'investir, de se sentir concerné par ses projets et ceux d'Altran, de s'épanouir, c'est là l'objectif de ce troisième et dernier pilier d'Engaged People.

Il est rassurant de voir qu'Altran n'oublie pas que sa force passe avant tout par les hommes et les femmes qui y travaillent. Que ce soit les consultants chez les clients, les consultants en projets internes, les fonctions support et le management, chacun de vous, de nous, fait la réussite de cette société.

Toutefois, à l'heure où le turnover (rapport entre démissions et effectif CDI) a explosé en 2017, atteignant par endroit près de 30%, le chantier reste immense.



ACTION N°9 : LES « WE CHANGE CELEBRATIONS »

Car les grands comme les petits succès méritent d'être fêtés, la newsletter « We Change Celebrations » sera notre rendez-vous mensuel pour célébrer nos plus belles réussites, collectives et individuelles, à la transformation d'Altran.

Premier trimestre 2018

Cette newsletter mensuelle n'est pas encore parue, mais la Direction nous a répondu qu'il y a eu un peu de retard et que cela se fera au cours du 2^{ème} trimestre.



Il est toujours important et appréciable de communiquer à destination des forces vives, en apportant une meilleure connaissance de nos savoir-faire et de la valeur ajoutée de l'entreprise.

L'ensemble des salariés doit avoir la visibilité sur ce qui se passe dans leur périmètre, leur métier, les projets réalisés.

Ce peut être aussi un moyen de reconnaissance pour ceux qui contribuent à des appels d'offre, à la réussite de projets, à rendre une image de la société positive à l'extérieur comme en interne.

Néanmoins, en quoi cette newsletter sera différente des communications SHAPING THE FUTURE ou DIRECTV2, qui mettent déjà, parfois, les collaborateurs en lumière ?

Cette newsletter sera-t-elle au niveau national ou à l'échelle des périmètres ?

Y aura-t-il un juste équilibre entre les régions ?

Nous attendons de voir le contenu du numéro 1, mais nous sommes favorables à cette mesure qui répond d'une certaine manière à deux demandes des salariés, avoir plus de reconnaissance et avoir plus de visibilité sur ce qui se passe dans leur entreprise.

A condition qu'on la pérennise en la gardant utile et attrayante.

ACTION N°10 : POLITIQUE DE PRIMES

Afin de valoriser les contributions de chacun à la réussite d'Altran, notre politique de primes sera étoffée et harmonisée. Une infographie accessible à tous viendra illustrer nos différentes primes et leurs conditions d'attribution : Business (apport d'affaires, réponses à appel d'offre...), Contenu (formation, brevet, thought leadership...) et People (cooptation, tutorat...).

Premier trimestre 2018

Encore une fois, la date annoncée est dépassée. Autant il nous apparaissait concret d'afficher une date de mise en place de l'action, autant prendre du retard dès le début de l'année rend perplexe sur les moyens mis en face pour la réaliser.

C'est pourtant un point très positif et réclamé maintes fois par Amplitude pour une juste reconnaissance du travail accompli. Cela permettra de ne plus avoir de clientélisme et de clarifier les tenants et aboutissants, trop souvent obscurs et appréciés différemment suivant le périmètre et l'interlocuteur, sans toutefois se mettre des barrières empêchant de rétribuer à sa juste valeur l'effort fourni par un collaborateur.



Un lien peut être fait avec l'action précédente, en accompagnant la prime financière d'une reconnaissance nominative à travers une newsletter par exemple, avec l'accord préalable du salarié, bien sûr.

ACTION N°11 : RENOUVELLEMENT DU MATERIEL INFORMATIQUE

Pour soutenir le déploiement de nos nouveaux outils informatiques, les postes de travail seront renouvelés pour plus de fluidité et de performance.

Tout au long de l'année

Opérationnellement, le parc informatique est un enjeu majeur dans nos domaines de compétences. Il est nécessaire de posséder des machines performantes si on veut avoir des experts dans des technologies pointues. Or on pense souvent à tort que ce sont nos clients qui doivent nous fournir les moyens de travailler.



La mesure est bonne. Nous espérons qu'elle concerne tous les collaborateurs et pas uniquement les sédentaires dans nos différentes agences. Mais n'est-ce pas la moindre des choses pour une entreprise de donner à ses salariés les moyens de travailler correctement ? Cette action ne peut pas être présentée par la Direction comme une faveur mais tout simplement le devoir d'un employeur vis-à-vis de son collaborateur.

