

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°30

Juin 2018



Chers collègues,

Voici enfin l'été !



Dans ce numéro, vous trouverez nos propositions visant à rendre les salariés « engagés ». Nous nous sommes prêtés à cet exercice dans l'objectif de faire des propositions constructives à notre Direction.

A l'heure où notre PDG vient de présenter son plan pluriannuel « High Road, Altran 2022 », qui concerne exclusivement le business, l'excellence opérationnelle et les perspectives de croissance, nous remarquons que rien n'est dit sur le côté humain, les collaborateurs qui sont la force vive de l'entreprise. Pourtant, sans eux, les résultats affichés ne seront pas atteints.

Les négociations sur le futur CSE (Comité Social et Economique) n'ont pas progressé. D'un autre côté, la Direction avait informé les parties intéressées fin mai qu'elle y mettait fin. Depuis, nous n'avons pas de nouvelles et nous rentrons dans la période estivale. La Direction joue-t-elle la montre en espérant bénéficier des périodes de congés pour éviter les recours administratifs, dont les délais sont très courts ?

Nous vous souhaitons de très bonnes vacances !

L'équipe **amplitude**



Ce mois-ci :

- ☞ Les informations importantes
- ☞ La Coupe du Monde pendant les heures de travail
- ☞ Les bons plans : le billet congé annuel SNCF et les offres Edenred
- ☞ Le reçu pour solde de tout compte
- ☞ La recrudescence des départs de la société
- ☞ Les inégalités du partage des richesses
- ☞ Nos propositions Engaged People
- ☞ Adhérez chez Amplitude !

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater !

17,2 % Ratio entre les fins de période d'essai et les embauches.

Ainsi, 1 embauché sur 6 quitte la société avant la fin de sa période d'essai (entre 1 et 8 mois, suivant le type de contrat et si la période d'essai est renouvelée ou pas).

C'est bien sûr beaucoup trop !

Parmi ces fins de période d'essai, 55% le sont à l'initiative du salarié.

Cela signifie que le nouvel embauché est très souvent déçu par les promesses faites pendant son processus de recrutement, mais aussi que le management estime s'être trompé sur le profil recherché.

Outre le coût qu'engendrent ces échecs, le travail demandé par les fonctions support s'en retrouve accru.



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

Vous avez jusqu'au 31 juillet pour poser vos jours de congés dans **SmartRH**.



Un salarié peut-il regarder un match pendant son temps de travail ?

Alors que la Coupe du Monde de football bat son plein, avec des matchs parfois en plein après-midi, certains peuvent être tentés de regarder les diffusions en direct sur internet.

La Cour d'appel de Poitiers a reconnu le licenciement pour faute grave d'un salarié à qui il est reproché d'avoir regardé, durant environ deux heures, depuis le poste de contrôle vidéo du magasin, un match de la coupe du monde de football avec un subordonné.

Certes, il s'agissait d'un salarié affecté au service sécurité de l'établissement. Et nous n'en sommes pas là chez Altran. Heureusement !

Certaines Directions partent du principe que pendant les matchs, notamment ceux de l'équipe de France, tout le monde ne va pas être à 100% sur son job et sa mission.

Plutôt que d'essayer de contrôler ou d'empêcher, elles laissent aux passionnés qui en ont envie, et si les circonstances le permettent, la responsabilité de regarder le match et de compenser ensuite ce temps imparti, estimant que le modèle de fonctionnement des nouvelles générations a profondément été transformé et que la surveillance exacerbée des salariés n'est pas constructive.

Il reste néanmoins compliqué de mesurer l'impact sur la productivité des salariés, selon les experts, entre hausse de l'absentéisme et réduction des journées de travail. Mais selon eux, l'impact positif, notamment en cas de victoire de l'équipe nationale, peut être beaucoup plus important.

La retransmission des matchs est aussi un moyen de créer une dynamique d'équipe, de se rapprocher et de davantage développer le business, dans la mesure où cela ne perturbe pas le travail des personnes non intéressées et la marche générale de l'entreprise.

Texte de référence : [Cour d'appel, Poitiers, Chambre sociale, 15 Mars 2017 - n° 15/04997](#)

Source : [Sud-Ouest](#)



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

Le billet congés annuel de la SNCF



Une fois par an, les salariés et leur famille ont droit à un billet « congé annuel » pour leur voyage en train.

