



Chers collègues,

Altran a-t-elle vendu son âme ? Pour de pures raisons financières, APAX, notre actionnaire principal, et les autres administrateurs du Groupe ont accepté une OPA amicale de Cap Gemini.

Nous allons communiquer ce mois-ci sur Engaged People 3 et notre grand désarroi face au manque d'écoute criant de notre Direction, en se posant la question de savoir si nous méritions une telle Direction, et si notre Direction nous méritait. Puis cette annonce de rachat est venue nous couper l'herbe sous le pied. Nous reviendrons sur Engaged People dans un prochain numéro.

Il est toujours plus agréable d'être dans la position du chasseur que celle du chassé. Chez Altran, depuis des années, nous étions dans la première position, et cela concernait le plus souvent l'acquisition d'entités étrangères.

Nous avons tous vécu l'information de lundi comme une réelle surprise. AMplitude avait interrogé notre PDG en 2018 lors de l'AG du Groupe. Vous trouverez sa réponse d'alors ci-après. Prémonitoire...

Le 4 juillet prochain, le CCE sera informé pour la 1^{ère} fois sur cette OPA... amicale.

Amicale certes, mais qui semble guidée uniquement par des intérêts économiques, et a priori nullement sociaux. Des interrogations légitimes sont posées. Car qui dit synergies dit souvent casse sociale.

Dans ce numéro, nous revenons longuement sur l'AG du 15 mai dernier, où nous avons interrogé Dominique Cerutti et les membres de la Direction Générale sur plusieurs sujets très divers, pour lesquels nous avons obtenu des réponses circonstanciées. Nous regrettons de ne pas avoir remis sur la table la question de l'OPA-bilité de notre entreprise.

En attendant, nous vous souhaitons un très bel été, à essayer si possible de mettre de côté cette actualité brûlante et pour le moins anxiogène. Même si nous ne manquerons pas de continuer à vous informer, dans le cadre légal qui nous contraint, sur ce rachat par Cap Gemini.

L'équipe **amplitude**



Les négociations sur les futures élections CSE continuent, malgré l'annonce de rachat de notre société. En effet, plusieurs mois seront nécessaires pour finaliser cette acquisition, et en attendant, tout doit continuer à avancer.

Une réunion a eu lieu le 27 juin, la prochaine, et a priori dernière réunion avant mise à la signature des projets d'accords, est programmée vendredi 5 juillet.

Ce mois-ci :

- ↗ Actualités importantes : la prime de vacances
- ↗ Le rachat d'Altran par Cap Gemini
- ↗ AG 2018 : une annonce prémonitoire
- ↗ L'Assemblée Générale 2019 du groupe Altran : les réponses de notre PDG aux questions des salariés
- ↗ Adhérez chez Amplitude !



Date de versement de la prime de vacances.

Suite à la fin de l'accord Passerelle, la période de référence devient du 1^{er} juin N au 31 mai N+1.

La Direction dit avoir fait le choix d'un versement unique de 385€. Or cette prime de vacances est soumise à des règles conventionnelles SYNTEC ([article 31](#)), et le montant distribué doit être à minima égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés de l'ensemble des salariés.

Chaque année, les salariés Altran bénéficiaires percevaient un complément de prime en janvier N+1. Or dans la communication faite sous MINOS, ce complément n'est pas mentionné, et la Direction n'a pas su répondre à nos questions sur ce point précis. Elle devra nous démontrer que le montant distribué répond bien à ces obligations.

Altran racheté par Cap Gemini !

Comme vous, AMplitude n'a pas plus d'informations à ce jour que celles parues dans la Presse écrite ou audiovisuelle, et celles communiquées par notre Direction ([Livestream du 26 juin](#)).

Dominique CERUTTI s'est principalement attaché à nous rappeler maintes fois les obligations légales dans un tel cadre, à savoir l'interdiction absolue de communiquer avec Cap Gemini, sans toutefois aborder les sujets qui intéressent ou qui inquiètent les collaborateurs.