Enfin, aujourd'hui l'achat de matériel informatique est imputé sur les projets. Quelle sera la politique d'Altran concernant cette mesure ? Qui pourra prétendre à un ordinateur portable, et auprès de qui pourra-t-il en faire la demande ? (question d'autant plus d'actualité avec la promotion du télétravail)

ACTION N°12 : AMÉLIORATION CONTINUE DE NOS MODES DE TRAVAIL

Un dispositif de boîte à idées sera mis à votre disposition afin de vous offrir un canal dédié et direct pour vos suggestions d'amélioration et encourager le progrès continu de nos modes de travail. Les recommandations mises en place et adoptées seront récompensées.

Premier trimestre 2018

Sans revenir sur le fait que la date de lancement est encore dépassée, il est toujours fondamental d'être à l'écoute des bonnes idées et des bonnes pratiques.

Comment vont être tracées ces demandes ? Qui décidera du bien-fondé des demandes ?

Nous attendons de voir les éléments concrets qui seront communiqués lorsque cette action sera déployée.



ACTION N°13 : DISPOSITIF DE RENSEIGNEMENT SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Pour une organisation individuelle du travail plus flexible, vos droits au télétravail seront précisés pour que chacun sache quand et comment en bénéficier.

Deuxième trimestre 2018

Un accord sur le télétravail existe déjà au sein d'Altran.

Les ordonnances Macron viennent renforcer le dispositif, l'employeur devant maintenant justifier sa décision en cas de refus.

Trop peu de salariés ont pour l'instant entrepris la démarche de solliciter le télétravail. Nous encourageons pourtant cette facilitation de travailler, en souhaitant le recours au télétravail occasionnel plutôt que la signature d'un avenant figeant les jours de semaine autorisés.



Une communication supplémentaire venant de la Direction ne peut être que positive, à condition qu'elle s'accompagne d'une réelle volonté d'ouverture, d'adaptabilité et de changement des mentalités.

Notre perception sur ce troisième pilier

Comme annoncé, ces mesures vont vers l'humain. Mais une seule ressemble à une vraie action pour la reconnaissance des salariés.



La majorité attend avant tout une vraie politique de rémunération, avec des augmentations de salaires, des primes lorsqu'ils le méritent, des actions qui leur montrent que faire un travail de qualité, être présent et professionnel sur la durée est reconnu et rémunéré.

Les actions mentionnées ci-dessus mettent en valeur des actions ponctuelles, c'est le cas pour la newsletter ou les primes. Mais où sont récompensées la fidélité et la constance d'un salarié ? N'est-il pas important pour une société que ses salariés restent dévoués et performants ?

Où est la vraie reconnaissance quand des mesures évoquent l'information d'un salarié sur ces droits ou la mise à disposition des outils nécessaires pour accomplir ses tâches quotidiennes ?

Le mois prochain, nous ferons, comme nous nous y sommes essayés l'année dernière, nos propres propositions, forts de notre expérience et de notre proximité avec vous. Et n'hésitez pas à contribuer, en apportant votre propre réflexion à amplitude.altran@free.fr.

Assemblée Générale du Groupe ALTRAN

L'AG du groupe ALTRAN s'est tenue le vendredi 27 avril à Neuilly.

Toutes les résolutions soumises au vote des actionnaires ont été approuvées.

Deux concernaient directement les salariés : les résolutions n°13 (« Délégation de compétence donnée au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés de la Société et des sociétés du groupe Altran adhérant à un plan d'épargne entreprise ») et n°14 (« Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre au profit des salariés de la Société et des sociétés qui lui sont liées »).

Reste maintenant à mettre en application ces résolutions. Par le passé, de telles résolutions à destination des salariés du Groupe avaient carrément été rejetées (en 2013 et 2015), notamment du fait de la volonté de nos actionnaires majoritaires. Ce n'est plus le cas depuis 3 ans. Mais malgré les discours optimistes de nos dirigeants, elles restent pourtant non suivies d'effet. Espérons qu'elles le soient enfin cette année, et pour tous les collaborateurs !

En avril, nous vous informions qu'un élu AMplitude, Fabrice BARTHIER, allait représenter les salariés à cette AG. Nous avons compilé vos questions et remarques, et les avons adressées à notre PDG.

Nous vous communiquons ci-après les points abordés, ainsi que les réponses apportées par Dominique CERUTTI (en rouge). La vidéo de l'AG est disponible [ICI](#).



Le périmètre France représente près de 11000 salariés dont le CA, qui a connu une croissance de près de 7% en 2017, est en-dessous de 40% du CA Groupe (hors Maroc/Tunisie).

Il y a exactement 12 mois, en ce même lieu, ont été abordés des sujets comme les performances économiques du groupe, le turnover, l'absentéisme, le Plan Engaged People et le dialogue social chez Altran.