Il vous permet de bénéficier d'une **réduction d'au moins 25 %** sur un billet de train aller-retour, y compris de TGV.

Et jusqu'à 50% en utilisant des chèques-vacances...

Pour plus d'info, consultez [notre article](#). Et [le lien vers la SNCF](#).



Les offres « Le Club » d'Edenred

Vous possédez tous une carte Tickets Restaurant Edenred.

En plus du moyen de paiement dans les commerces acceptant cette carte, vous pouvez bénéficier d'avantages auprès d'un certain nombre d'enseignes partenaires, allant de la restauration au voyage, en passant par le shopping, le sport et la culture.

Pour en profiter, connectez-vous sur [myedenred.fr](#)

Liste non exhaustive :



Reçu pour solde de tout compte : toutes les sommes doivent y figurer



Le reçu pour solde de tout compte vaut uniquement pour les sommes qu'il mentionne et non pour celles d'une annexe à laquelle il renvoie. C'est la solution retenue par la Cour de cassation dans un arrêt du 14 février 2018. Des salariés réclamaient de l'argent à leur ancien employeur pour leur indemnité de mise à la retraite. L'employeur avait refusé se basant sur le reçu pour solde de tout compte qu'ils avaient signé.

Les juges n'ont pas retenu cette argumentation. Pour la Cour de cassation en effet, le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie au bulletin de paie annexé pour le détail des sommes versées n'éteint pas la dette de l'employeur. Les salariés pourront réclamer d'autres sommes ultérieurement.

Le solde de tout compte est un document établi par l'employeur faisant l'inventaire de toutes les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif. Il est remis au salarié contre reçu : le reçu pour solde de tout compte.

Textes de référence : [Cour de cassation, Chambre sociale, 14 février 2018, 16-16617 16-16618, Publié au bulletin](#)

(Source : [service-public.fr](#))

Recrudescence des départs de la société



Dans notre numéro précédent, nous alertions la Direction sur un nombre de départs à l'initiative du salarié (démission, fin de période d'essai à son initiative ainsi que rupture conventionnelle) à son paroxysme sur 2017.

Nous avons mis en avant sur notre 1^{ère} page le taux de départ au cours de la période d'essai (17,2%).

La Direction répond que la conjoncture économique actuellement favorable impacte l'indicateur, les nouvelles recrues se laissant encore le temps de choisir pendant leur période d'essai.

La définition officielle du turnover est le rapport entre ces départs et le nombre de salariés ayant un CDI en début d'exercice. Le taux sur le périmètre France est ainsi proche de 23,5%.

Mais ne nous voilons pas la face !

Même si les effectifs CDI/CDD augmentent depuis plusieurs années (+4,8% en 2016, +5,4% en 2017), le nombre de démissions croît plus vite que les effectifs (+25% en 2016, +10% en 2017), et surtout les fins de période d'essai à l'initiative du salarié explosent (+27% en 2016, +43% en 2017).

Sans oublier les fins de période d'essai à l'initiative de l'employeur (+15% en 2016, +29% en 2017).

Au total, 1 embauché sur 6 n'est plus dans les effectifs au bout de quelques mois seulement, rendant tout le processus de recrutement, le coût et le temps qui y sont consacrés, caducs.

Il y a une vraie remise en cause à faire du côté de notre Direction, des RH et du management pour inverser cette tendance périlleuse et retrouver une situation vertueuse.



Grandes entreprises : la spirale des inégalités du partage des richesses

Les grandes entreprises françaises préfèrent – et de loin – rémunérer les actionnaires plutôt que d’investir ou de mieux payer leurs employés.

C’est ce que révèle Oxfam France, association de développement qui lutte contre les injustices et la pauvreté, dans un rapport sur le partage des richesses au sein des grandes entreprises françaises.

Les conclusions de ce rapport sont alarmantes (même si certains remettent en cause l’analyse menée, l’estimant biaisée et à charge contre les entreprises françaises). Les inégalités du partage des richesses des grandes entreprises du CAC 40, n’ont jamais été aussi importantes.

En 2017, 82 % des richesses créées dans le monde ont bénéficié aux 1 % les plus riches. Longtemps, grâce à son modèle social, la France a été préservée de ces inégalités extrêmes. Ce n’est plus le cas aujourd’hui. Les 10 % les plus riches détiennent plus de la moitié des richesses nationales.

