

COMMUNICATION N°7

Mai 2016



Chers collègues,

Bientôt l'été et toujours pas de nouvelles de la date des élections CE/DP. Certaines DIRECCTE locales refusent de donner la répartition des sièges pour les DP, estimant que les négociations entre Direction et syndicats ne se sont pas déroulées correctement. Alors que les mandats de vos élus devaient se terminer en novembre 2015, nous n'attendons pas d'élections avant octobre voire novembre prochain.

N'oublions pas que les rôles CE, DP et CHSCT sont primordiaux pour la vie dans l'entreprise et nécessitent des candidats volontaires, prêts à s'investir pour être les porte-paroles des salariés et s'assurer de la bonne marche de notre entreprise.

Le 29 avril a eu lieu l'Assemblée Générale du Groupe. Notre PDG a répondu aux questions d'un élu AMplitude, et a pris des engagements oraux que nous vous décrivons dans ce numéro. Nous attendons maintenant les actes et surtout des résultats concrets.

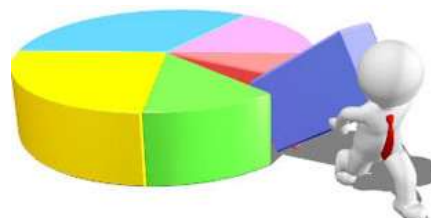
Enfin, le mois dernier, nous évoquions, malgré les préconisations de l'URSSAF, l'absence de Ticket Restaurant® pour des salariés en télétravail. Suite à une question des DP Blagnac sur le sujet, la Direction a déclaré procéder actuellement à un examen de la situation, étudiant notamment les conditions d'exonérations fiscale et sociale. Nos revendications ne sont pas vaines !

Bonne lecture à tous, et continuons ensemble !

L'équipe **amplitude**

Pour commencer, quelques informations...

La législation prévoit un accord d'intéressement avant le 30 juin. Il ne reste donc plus qu'1 mois afin que les négociations entamées entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives aboutissent. Faute de quoi l'employeur ne bénéficierait plus d'exonérations de charges.



AMplitude revendique pour tous les salariés enfin un vrai partage des bénéfices.



Début de la période estivale durant laquelle la Direction impose de poser 10 jours de CP consécutifs.

S'ils ne sont pas posés d'ici le 4 août, ils seront imposés du 22 août au 2 septembre.

Assemblée Générale du Groupe ALTRAN

Fabrice BARTHIER, un des 2 représentants des salariés lors de cette AG, en a profité pour questionner notre PDG Dominique CERUTTI sur sa vision et ses propositions de solutions autour de 5 thèmes, orientés principalement autour du volet social. La vidéo est disponible [ICI](#).

ENGAGED PEOPLE / COLLABORATEURS ENGAGES

Comment allez-vous vous assurer de l'attractivité et de l'engagement des salariés, notamment en termes de politique salariale ? (à comparer avec l'augmentation de 27% du « dividende » pour les actionnaires en 2016)

Dominique CERUTTI ne lie pas l'attractivité des salariés et les dividendes. Ces derniers sont le reflet de la confiance que les actionnaires ont montré dans la Société, et il ne les trouve pas exubérants.

Néanmoins, cela n'enlève pas l'obligation de se focaliser sur les collaborateurs. L'équipe de Direction, dans laquelle il s'inclut, a pris l'engagement de les associer au plan quinquennal. Il est persuadé que l'on peut concilier une logique actionnariale qui valorise aussi les collaborateurs.

La Direction a un plan de travail qui va être très largement communiqué dans les semaines à venir. Il consiste à écouter les équipes, notamment en France, bien au-delà des enquêtes de satisfaction déjà faites, entendre les partenaires sociaux, pour essayer de lister de façon distincte (et c'est nouveau chez Altran !) les **facteurs d'hygiène** (lorsque les salariés disent « on n'est pas content, on veut que ça s'améliore ») et les **facteurs de motivation**.