Aujourd'hui, alors que vous aviez apporté des réponses aux interrogations des collaborateurs, ces mêmes sujets et les mêmes questions semblent revenir à la surface.

APRES ARICENT, UNE AUTRE DIMENSION

Il est toujours plaisant d'être dans une entreprise dont les résultats financiers restent performants.

Le groupe ALTRAN vient de franchir un cap, suite à l'acquisition d'ARICENT, en devenant « le leader mondial incontesté des services d'ingénierie et de R&D ».

Pendant quelques années, nous n'étions plus assez petits pour être absorbés par de gros acteurs, ni assez imposants pour intéresser un mastodonte désireux s'insérer dans ce secteur via une acquisition majeure. Dorénavant, nous atteignons une taille critique qui peut attirer les convoitises.



Que pense notre Directeur sur cette nouvelle dimension du Groupe ?

Que peut faire ALTRAN pour échapper aux offres plus ou moins amicales et garder son indépendance et sa personnalité ?

S'il y avait un jour, ce qui n'est pas absolument pas le cas actuellement, une offre, qui ne pourrait être qu'amicale, avec création de valeurs, le Board examinerait le dossier, dans l'intérêt du Groupe. Mais ce n'est pas d'actualité.

Il n'y a pas aujourd'hui beaucoup d'acteurs qui ont la puissance de feu pour se permettre d'acquérir un groupe de la taille d'Altran.

Dans cette industrie, les OPA hostiles n'existent quasiment pas. Si le Board n'est pas d'accord et le management s'en va, cela vide l'entité d'une partie non négligeable de sa substance.

Ce sont des volants d'inertie qui nous protègent, limitant le nombre de gens qui peuvent le faire et ça limite la manière dont cela peut être fait.

Néanmoins ce n'est pas impossible, et pour limiter cette éventualité, on va exécuter sur nos promesses, car si on fait monter l'action, cela fait monter le ticket à des niveaux très élevés.

PERSPECTIVES DE CROISSANCE, EN FRANCE ET AILLEURS

En parallèle de ce changement de dimension, le Groupe a dû s'endetter et vient de procéder à une augmentation de capital pour financer cette acquisition.

Quelle sera la politique de croissance d'ALTRAN dans les prochains mois et les prochaines années, que ce soit à l'international ou en France ?

Quels types de pays seront visés, dans le cas d'une continuité de volonté de croissance externe ?

La Journée investisseurs (Investor Day) aura lieu à Londres le 28 juin 2018, avec la présentation du plan pluriannuel du Groupe. Il est délicat de communiquer aujourd'hui sur le contenu de ce plan, qui abordera la politique de croissance future.

L'augmentation de capital qui vient de s'achever avait pour but de rembourser une partie de l'emprunt ayant permis l'acquisition d'Aricent. Actuellement, le ratio d'endettement est autour de 3. Nous ne procéderons pas à des acquisitions « tangibles » tant que ce ratio ne sera pas redescendu en-dessous de 2. Nous estimons que nous atteindrons cet objectif fin 2019.

On pourrait toutefois cibler des acquisitions « tactiques » pour compléter ici ou là notre portfolio. Mais nous avons avec Aricent largement de quoi intégrer et exécuter notre stratégie sur les 2 prochaines années.

En parallèle, nous continuerons notre politique de dividendes à destination de nos actionnaires.

Lorsque nous serons revenus à des niveaux de leverage (endettement) très confortables, nous verrons ce que nous ferons en termes d'expansion.



Il n'y a pas de dogme dans notre stratégie d'acquisitions, par pays. Nous nous basons plutôt sur l'expertise.

Avec l'acquisition d'Arcent, qui conforte notre position aux US et en Inde, nous n'avons plus cette obsession de nous développer dans ces 2 pays, même si nous ne nous interdisons pas de continuer à accentuer notre présence.

Il était incongru qu'ALTRAN, leader mondial, ne soit pas massivement implanté sur la côte ouest des Etats-Unis, qui représente 40% des dépenses de R&D de la planète. Nous sommes dans une économie digitale, ce n'est donc pas possible de ne pas y être avec des « software engineers », qui travaillent avec des réservoirs de talents en Ukraine et en Inde. C'était la raison de notre obsession de nous développer aux US, en câblant cela avec des Global Delivery Centers.

Nous verrons ainsi dans 2 ans quelle sera notre prochaine stratégie d'expansion.

