

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°33

Décembre 2018



Chers collègues,

La concertation Engaged People 3 vient de prendre fin. Nous attendons maintenant la synthèse qui en sortira. Nous constatons le faible taux de participation à cette enquête (entre 2 et 3% des salariés ont émis des propositions, même si les votes sont plus nombreux), et nous pouvons déjà regretter que les grands oubliés dans la majorité des propositions soient les fonctions support. Avec l'augmentation constante des effectifs et le fort turnover, cette population est en pleine surcharge de travail, et dans l'extrême difficulté pour assurer un travail de qualité dans de bonnes conditions.

Ce deuxième semestre 2018 a été marqué par de nombreux articles négatifs sur Altran dans la Presse, que ce soit au niveau financier ou des affaires. Malheureusement aucune réaction de notre Direction, qui préfère laisser courir des bruits (seulement des bruits infondés ?) plutôt que de communiquer positivement.

Nous sommes exaspérés d'observer que les seules références à Altran dans les actualités sur internet n'ont que des connotations négatives et nous ne comprenons pas que notre direction se complaise dans cette situation.

Le Directeur d'Altran Amérique du Nord, affiché comme la caution de la relation commerciale avec le client IBM, qui serait parti à la retraite (conditionnel, puisque des analystes ont pu observer qu'il serait maintenant DG d'une autre société), sans que son remplacement n'ait été anticipé, une enquête ouverte de l'Autorité de la Concurrence sur une entente illicite entre sociétés de services impliquant Altran, des suspicions de falsifications fiscales...

Au final, ALTRAN devient la risée du web et la cible d'attaques sur les marchés financiers.

Nous espérons que la nomination de Stéphanie BIA comme directrice de la Communication Groupe va permettre de corriger la situation, mais pour l'instant nous ne voyons rien venir.

Nous vous souhaitons de Très Belles Fêtes !

L'équipe **amplitude**

*Un jour j'irai travailler en théorie,
parce qu'en théorie tout se passe bien!*



Ce mois-ci :

- ↗ Les actualités importantes
- ↗ L'augmentation escomptée pendant sa carrière
- ↗ Les bons plans : le Plan d'Épargne Groupe
- ↗ Les élections chez Altran
- ↗ Les arrêts maladie
- ↗ Le télétravail, solution miracle ?
- ↗ L'actualité des jurisprudences
- ↗ Adhérez chez Amplitude !

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater !

3300 Nombre de recrutements en France en 2017.

C'est une augmentation énorme de +50% en 2 ans. Toutefois, les effectifs n'ont progressé « que » de 5% l'année dernière. La raison : un taux de sortie très important (28%, en nette augmentation sur les 3 dernières années), et une difficulté croissante à intégrer les nouveaux entrants. Un chiffre marquant : **plus d'1 salarié sur 5 quitte la société avant la fin de sa période d'essai** (à son initiative ou celle de l'employeur).

La conséquence non négligeable, outre l'aspect financier et l'image de l'entreprise, est la surcharge de travail des populations œuvrant dans le recrutement.

Source : rapport CCE sur la politique sociale 2017 d'Altran Technologies France



Date limite pour utiliser vos Tickets Resto papier, au cas où vous auriez demandé à les « rematérialiser » au cours de 2018.



Date limite de validité du reliquat sur votre carte Tickets Resto.

Entre le 1^{er} et le 15 mars 2019, chaque bénéficiaire devra faire sa demande de changement de millésime sur myedenred.fr. Passée cette date, le crédit sera définitivement perdu. Des mails de communication seront adressés par Edenred.

Le salaire augmente de 70% en moyenne pendant une carrière

Un salarié peut espérer en moyenne multiplier son salaire par 1,7 au cours de sa vie professionnelle.

L'étude a été réalisée à partir des données disponibles de l'Insee pour les salariés à temps complet nés entre 1935 et 1974, avec un profil de carrière relativement invariant pour chaque groupe d'ancienneté.

Ainsi, en début de carrière, le salaire vaut en moyenne 70% du salaire moyen; à 30 ans, il l'égalise le salaire moyen; à 40 ans, il le dépasse de 10% et il lui faut encore vingt années pour le dépasser de 20%.



