

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°31

Septembre 2018



Chers collègues,

Voici déjà l'automne ! Nous espérons que la période estivale vous a été profitable.

Elle ne l'a pas été pour Altran et le cours de l'action. Et ce n'est peut-être pas sans effet pour les collaborateurs. Au-delà de la crainte (que certains estimeront purement capitaliste) des salariés qui ont cru dans leur entreprise et investi leurs deniers personnels soit dans l'action, soit dans le [PEG](#) via le fonds ALTRAN Actionnariat, la fonte de la capitalisation boursière rend notre entreprise vulnérable à l'OPA d'un acteur sautant sur l'occasion pour récupérer nos compétences. Sans parler des conséquences possibles sur le climat social et la politique salariale.

Pour rappel des faits, le vendredi 13 juillet (sic), Altran a fait un communiqué pour se mettre en conformité avec l'AMF (Autorité des Marchés Financiers), après avoir découvert une malversation sur sa filiale récemment acquise ARICENT. L'action a alors chuté de près de 30% pour atteindre 8,40€. L'audit externe mené par KPMG aurait dû rassurer les analystes financiers. Or le 6 septembre, alors que l'incident découvert au début de l'été était confirmé comme un cas isolé, les résultats financiers, et principalement la trésorerie du Groupe, ont largement déçu les investisseurs, avec une action qui a continué à dévisser jusqu'à 7,11€ le 18 septembre.

Notre Direction, pourtant issue de ce milieu financier, n'a su ni répondre aux actionnaires, ni rassurer les analystes financiers, ni communiquer aux salariés, alors que les multiples informations extérieures sont pour le moins anxiogènes.

Cet « incident » n'est donc pas anodin et la communication de nos dirigeants nous apparaît assez légère et incompréhensible. Peut-on parler de Je-m'en-foutisme ou d'amateurisme ? Nous n'irons pas jusque-là, mais nous nous interrogeons...

Et pendant ce temps, notre concurrent historique, ALTEN, continue de surperformer en France, dépassant pour le 3^{ème} trimestre consécutif ALTRAN, grâce à une politique de recrutement efficace et anticipée, notre PDG ayant lui-même reconnu un retard de plus d'un semestre en la matière, avec un emballement (un peu tardif et chronophage) sur septembre et octobre, au moment où l'économie montre des signes de ralentissement.

Vos représentants AMplitude, que ce soit en CE, CCE ou au Conseil de Surveillance du FCPE ALTRAN Actionnariat, jouent pleinement leur rôle en interrogeant la Direction. Dominique Cerutti sera présent en CCE le 3 octobre. Nous ne manquerons pas de le questionner pour obtenir des réponses concrètes et connaître sa vision sur les prochains mois. **N'hésitez pas à nous contacter, nous serons porteurs de vos messages.**

L'équipe **amplitude**

Ce mois-ci :

- Les informations importantes
- Notre lettre ouverte à notre nouveau CEO
- Les bons plans : le télétravail
- Quelques jurisprudences récentes
- Rejoignez-nous chez Amplitude !

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater !

**-225
M€**

Trésorerie nette du Groupe (Free Cash Flow) à fin juin 2018.

Elle était attendue -75M€ par les analystes. Autant dire qu'ils n'ont pas apprécié, et que l'action ALTRAN a poursuivi sa chute.



Date limite pour rematérialiser une partie de vos tickets-Restaurant.

Il vous suffit de vous connecter sur myedenred.fr.

Cette rematérialisation n'est malheureusement pas possible pour les populations considérées sédentaires, comme les fonctions support, les TM et les commerciaux.



Date limite pour indiquer dans [SmartRH](#) votre choix quant au reliquat de votre congé principal.

Il vous est demandé de choisir entre la prise du reliquat de votre congé principal avant le 31 octobre 2018 ou la renonciation au fractionnement, permettant de poser librement au-delà du 1^{er} novembre 2018 le reliquat de votre congé.

A défaut, votre reliquat de congé sera automatiquement positionné sur les derniers jours ouvrés du mois d'octobre 2018.