La théorie dit que vous pouvez avoir des gens

- pas satisfaits et pas motivés
- pas « désatisfaits » mais pas encore motivés
- à la fois satisfaits et motivés



L'équipe de Direction va travailler sur ces 2 facteurs, même si elle sait qu'elle ne pourra pas tout traiter en 1 seule fois. Elle va aller vers ce dernier objectif, en 2 étapes.

Selon lui, si nous arrivons, Direction, Organisations Syndicales et Représentants du Personnel, à faire un travail commun, en sachant de quoi on parle, en reconnaissant qu'on ne peut pas tout traiter mais au moins qu'on reconnaît le sujet, en proposant un calendrier, nous aurons montré qu'il y a une cohésion et une volonté sincère d'aboutir.

C'est un travail qui a eu lieu, qui a demandé beaucoup d'engagement et de temps au 1^{er} trimestre 2016, et qui sera communiqué à tous nos collaborateurs sans doute fin mai.

Nous sommes fin mai. Nous attendons maintenant ce premier bilan. Qui a participé à ces « enquêtes » ? Comment a été fait l'état des lieux ? Sur quels périmètres ? Quelles solutions seront proposées ? Tout autant de questions qui nous semblent légitimes. Le discours se veut optimiste. Ne soyons pas déçus !

CAREER PATHS ou PARCOURS DE CARRIERE

Les fonctions support en sont pour le moment, et ce depuis plus de 2 ans, exclues. Pourquoi ?

Dominique CERUTTI estime la demande juste. La Direction s'engage à accélérer le processus. Elle n'est pas sûre de pouvoir le faire avant l'été mais elle se débrouillera pour que ce plan voie le jour cette année.



Le CCE a été convoqué le 1er juin pour une information en vue d'une consultation, portant sur le « projet Career Paths pour les fonctions support ».

Les élus n'ont pas encore les détails, mais c'est un point positif qui, nous l'espérons, permettra à cette population de se projeter à moyen et long terme en envisageant les opportunités d'évolution de carrière au sein d'Altran. AMplitude ne manquera pas d'apporter ses propositions.

ABSENTEISME ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

Le taux d'absentéisme et le taux de fréquence des accidents du travail sont les plus importants en France (source : [Document de référence 2015](#) page 44)

Comment l'expliquez-vous et quel plan d'actions allez-vous mettre en place rapidement ?

La Direction regarde 2 zones géographiques : la France et l'Allemagne.

Selon Dominique CERUTTI, le taux d'absentéisme n'est pas le plus élevé en France, mais en Allemagne. Pour être tout à fait transparent, si ce taux dépasse les normes du pays, c'est le reflet que quelque chose ne va pas. Il le lie à son précédent sujet sur les facteurs d'hygiène et de motivation. Il ne pense pas que statistiquement nos collaborateurs soient plus malades que la moyenne.

Un dialogue doit par conséquent être engagé pour en connaître les causes.

Le Plan Engaged People sera publié et mis en œuvre fin mai/début juin. Le PDG espère les premières actions dès 2016.



Après notre article consacré à ce sujet en [décembre 2015](#), AMplitude attend là aussi impatiemment le rapport promis par la Direction France sur les causes de l'absentéisme au sein d'Altran. N'oublions pas que l'absentéisme est le reflet du mal-être des salariés dans une entreprise.

TURNOVER (*rapport entre les démissions et le nombre de CDI dans le groupe*)

Le taux de turnover a enregistré en 2015 une hausse de plus de 2 points au niveau Groupe (20,3% vs. 18,2%) (source : [Document de référence 2015](#) page 44 §9.9.1.2 et page 92 §17.1.3). Que peut en dire la Direction, et s'est-elle fixé un objectif ?