Nous vous invitons également à (ré)écouter [l'interview](#) du PDG de Cap Gemini, Paul HERMELIN (à partir de 56'30"), précédée de l'analyse financière de BFM Business, à partir de 4'58".

Selon BFM, c'est « une grosse opération dans le secteur technologique français », voilà comment est présenté par notre PDG le rachat via une OPA « amicale » de notre société par Cap Gemini.

Au-delà des mots, il y a des salariés, des familles.

Avec Altran, Cap Gemini récupère toute une expertise, et 46 000 ingénieurs à travers le monde. Les détails de cette intégration ne sont pas encore connus, et selon Dominique CERUTTI, elle ne sera effective que dans plusieurs mois.

Nous attendons le processus d'information-consultation des instances représentatives du personnel pour remonter les questions des salariés. N'hésitez pas à nous adresser les vôtres à amplitude.altran@free.fr.

AG 2018 : une annonce prémonitoire

Lors de l'AG 2018, nous avons questionné Dominique CERUTTI sur le risque pour Altran d'être la cible d'autres acteurs du marché et sur l'éventualité d'une OPA visant notre société. Nous vous proposons de revenir sur [cet article](#), paru en mai 2018.

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 désirant 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 ?



[Dominique CERUTTI] 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.

Assemblée Générale 2019 du Groupe ALTRAN

L'AG du groupe ALTRAN s'est tenue le mercredi 15 mai 2019 à Neuilly.
Toutes les [résolutions](#) soumises au vote des actionnaires ont été approuvées.

Cette année, comme l'année dernière, l'une d'elles concernait directement les salariés : la résolution n°22 (« Emission d'actions et de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société avec suppression du droit préférentiel de souscription, réservée aux adhérents à un plan d'épargne »). Et elle a été approuvée, pour la 4^{ème} année consécutive. Malheureusement, malgré les discours optimistes de nos dirigeants, elle reste pourtant non suivie d'effet. Espérons qu'elle le soit enfin cette année !

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 complètes apportées par Dominique CERUTTI (en [bleu](#)). La vidéo de l'AG est disponible [ICI](#).



[Fabrice BARTHIER] Les préoccupations des salariés que je représente aujourd'hui, comme chaque année devant vous à l'occasion de l'AG, semblent être toujours les mêmes. Pourtant, la Direction n'arrive pas à porter des réponses qui vont y répondre de façon durable. 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.

TURNOVER/ « TALENT CRUNCH »

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

Le taux d'attrition (départs volontaires) pour 2018 apparaît à 24,2% dans le DDR.

Lorsque nous vous avons remonté ce point ces 2 dernières années, vous répondiez que ce taux d'attrition, certes élevé, était toujours sous contrôle du management.

Ce risque est clairement identifié dans le [DocDeRef 2018](#) (§2.1.2.4), même si d'une année sur l'autre, c'est un pur copier-coller. La lecture de ce paragraphe est intéressante sur la politique RH de l'entreprise, qui avoue clairement ne pas faire actuellement d'effort salarial pour juguler cette perte de savoir-faire, puisqu'elle arrive encore à recruter des collaborateurs.

Selon nous, cette perte continue de talents est très préjudiciable pour Altran, autant en termes de risque industriel que de surcharge au niveau des efforts pour le recrutement ; et ce n'est pas en les remplaçant en volume que l'on palliera cette fuite d'expertise.

Quelle est votre position sur ce sujet ? A-t-elle évolué ? Et quelles solutions, au-delà de la 2^{ème} ou 3^{ème} saison d'Engaged People, qui ne semble pas répondre aux préoccupations des partants, pouvez-vous et allez-vous proposer ?

[Dominique CERUTTI] Sur le sujet des Talents, c'est un point central qui est un challenge pour Altran et nos concurrents, et c'est ce qui fait notre valeur aux yeux de nos clients.