La progression des salaires relatifs s'amenuise donc avec l'âge.

L'écart entre les hommes et les femmes, à peine perceptible en début de carrière, ne cesse de grandir: une femme en fin de carrière gagne en moyenne 110% du salaire moyen, contre 130% pour un homme.

Les experts constatent une dégradation relative de celles des diplômés (bac ou plus), en raison d'un doublement des diplômés du supérieur en vingt ans, que l'appareil productif a eu du mal à absorber, avec pour conséquence un certain déclassement du diplôme à l'entrée sur le marché du travail.

Chaque cohorte de diplômés apparaît moins bien lotie que la précédente et mieux lotie que la suivante.

Les salaires des diplômés augmenteraient moins avant 60 ans et stagneraient après.

Une vigoureuse action de formation à partir de 50 ans paraît nécessaire si l'on souhaite accroître le taux d'emploi des seniors sans que cela ne s'accompagne d'une baisse de salaire.

(Source : [Challenges](#))



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

Plan d'Epargne Groupe



Les salariés bénéficient d'un PEE permettant de profiter d'un abondement de l'employeur sur leurs versements, **jusqu'à 540€** (bruts) par année civile.



Même si ce dispositif est perfectible, il est accompagné d'avantages intéressants pour votre épargne à moyen et long terme :

- ✓ Frais de tenue de compte pris en charge par l'employeur
- ✓ Sommes bloquées pendant 5 ans, mais [12 cas de débloqué anticipé](#)
- ✓ 6 types de fonds variés, du plus sécurisé au plus risqué



- ✓ Paliers pour l'abondement

Tranche de versement volontaire	Abondement employeur (%)	Abondement maximum par tranche (€)
0 - 150 €	100%	150 €
151 - 500 €	30%	105 €
501 - 1000 €	25%	125 €
1001 - 1800 €	20%	160 €
Total abondement		540 €

⚠ Tout placement financier est lié à un risque!



Pour ceux n'ayant pas encore ouvert de plan, nous vous conseillons de faire les démarches le plus rapidement possible auprès d'ESALIA (www.esalia.com ou **09.69.32.15.21** du lundi au vendredi de 8h à 18h). Un certain délai est requis entre la demande de création et la prise en compte du versement pour l'abondement. Il serait dommage de rater l'abondement de 2018...

Les élections chez ALTRAN : C'est reparti (loin, très loin !)

Une nouvelle décision judiciaire vient de repousser les futures élections de vos représentants du personnel.



En effet, la Cour de Cassation vient de casser la décision du Tribunal d'Instance de Courbevoie, qui avait annulé les élections prévues à l'automne 2017 en raison des Ordonnances Macron qui mettaient fin aux instances CE et DP. Or les décrets ne sont parus qu'en décembre 2017, soit après la date annoncée du 2nd tour, fin novembre 2017. C'est maintenant le Tribunal d'Instance de Puteaux qui doit se prononcer sur les futures élections : CE/DP ? CSE ?

Nous sommes dans le flou le plus total, avec une épée de Damoclès au 31 décembre 2019 qui, en cas d'absence d'élections d'ici-là, mettra fin aux mandats des instances actuelles, laissant la société et surtout les salariés sans représentants du personnel.

Pendant ce temps, les élus actuels viennent d'entamer leur 8^{ème} année de mandat, pour 4 années initialement prévues.

Si au moins le dialogue social fonctionnait bien... Ce qui est loin d'être le cas actuellement !

Près d'un salarié du privé sur quatre renonce à un arrêt maladie prescrit



Près d'un salarié du privé sur quatre s'étant vu prescrire un arrêt maladie en 2018 y a renoncé de façon partielle ou totale, un chiffre en augmentation, selon une étude sur l'absentéisme au travail publiée par Malakoff Médéric.

Selon cette étude de l'IFOP, 42% des personnes interrogées se sont vu prescrire un arrêt maladie au cours des douze derniers mois.

Parmi elles, 23% ont décidé de ne pas respecter leur arrêt maladie (dont 15% qui n'ont pris aucun jour d'arrêt), contre 19% en 2016, une progression significative.