TURNOVER *(rapport entre les démissions et le nombre de salariés en CDI du Groupe)*

ALTRAN a lancé début mars une « ambitieuse campagne de recrutement » en France visant à recruter 3000 consultants sur 2018, par le biais des Innovation Days, sur tout le territoire.

Nous n'avons pas encore les chiffres détaillés des recrutements en 2017, mais s'ils n'étaient pas à ce niveau, ils n'en étaient pas loin. Donc a priori pas d'évolution tangible en 2018.

Malheureusement, chez Altran, qui dit nombreux recrutements dit également nombreux départs.

Vous aviez réagi sur ce sujet, il y a un an, lors de l'AG de 2017, en indiquant que c'était un point de vigilance, car nous atteignions des niveaux trop élevés.

Un an après, le constat semble être le même. Engaged People Saison 1, notamment, n'a pas permis d'enrayer cette fuite inexorable des talents.

Nous estimons que le taux d'attrition a continué à augmenter légèrement en 2017, autour de 22-23%. C'est quelque chose que l'on ne contrôle pas directement. Il y a bien entendu d'un côté la manière dont on motive nos employés et notre politique salariale.

Mais de l'autre côté il y a des forces significatives, avec le dynamisme et le fait qu'une immense majorité des collaborateurs qui nous quittent partent chez des clients. Il se trouve que nous sommes dans une phase de marché où les clients investissent et cherchent des collaborateurs, et le meilleur endroit où ils les trouvent, c'est chez nous ou nos confrères, parce que nos collaborateurs sont extrêmement qualifiés, formés et déjà au travail chez ces clients-là.

Nous évitons les confrontations avec nos clients.

Certes le turnover est un peu élevé, mais c'est une réflexion de la santé de notre industrie, sans être un seuil d'alerte. Nous restons toutefois vigilants et faisons tout ce que nous pouvons pour le limiter. Mais à ce niveau-là de 22-23%, c'est quelque chose que nous manageons bien. Nous sommes capables de manager un taux d'attrition jusqu'à 30% sans aucun problème. Et en parallèle, cela permet de rafraîchir nos équipes et recruter des compétences recherchées par des clients pour redynamiser notre pool de talents.

(NDLR : AMplitude maintient son alerte, en France du moins, car sur de nombreux périmètres, les chiffres qui sont constatés sont bien plus proches des 27-30% que des 22-23%, et les équipes support et managériales n'ont pas un discours aussi optimistes. Nous aborderons ce point en CCE très prochainement, sans attendre le Bilan Social qui sera communiqué aux élus en fin d'année)*

* un changement de législation permet de ne plus renseigner cette information dans le Document de Référence

ENGAGED PEOPLE / COLLABORATEURS ENGAGES



La 2ème saison du Plan Engaged People est en plein déploiement. Certains engagements de la 1^{ère} saison ne sont pas encore clôturés, ou ont même été reportés.

Le travail de rencontres avec les acteurs de la société a été considérable. Les retours des collaborateurs ont été francs et multiples. Mais alors que l'analyse des facteurs d'hygiène et de motivation nous semblait cohérente l'année dernière, il en est différemment cette année, selon notre vision. Et par conséquent les réponses apportées ne sont pas toujours adaptées.

Sans détailler les 3 piliers et les 13 engagements 2018, les collaborateurs en France semblent déçus par les promesses de la Direction.

M. BACHELLEREAU, DRH Groupe, a parlé d'un plan Engaged People Worldwide basé sur 5 piliers. Or ce plan n'a pas été évoqué en France. Je pourrai par conséquent difficilement vous en parler.

Que pouvez-vous nous dire sur votre ressenti concernant le contenu du Plan Engaged People déployé en France ?

Je vais être extrêmement clair et transparent. C'est un sujet qui me tient éminemment à cœur. Une partie de ma rémunération variable est basée sur ce plan. Je n'en ai touché qu'une toute petite partie cette année, et je suis d'accord avec ça.

Je pense en effet qu'on n'a pas été bon en 2017. Je ne suis pas complaisant avec moi-même. La décision de cette partie de ma rémunération a été confiée par le Board au représentant du personnel. On estime que c'est normal que le PDG soit jugé non pas par le Board mais par le représentant du personnel au Board. Il a consulté et analysé ce qui a été accompli.