Dominique CERUTTI fait un premier constat : ce turnover chez Altran était beaucoup plus bas que la moyenne des concurrents dans le même secteur d'activité (autour de 22-23%). Ceci peut expliquer en partie la hausse constatée en 2015 même si cela ne peut satisfaire la Direction.



Il n'y a pas d'objectif précis car il faut le découper par Business Unit.

Par exemple, en Inde, dans un marché bouillonnant, le « taux d'attrition » est plutôt de l'ordre de 25%, ce qui pose des problèmes.

Jusqu'à 20%, on sait le gérer dans notre équation financière, non pas qu'on aime ça, mais cela permet d'embaucher 2000 ingénieurs par an en France, de recruter de nouveaux talents, de retailer notre pool de capital humain.

Jusqu'à 18-20%, on s'estime bien par rapport au reste de l'industrie.

Il tient à préciser que ce n'est pas parce que les effectifs en Inde vont passer de 500 à 7000 que les effectifs en France vont baisser. Le modèle Altran est d'augmenter les chiffres en France (ces chiffres ont été communiqués aux OS représentatives).

Si nous réussissons le plan Ignition, et nous le réussissons, en arrivant à baisser ce taux d'attrition de 20 à 15%, ce sera déjà un très beau résultat, en ayant des pools d'ingénieurs sur la planète qui améliore notre compétitivité.

Aucune étude financière n'a été faite pour l'instant sur le sujet, ce sont de grands indicateurs que Dominique CERUTTI donne lors de cette AG.

AMplitude estime que si Altran perdait 20 à 30% des effectifs chaque année chez des spécialistes comme Oxo ou Tessela, ce serait une grosse perte. L'objectif de turnover dans ces cibles-là doit être fixé bien en-deçà. Qu'en est-il chez Altran France ?

Dominique CERUTTI répond que cela dépend des métiers et des géographies. Nous espérons que la Direction ne souhaite pas « retailer notre pool de capital humain » en utilisant les artifices de faible intérêt des missions, de pénibilité des tâches quotidiennes ou de faible attractivité des rémunérations.

DEPLACEMENTS FRANCE / RENCONTRE DES COLLABORATEURS



Dans votre communication à toutes les équipes Altran début septembre, vous évoquiez vos déplacements au sein des différents sites du Groupe.

Très peu de périmètres en France, à notre connaissance, ont pu vous rencontrer.

Avez-vous prévu dans votre agenda du temps pour rencontrer les collaborateurs en 2016 ?

Dominique CERUTTI était à Lyon il y a quelques semaines. Avec une double session de discussions, à la fois autour des équipes Altran et des équipes Oxo.

Il tourne sur la planète, il voyage énormément. Il ajoute que la France avec 40% de notre business est notre navire amiral.

Il confirme qu'il sera très fréquemment non seulement à Paris mais aussi dans les régions françaises. Il n'a pas d'agenda précis mais ce sera le cas.

Les collaborateurs apprécieraient en effet de rencontrer notre PDG, afin d'échanger sur les sujets qui les intéressent au quotidien.

Nous notons que Dominique CERUTTI a pris le temps de répondre longuement aux questions posées par les représentants du personnel, en donnant sa vision sur la politique sociale à mener.

Son discours nous semble positif, il tranche avec ceux de ses prédécesseurs. Néanmoins nous resterons vigilants, et serons attentifs aux premiers bilans communiqués, en espérant qu'ils ne resteront pas lettre morte, comme cela a pu être le cas dans le passé.

Accord d'entreprise du 29 février 2016

Modalité 1 ou Altran et autonomie dans son travail

Nous avons déjà évoqué la modalité Altran 158 heures mensuelles, principalement pour les consultants ingénieurs.

Certes, la Convention Collective SYNTEC n'inclut pas dans sa modalité 1 de notions d'absence d'autonomie dans l'organisation du travail, uniquement sur les horaires. Mais comment concilier d'un côté des tâches de « cadre », incluant prise d'initiative, responsabilité, coordination d'équipe, et de l'autre une programmation préalable, même « indicative », de l'organisation du temps de travail par le supérieur hiérarchique ?