Le non-respect complet des arrêts maladie est particulièrement marqué chez les dirigeants salariés (48%) et les cadres (22%, contre 11% chez les ouvriers), ainsi que dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration (30%) et du commerce (19%, contre 6% dans la banque-finance-assurance). A noter que parmi les salariés en télétravail, 24% renoncent à leur arrêt maladie...

Les salariés du privé qui regrettent de ne pas avoir respecté leur arrêt maladie sont également plus nombreux: 49% en 2018, contre 39% en 2016. Ils sont 45% à penser que cela a eu un impact sur leur productivité, 38% à estimer que cela a nui à la qualité de leur travail et 24% à juger que cela a allongé la durée de leur maladie.

Autre enseignement de cette étude, moins de la moitié (39%) des arrêts maladie est liée, de près ou de loin, au contexte professionnel (troubles musculosquelettiques, psychologiques, ou encore épuisement), d'après les personnes interrogées.

Enfin, la durée moyenne des arrêts longs (plus de 30 jours) a augmenté de 10% entre 2012 et 2016. Pour freiner l'augmentation du coût des arrêts maladie, le Premier ministre Édouard Philippe a missionné des experts qui privilégient plusieurs pistes de réflexion, dont le télétravail.

Selon la 10^{ème} édition du [baromètre Ayming](#), le taux d'absentéisme dans les activités de services est passé 5,48% en 2016 à 4,84% en 2017 (-0,64 point). Chez Altran Technologies, la tendance est similaire (-0,4 point). Sur cette période, le taux global est passé de 5,0% à 4,6%.

(Source : [Challenges](#))

Le télétravail, remède miracle pour alléger le stress et les galères de transports?

Sûrement ! A condition de réussir à l'organiser et à établir un nouveau lien de confiance entre le salarié et l'employeur.

Alors qu'Edouard Philippe l'a dégainé comme " piste sérieuse " pour faciliter un retour au bureau progressif après un long arrêt maladie, une quinzaine de grands groupes du quartier d'affaires emblématique de la Défense s'est engagée à le tester pendant au moins un an. Jusqu'à 50 000 salariés de la Défense pourraient être concernés. Objectifs : désengorger les transports en commun aux heures de pointe, et contribuer à réduire aussi le stress des salariés. Une solution parmi d'autres (horaires décalés, faciliter l'usage du vélo...).

La vie de bureau sans aller au bureau pour tenir le choc ? Les Français sont pour : 55% des employés français déclarent que leur temps de trajet pour aller au travail est pénible. Surtout par temps de grèves et de manifestations. Et 67% d'entre eux vont même jusqu'à affirmer qu'entre deux offres d'emplois, ils privilégieraient celle qui propose l'option du travail à distance en sus !

L'idéal pour concilier vie pro et vie privée, qui n'est pas sans risques

Le travail à distance, pourtant, n'est pas nouveau, mais a gagné en légitimité depuis septembre 2017, avec l'ordonnance Macron qui a assoupli le régime juridique du télétravail. Il y a une réelle volonté aujourd'hui de s'émanciper du cadre " physique " du bureau pour gagner en productivité et améliorer la santé. Moins de temps dans les transports, plus de temps pour la vie de famille, les loisirs... par les temps qui courent, le télétravail devient surtout la solution en or pour mieux concilier vie professionnelle et personnelle.

Toutefois, le télétravail n'est pas sans risques. Sentiment d'isolement, journées à rallonge qui empiètent encore plus sur la vie privée, horaires, voire mode de vie totalement décalés... Pour certains, l'aventure peut virer au cauchemar. A force de distendre le lien physique avec l'entreprise, le salarié ne risque-t-il pas l'aliénation de son travail ?

Pour réduire ce danger, une bonne mise en place, avec des règles précises et acceptées par toutes les parties en amont, est primordiale afin que le travail à distance représente toujours une forme de liberté, d'autonomie, de productivité, d'économies...

Faire confiance au salarié, et non le contrôler

Côté employeurs, deux craintes valables subsistent : la difficulté à piloter des troupes éparpillées et le risque de perdre l'émulation et l'esprit d'équipe. Or le télétravail ne doit pas opérer par le contrôle, mais par la confiance. Il implique donc un changement de management qui satisfait beaucoup de salariés, notamment les plus jeunes. In fine, les employeurs profitent aussi de cette évolution contribuant à apaiser des tensions et tissant un lien différent avec l'entreprise, dans l'optique de nourrir la fidélité et l'envie de travailler.