Cette année, nous estimons avoir fait la moitié du job. Je mets cette mauvaise performance sur tous les chantiers stratégiques du Groupe, entre le CA, Global Edge, le deal Aricent, j'étais sur les routes 6 jours sur 7, et n'ai pas pu entrer dans le détail de cet autre chantier au niveau Monde. Je ne suis pas content de ce qui a été fait, et je vais m'atteler dès 2018 à améliorer les choses avec mes équipes opérationnelles. J'estime que c'est surtout au niveau Monde que ce n'est pas satisfaisant. C'est un peu mieux en France, qui vient de lancer la phase 2. La France déploie un programme pour avoir une entreprise « fluide » (rendre l'information disponible pour les collaborateurs), « apprenante », (mettre des moyens sur la formation, attirer les talents et développer les compétences) et « engageante » (donner la fierté d'appartenance aux collaborateurs).

Il est nécessaire de reprendre et travailler chaque action afin d'améliorer les facteurs d'hygiène et de motivation.

(NDLR : la mise en œuvre du programme Engaged People 2017 comptait pour 10% de la rémunération variable du PDG (page 168 du [Document de Référence 2017](#)). Le pourcentage de réalisation a été évalué à 60%)

DIALOGUE SOCIAL



L'année dernière, je vous exprimais mon amertume sur la mauvaise santé du dialogue social chez ALTRAN. Au-delà des multiples procédures judiciaires, peu souvent à l'avantage de la société, les instances représentatives n'ont toujours pas été renouvelées, et sont en place depuis plus de 6 ans maintenant.

Nous avons la fâcheuse impression que la Direction France profite du changement de législation pour réduire le nombre d'établissements de proximité en France, en mettant en avant son souhait de recourir à la machinerie administrative pour arriver à ses fins.

Je suis élu sur l'établissement MEDITERRANEE, qui s'étend de Monaco jusqu'à Narbonne. Je suis particulièrement fier du travail accompli par les élus locaux pour mettre en place des activités sociales permettant aux salariés et leur famille de se rencontrer en dehors du cadre du travail.

La Direction essaierait de fusionner ce périmètre avec RHÔNE-ALPES, et même si elle indique vouloir mettre des moyens en face de ce regroupement, il sera impossible de garantir une présence de proximité, nécessaire pour conserver ce lien social bâti tout au long de ces 6 années de mandat. Les solutions proposées par la Direction sont complètement décorrélées de la réalité du terrain. Comment le futur CSE ALTRAN SUD-EST pourra-t-il gérer une représentation et des activités sociales à la fois sur Grenoble et Narbonne ?

Nous prônons le maintien des 2 instances, pour le bien-être des salariés des 2 périmètres actuels, même si nous sommes prêts à des concessions, sur les réunions mensuelles par exemple.

Lorsque nous demandons leur avis aux différents décisionnaires, ils nous répondent oralement que rien ne vaut la proximité dans le partage et le social. Mais dans les faits, je crains que la Direction, sous prétexte de rationaliser les coûts, casse tout le travail et la dynamique entrepris depuis tant d'année.

Quelle est votre position sur la lenteur du renouvellement des instances, et l'objectif de réduction des périmètres de proximité que se fixent la Direction des Affaires Sociales et la Direction France ?

Sur le 1^{er} sujet des élections professionnelles, les propositions de la Direction sont sur la table et j'estime que la raison de la lenteur n'est pas de notre fait.

Sur le nombre des établissements CSE et des représentants, il existe une cartographie des opérations et l'objectif est de refléter la manière dont on manage ces opérations en y accolant la représentation des collaborateurs.

Ceci étant, moi qui suis provincial, je reconnais que Narbonne et Grenoble ne sont pas à côté. Je regarderai cela avec la DRH France pour arriver à quelque chose d'équilibré.

COUPE DU MONDE DE RUGBY 2023 ET JEUX OLYMPIQUES 2024

Je finirai sur une note plus légère, mais tout aussi importante pour l'image de la société et l'implication des collaborateurs.

En 2016, ALTRAN a été partenaire technique de l'EURO de football en France, pour tout ce qui concernait le management et la logistique des stades.

A moyen terme, 2023 et 2024, 2 événements majeurs vont se dérouler dans notre pays, la coupe du monde de rugby et les Jeux Olympiques.



Quel positionnement souhaitez-vous donner à ALTRAN pour ces manifestations à l'écho considérable à travers la planète, que ce soit en amont ou pendant leur déroulement, au niveau partenariat technique ?

Altran essaiera de participer à ces événements qui ont un écho mondial, en appréciant où Altran doit être en fonction de ce que nous sommes aujourd'hui. Il reste du temps. Et ce n'est pas un sujet léger, car cela fait partie de l'image de l'entreprise et de son rayonnement. Il faudra cibler et être aux bons endroits.

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



Je soussigné(e) ☐ Mme ☐ Mlle ☐ M. Nom : Prénom : Date de naissance : / / 19.... Souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2017-2018 Date : / / 2018 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)