

Lettre ouverte à notre CEO Arnaud MAURY

Monsieur le Directeur,

La date butoir de la tenue des élections professionnelles actant l'intronisation des CSE en lieu et place des CE/DP/CHSCT arrive à grands pas. En effet, le 31 décembre prochain verra la fin des instances actuelles, et sans élections, les salariés se retrouveront sans représentants du personnel.

En septembre dernier, suite à votre nomination, nous [exprimions](#) notre espoir de voir un renouveau dans le dialogue social au sein de notre société, qui était gravement malade à ce niveau-là. Force est de constater que 8 mois après, la situation est encore au point mort.

Nous avons appris de la Direction des Affaires Sociales, lors de la réunion de « négociation » sur la mise en place du CSE du 17 avril, que vous étiez en fait le seul décisionnaire dans la future organisation de l'instance (nombre d'élus, moyens alloués, nombre de comités, ...) et que vous étiez donc la personne avec qui il était utile de discuter, finalement... la personne à convaincre.

Le point d'achoppement principal est le nombre d'établissements distincts, la Direction s'obstinant à proposer une répartition des périmètres qui n'a plus de raison d'être, ni au niveau opérationnel, ni au niveau géographique. Cette définition des établissements telle que présentée aujourd'hui nous semble totalement incohérente avec la structure que vous avez voulue en 2019, revenant à un management de proximité, et que nous approuvons totalement.

Sans avoir un consensus, au moins une majorité aboutie entre les différentes parties prenantes peut être trouvée sur un nombre d'établissements raisonnable.

Depuis le début des « négociations » pour les élections CE/DP et maintenant CSE, AMplitude n'a cessé de prôner, dans l'intérêt des collaborateurs, **un découpage des établissements permettant la proximité avec les populations**, sans contrevenir à la législation qui met en avant l'autonomie de ces périmètres et sans cantonner des salariés à des rôles d'élus « professionnalisés » déconnectés de la réalité des métiers d'Altran. Cela permettra une présence des représentants dans leurs prérogatives sociales au plus proche des préoccupations des salariés.

Côté économique, pour des **réunions efficaces et un dialogue social constructif**, comment peut-on envisager des réunions mensuelles d'instance avec plus de 40 participants, qui concerneront une zone géographique très étendue, impliquant des heures et des heures de discussions sur des sujets pour lesquels les bons interlocuteurs côté Direction ne seront peut-être même pas présents ? **Seuls des périmètres de taille raisonnable en termes géographique et métiers, pourront garantir un fonctionnement satisfaisant.**

Enfin, si l'on considère l'objectif « Engaged People », nous sommes persuadés que la présence des représentants du personnel, au cœur des populations constituant la force vive de l'entreprise, est primordial pour **fidéliser les salariés**, grâce à leurs prérogatives socioculturelles, , mais aussi leurs prérogatives économiques et de conseil jouant un rôle certain dans la **Qualité de Vie au Travail**, au même titre que la reconnaissance du travail accompli, les perspectives d'évolution professionnelles et une juste rémunération.

Et même si nous sommes conscients que cela nécessite un certain investissement de votre part, nous savons que **la réussite de l'entreprise** passe par là !

Monsieur le Directeur, pour vraiment entamer une négociation digne de ce nom et afin de sortir de ces négociations par le haut, **nous jugeons indispensable que vous honoriez de votre présence la prochaine réunion qui se tiendra le vendredi 10 mai matin à Vélizy.**

Nous comptons sur vous !

L'équipe **amplitude**