Il y a une pénurie d'ingénieurs sur la planète, qui parfois ne sont pas à l'endroit où on en a besoin. Un des 5 facteurs qui limitent la croissance du PIB mondial est ce manque d'ingénieurs, qui empêche nos clients d'innover. Il existe aussi une attrition entre 17 et 23% dans nos modèles.

Un certain taux d'attrition est nécessaire dans une société de services afin de maintenir l'équilibre dans sa pyramide des âges et la structure de coûts. Sans cette attrition, en raison de la rapidité technologique, des compétences recherchées, on devient moins compétitif. Au-delà, on commence à souffrir.

Nous considérons que nous nous situons aujourd'hui dans un niveau qui est élevé mais stable, grâce à la mise en place de multiples initiatives à travers le Groupe :

- Mise en place au niveau international de l'IMA (*International Management Academy*) pour notamment développer les compétences en leadership de nos premières lignes managériales et favoriser la proximité avec nos ingénieurs,
- Déploiement dans un grand nombre de pays d'outils en e-learning pour favoriser et accélérer l'accès à la formation.
- Mise en place de politiques de mobilité et de rotation sur les projets.
- Finalisation de la digitalisation d'un processus Groupe d'on-boarding des nouveaux entrants.

Finalement, il est statistiquement reconnu que les « milléniaux » bougent trois fois plus vite que leurs prédécesseurs et 1 sur 4 a quitté son emploi depuis 2017.

La pression chez Altran est montée jusqu'à 24-25%, ce qui reste tout à fait *manageable*. Altran est une superbe machine à recruter, nos concurrents souffrent plus que nous.

Comment attirons-nous les skills ? Nous sommes très attractifs, pas seulement en France. En Inde, nous sommes 14000 ingénieurs, regroupés dans 4 ou 5 villes, et nous sommes la plus grosse société d'engineering indienne, alors que nous n'étions rien il y a 4 ans. Les ingénieurs qui sortent des écoles veulent travailler pour nous, le logo Altran y est visible. Aux USA, nous sommes passés de 40M\$ à 850M\$ en 4 ans. Les ingénieurs américains considèrent que, même si nous sommes une société européenne, nous représentons quelque chose, et ils ont envie de travailler chez nous.

En France, c'est pareil, nous avons une réputation, nous sommes le 1^{er} prestataire. Et pour un jeune ingénieur, on peut penser qu'au bout de 3 ou 4 ans il va faire un choix qui va être : Est-ce que je reste dans une société comme Altran, assez exigeante en termes de discipline business, ou est-ce que je vais travailler chez un client ? Et la plupart de ceux qui partent font ce dernier choix. Mais au début de sa carrière, le jeune ingénieur a envie de travailler pour nous, car nous avons une image multi-industries, multi-projets, même si nous acceptons de les perdre au bout de 3-4 ans, recrutés par nos clients. Mais c'est quelque chose que nous arrivons à maîtriser.

Sur le turnover, en lien avec l'intégration d'ARICENT : quel est le turnover depuis son acquisition ? A la fois aux Etats-Unis et en Inde ?

Le taux d'attrition en 2018 est de 24,2% pour l'ensemble du Groupe incluant Aricent, qui n'a pas connu d'attrition particulière depuis l'acquisition ; nous sommes à peu près conformes. Ce sont 1500 ingénieurs aux Etats-Unis, et le reste en Inde. Le turnover de l'Inde est par nature plus élevé que dans d'autres pays. Mais nous restons à un taux autour de 23%. Le management y est pour beaucoup. L'autre facteur est le positionnement géographique, pas seulement sur New Delhi et Bangalore, mais sur d'autres villes où le turnover est bien en-deçà du fait de la moindre concurrence. C'est ainsi que nous arrivons à stabiliser et maîtriser ce turnover. Tout en gardant en mémoire que nous y sommes très attractifs. Il n'y a pas eu de variation dans le temps, pré- et post-acquisition.