Cette répartition inégale des richesses s’organise pour l’essentiel au sein des entreprises, où la richesse créée va majoritairement aux actionnaires et Dirigeants. **Pourtant, sans salarié, pas de création de richesse...**

Pour maximiser les bénéfices à distribuer aux actionnaires, les entreprises exercent une pression à la baisse sur les salaires et multiplient les techniques (paradis fiscaux) pour échapper aux impôts. L’investissement devient une variable d’ajustement, souvent sacrifiée, pour augmenter les dividendes des actionnaires. La santé financière des entreprises sur le long terme est ainsi sacrifiée.

La France est le pays champion du monde où les entreprises reversent la plus grande part de leurs bénéfices aux actionnaires. De 2009 à 2016, les entreprises du CAC 40 ont redistribué 67,4% de leurs bénéfices en dividendes aux actionnaires et seulement 5,3% aux salariés. La rémunération des actionnaires a progressé plus de 4 fois plus vite que celle des salariés.

En 2016, les entreprises du CAC 40 ont ainsi reversé près de 15 fois plus de bénéfices à leurs actionnaires (sous forme de dividendes) qu’à leurs salariés (sous forme d’intéressement et participation). Sans oublier les Dirigeants.

CAC 40 : PRIORITÉ AUX ACTIONNAIRES

Depuis 2009, **SUR 100 € DE BÉNÉFICES**, les entreprises du CAC 40 ont en moyenne reversé :



Chez Altran (qui n’est pas dans le CAC 40), la comparaison est encore accentuée. **Les collaborateurs n’ont carrément pas vu de versement de la participation depuis plus de 10 ans, et les négociations sur l’intéressement sont au point mort depuis 2 ans.** Les augmentations salariales sont minimales depuis des années. Et nos actionnaires se partagent près de 62M€ en dividendes stricto sensu en 2017 (pour un bénéfice après impôts de 102M€), pour la première fois depuis des années (les années précédentes, le compte « primes d’émission » était utilisé pour rémunérer les actionnaires). Calculons juste à quoi correspondraient ces 62M€ (ou même une partie) pour les 44000 collaborateurs du Groupe...

Lors de la consultation annuelle du comité d’entreprise (et du futur CSE) sur la situation économique et financière, les élus doivent être vigilants sur la répartition des richesses de l’entreprise entre dirigeants, actionnaires et salariés et son évolution dans le temps.

(Sources : [CEOLIS](#), [Aleteia](#), [France Inter](#), [Bastamag](#), [Le Point](#), [RT France](#))

Engaged People : nos propositions

Après une 1^{ère} saison Engaged People en 2017, ALTRAN France a proposé pour 2018 de nouveaux engagements basés sur 3 piliers :

- « une entreprise apprenante... vers une entreprise école »
- « une entreprise fluide... vers une entreprise plateforme »
- « une entreprise engageante... vers une entreprise par et pour son capital humain »



Nous avons demandé l'état d'avancement des engagements passés à la Direction, qui nous a fourni un suivi à fin mai, à la fois pour les [engagements 2017](#) et les [actions 2018](#).

Après avoir étudié dans nos 3 [précédents numéros](#) chacun des 13 engagements 2018 de la Direction, AMplitude vous expose ses propositions. [Travail](#) que nous avons aussi entrepris en 2017.

Même si ces actions ont le mérite d'exister, elles ne nous semblent toujours pas répondre aux « **facteurs d'hygiène** » et « **facteurs de motivation** » prépondérants recensés par la Direction au travers des multiples rencontres avec les collaborateurs. Les difficultés de fidéliser les collaborateurs sont criantes, malgré des promotions, des rôles additionnels.

Forts de ce constat, nous avons voulu apporter notre pierre à l'édifice, en étant force de proposition et en montrant notre valeur ajoutée, plutôt que de simplement critiquer les engagements.

Bien sûr, nous n'avons pas la prétention d'avoir toutes les solutions ni la bonne méthodologie. Nous voulons humblement apporter des réflexions nouvelles dans l'optique d'ouvrir le dialogue et construire, avec la Direction, les bonnes idées de demain.

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.

Et au-delà, l'environnement de travail et l'évolution de carrière.

Ce pilier, qui nous semble prioritaire, doit être centré sur la fidélisation des salariés présents aujourd'hui et sur l'attractivité des salariés de demain. Au regard du turnover, les mesures du Plan 2017 ne semblent pas avoir porté leurs fruits.