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

Lettre ouverte à notre CEO France Arnaud MAURY

Monsieur le Directeur,

Nous vous félicitons pour votre nomination au poste de CEO France en remplacement de M. Rozé, qui occupe dorénavant de nouvelles fonctions opérationnelles au niveau Europe.

Nous espérons que votre arrivée à la tête de l'entreprise en France marquera enfin la restauration du dialogue social, en panne depuis plusieurs années.

En effet, nous vous rappelons que nous sommes les champions de France des élus IRP en termes de longévité (bientôt 7 ans), et ce titre ne nous réjouit pas ! A plusieurs reprises, le renouvellement des instances, au travers d'élections avortées, n'a pu avoir lieu, pour de multiples raisons, la principale étant l'absence de réel dialogue social entre les parties prenantes.

Les soi-disant négociations sur le futur CSE sont terminées depuis fin mai, selon la Direction des Affaires Sociales. Son directeur nous explique que c'est la volonté de M. Rozé. Devez-vous subir les décisions de votre prédécesseur ? Votre promotion est une vraie opportunité pour reprendre à bras-le-corps ces négociations et marquer de votre empreinte cette étape importante pour notre société, en revoyant les projets d'accords sur le CSE et en garantissant la présence d'élus locaux.

Le futur CSE reprend les prérogatives des 3 anciennes instances CE, DP et CHSCT. Celles-ci avaient besoin d'un ancrage de proximité. Cela reste toujours valable pour le nouveau CSE.

Amplitude défend le **maintien des 7 établissements actuels**, qui a fait l'objet d'une reconnaissance constante de la DIRECCTE en 2011 et 2016. Pour la bonne réalisation de leurs mandats, les élus ont besoin de la connaissance des métiers, des entreprises clientes, du bassin d'emploi. En France, les disparités régionales sont importantes. Des instances locales sont indispensables, pour représenter tous les salariés.

Concernant les activités sociales, nous nous souvenons que lors de votre visite à Biot, vous aviez reconnu que représenter et gérer à la fois des salariés de Montpellier et de Grenoble était inenvisageable pour une seule instance IRP.

Vous pouvez, vous devez, Monsieur le Directeur, apporter un souffle nouveau au dialogue social au point mort chez Altran. Saisissez cette chance !

Le Bureau **amplitude**



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

Osez le télétravail !

Nous l'avons déjà abordé dans de précédentes [communications](#), mais nous souhaitons faire un rappel, et aussi informer les nombreux salariés qui nous ont rejoints dernièrement.



Un [accord d'entreprise](#) sur le télétravail existe depuis 2014. Mais il est malheureusement trop peu utilisé chez Altran.

Pourtant, le recours au télétravail est de plus en plus prisé, au regard des nombreux avantages qu'il accorde : davantage d'autonomie et d'épanouissement au travail, gain en productivité et en temps, sans compter les économies réalisées.

Nous espérons qu'Altran a surmonté les freins, plutôt d'ordre culturel, qui considèrent l'importance de la présence physique comme essentielle au bon fonctionnement de l'entreprise, le management craignant, sûrement à tort, la difficulté de gérer les équipes à distance.

Toutes les populations chez Altran devraient pouvoir bénéficier de cette possibilité. Or un manque de transparence et d'accessibilité peut apparaître selon le statut et les qualifications de chacun. Des disparités qui seraient notamment dues au manque de confiance des managers vis-à-vis du travail fourni par le collaborateur à distance. Une défiance hiérarchique bien connue qui va même jusqu'à déteindre sur les salariés qui parfois limitent eux-mêmes leur temps de télétravail par crainte de la perception négative de leur hiérarchie.

 L'employeur n'est jamais tenu d'accorder un télétravail puisque les deux parties doivent se mettre d'accord. Toutefois, en cas de refus, l'employeur doit motiver sa réponse.

 Nous vous proposons un [VRAI-FAUX](#) concernant les idées reçues sur le télétravail.



Un manager licencié parce qu'il était trop «familier» avec ses équipes

C'est ce que la Cour de Cassation vient de confirmer en juillet dernier, contredisant l'arrêt de la Cour d'Appel. L'entreprise estimait que la familiarité du manager avec son équipe l'empêchait de sanctionner ses collaborateurs...