ENGAGED PEOPLE / COLLABORATEURS ENGAGES



Le déploiement des actions prévues dans la 2^{ème} saison du Plan Engaged People n'est toujours pas terminé. Nous avons découvert l'évaluation qui a été faite sur Engaged People v2 par l'administrateur salarié (9 sur 10), vous octroyant par là-même une rémunération variable intéressante. Au vu des échanges que nous pouvons avoir avec les salariés en France, il ne semble pas que cela reflète le ressenti de la majorité d'entre eux.

Les salariés se tournent déjà avec impatience vers la 3^{ème} saison, pour laquelle ils ont été mis à contribution au travers d'enquêtes collaboratives.

Une demande récurrente et majoritaire porte sur la valorisation financière de l'implication des collaborateurs. Et si au final, c'est pour octroyer 100 ou 200€ aux forces vives du Groupe, le signal serait très négatif.

Quand Engaged People V3 sera-t-il communiqué en France ? Celui-ci va-t-il répondre aux attentes des salariés ?

(NDLR : la mise en œuvre du programme Engaged People 2018 comptait pour 10% de la rémunération variable du PDG (page 89 du [Document de Référence 2018](#)). Le pourcentage de réalisation a été évalué à 90% (sic !), permettant une rémunération variable de 63 000€ à notre PDG. Il était de 60% pour l'exercice 2017...)

Sylvain Michel avait été désigné en tant qu'Administrateur représentant des salariés, il était à ce titre légitime pour évaluer ce critère qualitatif à l'aune de la performance mondiale du Groupe sur ce programme. Pour mémoire, l'évaluation avait été de 60% pour l'exercice 2017.

Pour répondre de manière précise au niveau de la France, la communication sur la troisième campagne a été réalisée au mois de mai, un retard a été encouru du fait de la cyber-attaque du premier trimestre. Nous répondrons dès cette année à plusieurs des demandes ressorties comme prioritaires aux yeux des salariés lors de la consultation.

DIALOGUE SOCIAL



Les élections en France pour renouveler les instances et passer au format CSE n'ont toujours pas eu lieu.

La Direction semble avoir entendu les revendications des organisations syndicales, notamment sur le maillage régional. Ce n'est pas la panacée, mais c'est déjà une avancée notoire. Mais rien n'est encore joué dans la signature des accords préélectoraux, car il reste des points de blocage.

Même si nous sommes conscients que cela nécessite un certain investissement de l'entreprise, en termes d'élus et d'heures de délégation, nous savons que la réussite de l'entreprise passe par là !

Que pensez-vous de la situation du dialogue social au sein d'Altran Technologies France ?

Globalement, le dialogue social est actif :

- Une nouvel accord handicap a été signé en 2019 ;
- Trois accords sont actuellement en cours de négociation :
 - Accord sur l'égalité professionnelle à la signature ;
 - Accord prime des vacances en discussion ;
 - Accord CSE et Accord DSDS

Concernant les négociations encadrant le CSE, la durée de celles-ci est principalement imputable aux contentieux croisés initiés par certaines organisations syndicales, nécessitant d'attendre les décisions de justice. Au terme de la dernière décision, la négociation a repris sans délai. La nécessité de donner aux salariés la possibilité de contacter des Représentants du Personnel au plus près du terrain dans la configuration CSE est partagée par la Direction.

Les modalités en sont en discussion avec les OS représentatives.

PLAN D'EPARGNE GROUPE, INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

(ce sujet a été abordé par Guillaume HANCY, président du Conseil de Surveillance du FCPE ALTRAN Actionnariat)

Il n'y a ni Intéressement des salariés au capital de l'entreprise, ni participation depuis plus de 15 ans dans cette entreprise. C'est peut-être dû à la structure de l'entreprise, mais ce n'est pas normal.