Positions SYNTEC

Les positions SYNTEC sont tout aussi importantes que les modalités. Elles sont définies dans les [annexe 1](#) (ETAM) et [annexe 2](#) (CADRES) de la CC SYNTEC, et n'ont pas été abordées dans l'accord d'entreprise du 29 février.

Un cadre en position 2.1 ne peut ainsi encadrer que des ETAM. Il ne pourra pas lui être confié de rôle additionnel tel que coordinateur, Team Leader avec des équipes d'ingénieurs...

Mais les positions 2.2 et 2.3 n'affranchissent pas le management de devoir donner des **instructions précises** à ces cadres : un simple "Suis les directives du client" manquerait de précision, outre le délit de marchandage sous-jacent.



La grille de classification professionnelle SYNTEC est divisée en deux sections principales : ETAM (Étudiants, Techniciens, Agents de Maintenance) et CADRES (Cadres). Elle détaille les conditions de travail, les responsabilités et les compétences requises pour chaque position.

(cliquez sur l'image)

Enfin, trop souvent des salariés très expérimentés, s'étant arrêtés avant le diplôme adéquat, sont classés en tant qu'ETAM. Or SYNTEC précise que « le classement professionnel est en tout état de cause déterminé par les fonctions réellement exercées par le salarié. » Il ne doit pas être uniquement lié aux études ou formations suivies par ce dernier.

AMplitude revendique les promotions d'ETAM vers cadre pour ces collaborateurs, dont les tâches correspondent en tout point aux prérogatives d'un ingénieur ou cadre, ainsi qu'une classification alignée avec les fonctions réalisées quotidiennement, sans se cacher derrière l'excuse des grilles de rémunération.

Loi Rebsamen et prérogatives des IRP

La loi relative au Dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, dite « Rebsamen », a fortement modifié l'articulation entre les différentes instances mises en place au sein des entreprises, en optant pour une centralisation des consultations.

Alors que des décrets tardent à paraître, il est à craindre que dans de nombreux domaines, des directions peu scrupuleuses pourront désormais se contenter de ne réunir que les comités centraux d'entreprise (CCE) et les instances de coordination des CHSCT (ICCHSCT), sans avoir à consulter les comités d'établissements et CHSCT locaux.

L'objet des comités d'établissements, devenus de simples supplétifs des instances nationales, pourrait bientôt être réduit à la seule gestion des activités sociales et culturelles.

Il revient à la Direction et aux Organisations Syndicales de construire un environnement propice à un dialogue social de qualité, permettant de prendre en compte les particularités locales. **AMplitude continuera à défendre une action de proximité envers les salariés.**

Appel à candidatures CE et DP

Même si le calendrier reste encore incertain à ce jour, nous préparons les prochaines élections.

Forts de nos résultats sur Méditerranée et au CCE, nous souhaitons **vous représenter plus largement sur le plan national pour poursuivre notre engagement à vos côtés**. Et cela, dès les prochaines élections en présentant des listes AMplitude sur tous les périmètres.



De qui avons-nous besoin pour y parvenir ? De vous !

Alors pourquoi ne pas vous impliquer, de manière constructive et efficiente, dans la politique économique et sociale de l'entreprise, tout en gardant indépendance et liberté de choix ?

REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE !

Contactez-nous par email à amplitude.altran@free.fr



LE BUREAU



**Fabrice
BARTHER**

Secrétaire Général



**Sophie
ROTRU**

Secrétaire Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**

Trésorière



**Mathieu
REY**

Trésorier Adjoint



**Sébastien
ODDI**

RSS Méditerranée



BULLETIN D'ADHESION AMplitude

Je soussigné(e) ☐ Mme ☐ Mlle ☐ M. Nom : Prénom : Date de naissance : / / 19.... Souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2016-2017 Date : / / 2016 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)