Nous prônons une entreprise qui associe les salariés à son développement et ses réussites, préalablement aux dictats de la Finance, une entreprise qui crée un environnement sain et productif propice à l'émancipation de chacun.

Pour assurer ces objectifs, la présence d'élus de proximité est indispensable pour bien connaître les salariés, leurs métiers et leurs problématiques propres. Ceci n'est possible qu'en conservant les 7 établissements distincts actuels, seul moyen de représenter tous les salariés sur le territoire.

Rémunération et politique salariale

- Faire un **vrai effort de politique salariale**, en 4 points :
 - Garantir un socle minimum d'augmentation annuelle pour tous de 1% par an, qui ne laisserait aucun salarié à la marge (facteur d'hygiène).
 - Atteindre au minimum une enveloppe d'augmentation de 2% de la masse salariale chaque année, distribuée lors des comités carrière, sur des critères au mérite, comme actuellement.

- Proposer une rémunération variable en fonction d'objectifs quantifiables, pour tous (en 2017, seuls 25% de la population en bénéficie). Une des pistes pourrait être la prise en compte de la satisfaction client, pour les consultants en mission externe.
- Faire profiter les salariés des bénéfices de l'entreprise :
 - Intéressement avec des objectifs réalistes !
 - Accord dérogatoire sur la Participation permettant un versement aux salariés, alors que l'application strictement légale l'empêche, en raison des déficits passés.
- Augmenter l'abondement du Plan d'Épargne Groupe (PEG).
- Ouvrir le Compte Epargne-Temps (CET) aux congés payés et ne pas le limiter à 6 RTT par an.
- Avancer le versement de la Prime vacances, au moment où les locations et autres moyens de transports sont payés, c'est-à-dire au début du printemps. La verser fin juin est certes un progrès, mais n'est pas totalement adapté.
- Faire bénéficier à toute la population d'Altran de la rematérialisation des Tickets Restaurant dématérialisés, en ouvrant cette option aux fonctions support et aux managers. Il faudrait pour cela que notre Direction se rapproche de nos législateurs en argumentant sur l'incongruité de la réglementation actuelle. Car supposer que des salariés sédentaires ont tous accès à un restaurant d'entreprise n'est pas exact.

Environnement de travail

- Mieux écouter les salariés qui soumettent des idées ou émettent des alertes, et les récompenser. Nous attendons les détails de la mesure n°12 sur la boîte à idées, repoussée en octobre.
- Pouvoir faire le point avec son N+1 en dehors des entretiens annuels (à mi-exercice par exemple) pour éventuellement recadrer le scope des tâches affectées. La mise en place de TM et de TL devait résoudre, en théorie, ce manque, pour les consultants. Tel ne fut pas le cas sur la 1^{ère} année. Et quelle solution est apportée aux populations sans management de proximité ?
- Proposer au salarié d'apprécier sa relation managériale lors de son EA/EP, et pas uniquement trimestriellement via Minos.
- Respecter le [droit à la déconnexion](#).
- Mettre en place une vraie politique [QVT](#) permettant d'améliorer les conditions au travail.
- Pérenniser et favoriser le télétravail, en le rendant plus flexible (besoins collaborateurs et projets).
- Consultants : Tenir compte de la vie privée pour la mobilité géographique momentanée (mission loin du domicile), actuellement souvent trop vite imposée aux consultants.
Staff : Remédier à la surcharge de travail de cette population, due à une hausse constante des effectifs qui n'est pas compensée.
- Accompagner les salariés dans la connaissance de leur client, leur intégration chez Altran. Cela passe également par la prise en compte des spécificités des salariés (handicap, langue...).

Développement de carrière

- Favoriser les évolutions dans le chemin de carrières Altran. Le Career Paths doit montrer aux salariés qu'ils ont potentiellement toute opportunité à évoluer au sein de ces fonctions, avec un management moteur dans cette évolution. Pour atteindre cet objectif, nous demandons au management une meilleure écoute, sans regarder son intérêt financier à court terme.
- Communiquer sur les ouvertures de postes additionnels, comme cela se fait pour les opportunités en interne dans Access/DirectV2.

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.

Et au-delà, le développement personnel.

Nous sommes dans une époque où les technologies évoluent très vite, mais où d'anciens procédés peuvent encore perdurer.