L'année dernière, le sujet a été abordé longuement pendant l'AG, et la Direction avait semblé réceptive à nos demandes. Pourtant, lorsqu'on regarde dans le [DocDeRef 2018](#) page 74 les travaux du Conseil d'Administration, ce sujet a été oublié, et nous le regrettons.

Nous sommes convaincus qu'il y a un intérêt pour Altran, en se plaçant du point de vue d'un actionnaire.

En regardant les opérations effectuées chez les sociétés du SBF120, il y en a beaucoup enregistrées chaque année.

Certes, il existe une résolution dédiée à l'ordre du jour de l'AG, qui est approuvée majoritairement, et par notre actionnaire principale, mais elle n'est jamais appliquée.

Oui, on avance avec vous sur ce sujet ! Il n'y a aucune raison en effet que les salariés ne soient pas intéressés à la marche de l'entreprise par actionnariat ou autre chose.

2018 a été une année turbulente (NDLR : avec l'acquisition d'Aricent et une augmentation du capital) et on ne peut pas envisager une dilution quelconque, fût-elle mineure, via une augmentation du capital destinée aux salariés. Mais cela ne change le point, directionnellement je suis tout à fait d'accord avec vous, il faut que les salariés soient associés à la réussite de l'entreprise, soit par actionnariat salarié, soit par le mécanisme d'intéressement. Je rappelle que c'est un sujet spécifiquement français, et Eric BACHELLEREAU, DRH Groupe, a ce sujet sur sa feuille de route, et il faudra aboutir à un résultat concret.

Nous avons également traité de nouveaux sujets d'actualité en 2019 :

CYBERATTAQUE

La cyber sécurité, avec les risques qui y sont liés, est largement mentionnée dans le DocDeRef, que ce soit dans la [version 2018](#) (§2.1.2.8) ou dans les précédentes.

Des informations divergentes ont été diffusées concernant le paiement d'une rançon. Que pouvez-vous nous dire à ce sujet aujourd'hui ?

Sur les conséquences économiques, au-delà de la communication laconique du 25 avril dernier, que pouvez-vous nous communiquer aujourd'hui ?

Les gens pensent qu'il s'agit d'appuyer sur un bouton pour tout redémarrer.

Quand quelqu'un est rentré dans un système volontairement, vous ne pouvez pas être sûr qu'il n'a fait que la chose que vous avez détectée, vous êtes obligé de présumer qu'il peut y avoir autre chose. Pour un Groupe comme Altran, qui opère dans 25 pays, emploie 45 000 collaborateurs et est hautement équipé en informatique, il s'agit de tout rebâtir, et les équipes de Daniel CHAFFRAY, CIO d'Altran, s'y sont attelés jour et nuit depuis des semaines, en repartant d'un système central totalement sain, et ce pour chaque pays. Cela a pris 3-4 semaines, mais pour la taille d'Altran, c'est un record, et les équipes ont été admirables.

Les leçons que nous en tirons :

- 1- Cela ne sert à rien de penser qu'en payant les meilleurs systèmes de protection, on est immune, car si un groupe de hackers veut rentrer, ils rentreront. Il existe des techniques de défense qui consistent à imaginer en permanence que quelqu'un est déjà rentré, et des sondes dans les réseaux scannent continuellement tous les systèmes pour détecter la moindre anomalie pour pouvoir faire un *shutdown* encore plus rapide que celui que nous avons fait le 24 janvier, avec des systèmes de compartiments étanches pour contenir la contagion potentielle.
- 2- On a durci les règles informatiques (connexions certifiées, clés USB interdites...), et les architectures ont été fortifiées pour éviter une propagation de virus.
- 3- On a choisi un prestataire unique du plus haut niveau pour gérer les *firewalls* et les systèmes de protection.

Cela nous a challengés, cela a été dur alors que c'est arrivé en plein *closing* des comptes 2018.

L'impact financier a été marginal ou inexistant pour les actionnaires, aucun impact client, voire même une image positive, en s'élevant dans nos standards.