Finalement, on pourrait se demander à quoi bon investir dans l'embellissement des locaux et multiplier les open space, les cafè't avec table mange-debout et le flex office si tout le monde reste à la maison. Or le télétravail est une forme de travail, mais pas la seule. Elle ne prend pas le pas sur les différents espaces de coworking ou les open-space. Ce sont des solutions complémentaires qui n'aspirent qu'à favoriser le bien-être et la productivité des employés qui veulent s'émanciper et gagner en responsabilité. Employeurs et salariés doivent s'y préparer.

Thierry DUFOUR, Directeur Formation et Développement RH Altran France, a annoncé en CCE le 20 novembre qu'une campagne de sensibilisation aurait lieu courant 2019 chez Altran. Espérons que les retombées seront profitables pour tous, quelle que soit leur fonction, et que le taux de télétravail décollera enfin dans notre société. AMplitude demande que le télétravail occasionnel soit autant considéré que le télétravail régulier.

(Source : [Challenges](#))



Jurisprudence

Clause de non-concurrence et effets dans le temps

Si la clause interdisant, avant l'expiration d'un certain délai, au salarié quittant une entreprise d'entrer dans une autre entreprise exerçant une activité similaire ne s'applique pas dès lors que les deux entreprises ne sont pas en situation réelle de concurrence, mais appartiennent au même groupe économique, et que le passage du salarié de l'une à l'autre est le résultat d'une entente entre lui et ses deux employeurs successifs, elle reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec le second employeur a été rompu, sans que ce délai puisse s'en trouver reporté ou allongé.

(Source : [Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-10.853](#))

Réseaux sociaux et dénigrement de l'employeur

Les réseaux sociaux sont devenus des outils de communication puissants. De plus en plus de contentieux opposent l'employeur et le salarié, à propos de l'utilisation de ces outils, notamment en matière de dénigrement de l'employeur. Alors, peut-on tout dire sur Facebook, Twitter, etc. ?

Une salariée est licenciée pour faute grave, suite à la diffusion, sur Facebook, de propos injurieux et de menaces, envers son employeur. Ce licenciement est jugé injustifié par la cour d'appel et la Cour de cassation.



Quel est le raisonnement des juges, dans cette affaire ?

Les libertés individuelles sont fondamentales. Le salarié bénéficie, dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise, d'une liberté d'opinion et d'expression. Cette liberté d'expression est toutefois encadrée. L'abus du droit d'expression se fonde sur la teneur des propos, le contexte dans lequel ils ont été tenus et leur publicité.

Dans cette affaire, la salariée avait tenu des propos injurieux sur un groupe Facebook fermé, limité à 14 personnes. Les juges ont estimé qu'il s'agissait là, d'une conversation privée. Les juges protègent donc la vie privée des salariés, y compris, dans le monde numérique.

Les salariés, utilisateurs de Facebook notamment, doivent s'assurer de restreindre la diffusion de leurs messages en utilisant un paramétrage de confidentialité.

A défaut, ils s'exposent à ce que leurs propos tenus sur les réseaux sociaux, soient utilisés par leur employeur pour justifier un licenciement.

Dans un arrêt du 24 mars 2014, la Cour d'appel de Lyon a considéré comme une cause réelle et sérieuse les propos injurieux d'un salarié sur un mur Facebook en accès libre.

De même, si un message litigieux a été diffusé dans une sphère d'échanges qui n'est plus privée du fait d'un grand nombre d'amis qui peuvent prendre connaissance des messages, le licenciement (pour propos injurieux) pourrait être validé.

(Source : [village-justice.com](#))



Adhérez à AMplitude !

Suite à la décision de la Cour de Cassation cassant l'annulation des élections CE/DP de fin 2017, les négociations sont au point mort. Or les chantiers sont immenses.



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 de ces prochaines élections professionnelles consacrant (normalement) 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



JOYEUX NOËL

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 2018-2019</p> <p>Date : / / 20..</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)