Certes, la jurisprudence s'était déjà prononcée sur l'insuffisance professionnelle des managers. Mais c'est la première fois qu'une juridiction estime qu'une trop grande proximité d'un manager avec les salariés de son équipe peut justifier un licenciement, car cela l'empêche d'exercer son autorité.

Il lui est ainsi reproché d'avoir à de nombreuses reprises adressé par mail à son hiérarchique direct des observations, propositions et critiques du mode de fonctionnement de l'entreprise et du groupe, tout en étant extrêmement familier avec ses équipes, comme en atteste de nombreux mails, ce qui le met notamment dans l'impossibilité de sanctionner les erreurs et manquements professionnels de ces dernières.

Devant le Conseil des Prud'hommes puis la Cour d'Appel de Lyon, le manager avait fait valoir que ses critiques étaient des critiques "constructives" qui s'inscrivaient dans les limites de "la liberté de parole d'un salarié au sein d'une entreprise, surtout à un poste de direction" et qu'il ne pouvait en résulter une insubordination délibérée envers son supérieur hiérarchique direct.

Est-ce qu'une telle tendance serait de nature à modifier la vision actuelle du management en entreprise ? C'est finalement peu probable. Une entreprise demeure un centre de coût et tendra naturellement à favoriser tout ce qui lui permet d'optimiser sa rentabilité. Cependant il est certain que cela oblige les managers à suivre une ligne de crête qui peut être mal vécue par certains, entre décontraction et autorité. **Les managers sont des salariés à part entière d'Altran. AMplitude les représente au même titre que les autres ! N'hésitez pas à nous contacter si besoin.**

Contraint de rester connecté, un salarié est dédommagé

La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt rendu le 12 juillet la nécessité pour une entreprise de dédommager les salariés contraints de rester disponibles, en application de la loi Travail de 2016.



L'affaire opposait un salarié et son employeur, une multinationale britannique spécialisée dans les services d'hygiène aux entreprises. Promu directeur régional du Pôle Sud-Ouest en 2010, ledit salarié avait dû «laisser en permanence son téléphone allumé (...) pour répondre aux sollicitations de ses subordonnés ou clients» et rester ainsi joignable en cas de problème. Obligation contraignante qui n'était pourtant pas considérée par l'entreprise comme une «astreinte», c'est-à-dire compensée de manière financière ou en jours de repos.

Or l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise constitue bien une astreinte selon le Code du travail. Et ceci d'autant plus que depuis la loi Travail de 2016 ([L3121-9](#)), l'astreinte n'inclut plus l'obligation pour le salarié de rester à son domicile pour être à la disposition de son employeur. Le simple fait de devoir rester «connecté» en dehors du temps de travail suffit désormais à définir une période d'astreinte. C'est donc pour encadrer ce devoir de connexion que la cour de cassation a tranché et condamné l'entreprise à verser plus de 60 000 € à son salarié, à titre de dédommagement.

Un vide juridique demeure néanmoins sur la période d'astreinte, qui n'est ni considérée vraiment comme du repos, ni vraiment comme du travail. Car si les périodes d'astreinte sont dédommagées, elles sont toujours comptabilisées en France comme du temps de repos, alors que selon le Comité européen des droits sociaux (CEDS) l'assimilation des astreintes à du temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable de travail. Ainsi, un salarié français en période d'astreinte le week-end devra reprendre le travail lundi en cas de non-intervention, puisqu'il aura eu ses deux jours de repos.

La Cour de cassation rappelle aux entreprises qu'une violation de temps de repos par une disponibilité obligatoire, même numérique, est une astreinte et doit être dédommée.

Depuis l'entrée en vigueur du droit à la déconnexion, encore 8 cadres sur 10 en France déclarent se connecter en dehors de leur temps de travail.

Sources : [Le Figaro](#) et [FranceTVInfo](#)

Adhérez à AMplitude !



Faute de dialogue social, nous n'avons toujours pas de calendrier pour les prochaines élections. Les négociations sont terminées, selon la Direction. Les accords seraient en relecture. De notre côté, nous nous tenons prêts à toute éventualité.

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)