LES MESAVENTURES BOURSIERES EN 2019 ET LA COMMUNICATION

L'action Altran a été profondément secouée en 2018 et continue de l'être.

Tout d'abord, début 2018, l'acquisition d'ARICENT et l'endettement du Groupe ont inquiété les investisseurs et les analystes financiers.

Puis des articles de presse ont suivi, traitant de divers sujets assez négatifs pour Altran :

- les malversations financières découvertes chez ARICENT, entraînant une chute de 30% du titre ;
- les résultats du 1^{er} semestre début septembre, principalement la trésorerie du Groupe, qui a largement déçu les investisseurs ;
- l'annonce du départ (à la retraite ?) du CEO d'Altran Amérique, sans indication d'un remplaçant ;
- une enquête ouverte de l'Autorité de la Concurrence sur une entente illicite entre sociétés de services impliquant Altran ;
- des suspicions de falsifications fiscales ;
- la cyberattaque de janvier 2019...

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

La position de la Direction est de ne pas répondre à chacun des articles paraissant dans la Presse. Nous pouvons le concevoir. Toutefois, ne jamais démentir de fausses informations vous paraît-il la bonne stratégie de communication, à la fois vers l'extérieur comme vers les collaborateurs ?

Ne vous paraît-il pas dommage que les salariés obtiennent des informations, peut-être erronées mais non contredites, par voie de presse plutôt que par des communications internes circonstanciées ?

A l'automne et cet hiver, plusieurs articles de Presse, concentrés sur un média, l'Express appartenant au même Groupe, ont paru, basés sur des informations venant de certains employés, dans un but de nuire à Altran. On est en train de regarder qui et pourquoi. Notre stratégie, celle du Board conseillée par une agence spécialisée, est de ne pas répondre à chaque rumeur infondée car sinon on consacrerait tout notre temps à cela.

Je cite l'exemple du départ de Frank KERN, CEO D'Arigent, qui serait parti précipitamment à la concurrence et sans remplaçant. Cette Presse que je viens de citer a repris ces informations, pensant qu'il y avait un problème, or c'est faux. Nous avons nommé la remplaçante de Frank KERN dès le 2^{ème} trimestre 2018 (NDLR : Laila WORRELL), elle avait été présentée aux actionnaires lors des "Investor Days" en juin 2018. Frank KERN était *chairman non executive* de la filiale américaine.

Cela frustre certains collaborateurs de l'entreprise, mais nous ne voulons pas polémiquer avec la Presse car cela ne sert à rien, la Presse est libre. En revanche en interne, nous recherchons à savoir pourquoi des salariés en interne font fuiter des informations erronées. En parallèle, une communication interne ciblée, envoyée à 1000 collaborateurs dont tout le management, a été déployée pour demander aux équipes de ne pas s'inquiéter.

Et sur la rançon ?

Ce que la Presse et les gens confondent, dans une situation incroyablement compliquée, avec un groupe de hackers dont le but déterminé est de nuire à l'entreprise, ce sont d'un côté le fait qu'on puisse avoir un dialogue avec ces hackers via le *dark net* et l'intermédiaire d'experts, et de l'autre le fait qu'on ait payé. Je ne veux pas commenter cela plus avant. Nous n'avons pas à commenter ce que l'on fait et la manière dont on le fait. La crise a eu lieu mais le Board estime qu'elle a été extrêmement bien gérée, avec l'aide d'experts.

Je ne suis pas sûr que la rumeur soit éteinte avec votre réponse mais cela reste mon analyse.

Ce qui est important pour les salariés, les actionnaires et tous les *stakeholders*, c'est que le Groupe soit bien géré, de manière professionnelle et non émotionnelle, et qu'on arrive à bout de nos sujets. Ce qui m'a mis le plus en colère lorsque j'ai lu ces articles, c'est d'entendre dire que l'Etat-Major d'Altran avait paniqué, car nous n'avons jamais paniqué ; on ne panique pas, on travaille.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Une dernière question en lien avec l'Assemblée Générale qui nous réunit aujourd'hui :
Résolution n°9 : contrepartie financière concernant l'engagement de non-concurrence du PDG.