- Investir dans une formation à la hauteur d'une société visant l'innovation, afin de :
 - s'assurer que tous les salariés soient formés au moins une fois tous les trois ans avec des formations favorisant leur développement de carrière.
 - étendre les possibilités de formation en e-learning.



- Contractualiser un « Passeport Formation » dès l'embauche, récompensant la fidélité, qui engage l'employeur à former le collaborateur Altran selon un échéancier établi. Cette mesure augmenterait l'attractivité durable d'Altran tout en garantissant une certaine liberté au collaborateur dans le choix des formations.

- Mettre à disposition de toute la population (consultant, fonction support, manager) un vivier de formations sur les outils utilisés en interne et chez nos clients. Vivier contenant des formations en ligne disponibles pour tous, et aussi des tutoriels mis en ligne par des experts Altran pour partager leur connaissance dans une technologie ou un outil particulier.



- Permettre un développement personnel et une meilleure ouverture d'esprit dans ses activités en proposant un éventail de formations différentes de celles nécessaires à la réalisation des missions.
- Rendre accessibles des outils et plateformes permettant de tester, expérimenter et valider des technologies, solutions et concepts.
- Mieux adapter les formations « Stars » aux besoins et aux souhaits des salariés.
- Avoir une politique de certification sur le long terme, notamment lorsqu'elle requiert un investissement financier périodique, avec le maintien des engagements pris initialement.
- Communiquer régulièrement sur les formations internes Altran et le compte Formation CPF/CPA. Le catalogue des formations internes est maintenant accessible sur ACCESS, mais très peu le savent. Cette information est primordiale pour la préparation des EA/EP.



- Encourager la VAE ([Valorisation des Acquis de l'Expérience](#))

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.

Et au-delà, le développement du sentiment d'appartenance et des outils utiles, adaptés et ergonomiques.

Le projet DEMETER devait répondre aux besoins de management de proximité, afin de créer un sentiment d'appartenance. Pour atteindre cet objectif, nous prôtons une vraie notion d'équipe, avec liste de diffusion, espace d'échanges, réunions en petit comité,... accompagnée de moyens associés. Au bout de la 1^{ère} année de déploiement, cet objectif n'est pas atteint.

En outre, les outils d'aujourd'hui sont orientés pour être utilisés principalement à l'agence et sur des ordinateurs configurés. A tout moment le collaborateur doit pouvoir s'informer et communiquer avec son réseau.



- Rendre facilement accessibles les informations sur son équipe, son organisation, les consultants Altran chez son client, les différents rôles au sein d'Altran (admins, coordinateur de site, formateurs, DPI)... Et au-delà, pouvoir identifier un contact interne par son rôle, son TM, sa hiérarchie, son équipe...
- Donner de la visibilité sur les métiers (fiches de poste) : que fait un ADV ? Un chef de projet ? les collaborateurs à la DPI ? un « label formateur » ?
- Accompagner le consultant intéressé par une mission qui ne correspond pas exactement à son expérience ou ses compétences, en lui faisant profiter du réseau d'entreprise via des référents, qui pourraient l'aider à préparer au mieux son entretien et sa mission potentielle.
- Repenser entièrement les outils pour les rendre cohérents, ergonomiques et adaptés aux besoins des collaborateurs, qui devront se sentir impliqués dans leur déploiement.
Nous avons déjà formulé cette demande en 2017, et rien n'a bougé depuis. Les collaborateurs se retrouvent avec une multitude d'outils, parfois inadaptés à leurs besoins et à leurs fonctions.
- Mettre à disposition des outils correspondant au mode de connexion des consultants, en leur donnant accès au réseau d'entreprise :
 - de chez le client, si celui-ci le permet
 - de chez eux dans tous les cas

Conclusion

Le cœur de tout plan voulant impliquer l'engagement des salariés devrait passer en tout premier lieu par le respect des facteurs d'hygiène ([théorie d'Herzberg](#)). Nous pensons que cette première étape n'est pas concluante.

Vouloir mettre en place une politique globale d'amélioration de la vie en entreprise doit s'accompagner nécessairement d'un investissement financier non négligeable, mais sans cet effort budgétaire, les engagements ne pourront pas atteindre leurs objectifs.

Nous attendons les prochaines réunions de discussion avec notre Direction pour avoir son ressenti et un premier bilan sur 2018, même si beaucoup d'actions ont été repoussées au 2nd semestre.

Adhrez 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)