Le souci réside non pas dans la durée (12 mois) mais dans la contrepartie financière (1 an de salaire).

En général, son montant est compris entre le quart et la moitié du salaire mensuel moyen versé au salarié. Chez Altran, selon l'ancienneté, il est compris entre 20 et 40%.

Même si la résolution est conforme aux dispositions légales et aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le montant paraît hors norme. Pour les salariés, cette différence de traitement risque d'être moyennement appréciée et comprise.

Nous ne remettons pas en cause la mise en place d'une clause de non-concurrence pour le PDG.
Mais pourquoi avoir choisi ce montant pour la contrepartie financière ?

[Eric BACHELLEREAU, DRH Groupe] C'est la pratique de marché pour les dirigeants mandataires sociaux, d'avoir une clause de non-concurrence. Elle était absente jusqu'à présent et il nous semblait opportun de la proposer au bout de cette période de 4 ans.

Cette pratique est entre 12 et 24 mois, Altran a choisi la fourchette basse de 12 mois, avec une contrainte sévère qui est une couverture mondiale.

[Dominique CERUTTI] C'était une anomalie historique que le CEO n'ait pas une clause de non-concurrence. C'est une option que le Board garde, qu'il peut exercer ou non. Il peut choisir, un jour, d'empêcher le CEO d'aller travailler. Il ne faut pas l'interpréter comme un cadeau mais comme une contrainte.

La durée de 12 mois, elle, a été fixée pour que cette clause soit licite. Elle est licite si elle est justement indemnisée, selon les juges.

Cette durée est le minimum pour que la clause soit licite.

Chez Altran, pour les consultants, la durée moyenne d'indemnité est entre 3 et 6 mois. 3 mois pour ceux qui ont moins de 2 ans d'ancienneté, 6 mois voire plus au-delà, et elle n'est que très peu exercée, de mémoire 12 collaborateurs en 2018 ont été concernés, et lorsque c'est le cas, en général l'indemnité est supérieure, précisément pour que la clause soit licite.

[Eric BACHELLEREAU] Et le principe de la clause de non-concurrence est de protéger l'entreprise et ses actionnaires.



Notre avis :

Un taux d'attrition est certes nécessaire pour une société comme Altran, mais le niveau atteint en 2018 (plus de 24%) ne démontre-t-il pas plutôt la difficulté de garder nos talents ? Notre Direction feint d'ignorer qu'un tel turnover est un coût économique immense pour la société et une surcharge de travail considérable pour les fonctions support et le management.

Notre Direction Générale n'a, de toute évidence, pas su enrayer la fuite des talents, en se cachant derrière « la superbe machine à recruter ».

Avec le plan Engaged People 3, AMplitude, à travers vos ressentis, a pu constater que la Direction n'a pas pris à sa juste mesure les attentes des collaborateurs et ne voit pas le mécontentement engendré par ses non-réponses.

Ceci est accentué par une communication interne qui laisse à désirer et n'est pas faite pour nous rassurer ni apaiser nos craintes.

Enfin, nous sommes ravis de noter que l'avis de notre PDG est d'avoir « des représentants du personnel au plus près du terrain », quand nous observons que les élus de proximité sont les grands absents des concessions accordées dans les négociations. Et combien d'accords ont pris du retard ou sont passés par décision unilatérale de la Direction ?

Adhérez à AMplitude !

Malgré le rachat annoncé d'Altran par Cap Gemini, les négociations sur les prochaines élections CSE se poursuivent et entrent dans leur phase terminale, sans garantie d'accord. Vos représentants CE, DP et les syndicats représentatifs sont en place depuis plus 7 ans. Un triste record de France !



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 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 2019-2020 Date : / / 2019 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)