

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°54

Novembre 2023



Chers collègues,

Le protocole d'accord préélectoral n'ayant pas été approuvé à la double majorité requise, la direction a dû faire appel à la DRIEETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), ce qui a décalé d'autant les élections professionnelles qui se tiendront début 2024. Un délai supplémentaire pour nous rejoindre !

Pour construire un avenir commun dans la continuité du travail réalisé

Parce que les élections ont été reportées à l'année prochaine et que les résultats du 1^{er} tour chez Capgemini ont été tronqués par le défaut de moyens de communication mis à notre disposition par la direction, plus que jamais nous avons à cœur de faire entendre la voix d'AMplitude. Cette volonté est d'autant plus renforcée que chaque salarié participera à la désignation du syndicat qui vous représentera pendant 4 ans. Quatre années que notre **syndicat AMplitude** se propose de mettre à profit pour continuer à **faire bouger les lignes** sur le terrain des **salaires** et de **l'organisation sociale de l'UES Altran**.

Pour un dialogue fondé sur la conciliation des idées sans compromission

Syndicat représentatif chez ALTRAN depuis 2019, AMplitude s'est fait connaître et reconnaître en optant pour la voie de la conciliation avec la direction afin d'aboutir à des solutions respectueuses des différentes parties. Cette ouverture dans le dialogue a permis de préserver une approche constructive, même dans les moments de négociation les plus complexes. Notre **liberté de parole** a su convaincre sur la base de compromis équilibrés, et cela sans aucune compromission.

Faites entendre votre voix !

Pour rester à la table des négociations au sein de l'UES ALTRAN, nous avons besoin de chacun de vous pour nous donner les moyens d'une représentativité qui nous servira à **améliorer encore ce qui peut l'être** : mise en corrélation du grade avec la position Syntec, prise en charge des frais de transport, équité des évolutions de salaires sur la base du travail réalisé, égalité hommes-femmes et prévention des risques psychosociaux. Ensemble, nous pouvons agir efficacement pour une vie en entreprise qui permettra l'épanouissement de tous. Pour cela, votre vote nous confèrera **une voix de plus pour vous faire entendre avec amplitude**.

Bien sincèrement vôtre,
L'équipe **AMplitude**

Ce mois-ci :

- ↗ Édito
- ↗ Élections en 2024
- ↗ Compte Épargne Temps
- ↗ Quid des nouveaux projets ?
- ↗ Chèques ANCV
- ↗ Rejoignez Amplitude !
- ↗ Appel à candidatures (ci-joint)



- ✓ Pensez à déclarer vos jours de télétravail dans Myconnect le dernier jour de chaque mois.
- ✓ Devenez membre actif ou, plus simplement, soutenez les actions de notre syndicat.
- ✓ Contribuez à nos avancées en partageant vos idées avec vos représentants Amplitude et vos instances représentatives.

Quand auront lieu les prochaines élections professionnelles ?

PAP (protocole d'accord préélectoral) : la suite...

Comme indiqué dans notre précédente communication, la direction s'est vue dans l'obligation de saisir la DRIEETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) pour la mise en place des élections.

Du côté des organisations syndicales, celles-ci avaient jusqu'au 23 novembre 2023 pour transmettre leurs observations à la DRIEETS. Ladite Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités a maintenant jusqu'au 31 décembre 2023 pour rendre une décision et faire son retour à la direction d'Altran.



Cette dernière pourra alors confirmer la date des élections professionnelles qui devrait intervenir d'ici la fin du premier trimestre 2024.

Le Compte Épargne Temps (CET) : comment ça marche ?



Savez-vous que l'UES ALTRAN dispose d'un compte épargne temps vous permettant de mettre de côté les JRTT et/ou JNT de l'année N que vous n'auriez pas pu utiliser avant le 31 mars de l'année N+1 ?

La négociation de ce compte épargne temps se déroule dans le cadre de l'« accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail - Altran Technologies » signé le 29 février 2016 par les organisations syndicales représentatives à cette période.

Notre syndicat souhaite maintenant aller plus loin sur ce sujet en demandant à la Direction d'ajouter les congés payés non utilisés aux dispositions en vigueur. Pour ce faire, une révision est nécessaire et seules les parties signataires pouvant la demander, AMplitude n'est pas apte à lancer la procédure de révision de l'accord. Cependant, l'organisation du temps de travail étant une thématique abordée lors de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), notre syndicat ne manquera pas de présenter ses revendications en la matière.



Gestion de la performance : comment les salariés vivent-ils le changement de process et d'outils (GetSUCCESS et PepsRH) ?

Après que la direction ait décidé d'unifier la gestion de la performance avec l'UES CAPGEMINI, viennent les premiers constats que nous partageons ici. Ceux-ci trouvent leurs sources dans nos échanges sur le terrain et observations.

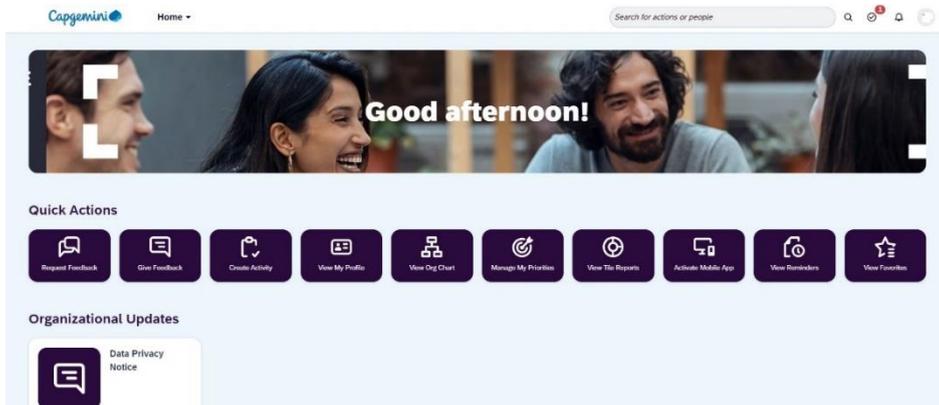
Pour mémoire, les salariés ALTRAN avaient auparavant deux documents Word à remplir et un entretien avec leur manager pour faire le point sur la réalisation de leurs objectifs et définir ceux de l'année suivante.

Depuis 2023, les salariés définissent les objectifs avec leurs Carrer Managers avec des points intermédiaires appelés **touch point**. Puis une **talent review** est organisée à mi-année entre le CM et le manager de l'entité pour acter les décisions et plans d'action liés au développement du collaborateur. À la fin de l'année, une **Year-end Review** a lieu pour évaluer les progrès réalisés et la contribution du collaborateur. C'est également l'occasion de faire le point sur l'évolution du collaborateur (grade, position/coefficient, salaire, compétences, contribution à l'entreprise...) et d'identifier les compétences à acquérir pour l'année suivante.



Amplitude valide le principe de revoir les objectifs régulièrement, l'environnement du salarié pouvant être amené à changer avec, par exemple, un changement de mission ou le besoin d'acquérir de nouvelles compétences. Cette approche serait véritablement positive si, sur le terrain, la situation l'était également. Or, Amplitude a été interpellé à plusieurs reprises par bon

nombre de salariés mis en difficulté par une présentation du process et des outils difficiles à prendre en main. Les étapes du process sont mal expliquées et mal comprises, ce qui place certains salariés dans une situation de découragement ou d'agacement. Dans les deux cas, cet état d'esprit est un véritable frein pour développer de la performance.



AMplitude regrette que la direction ait sous-évalué les moyens à mettre en œuvre pour accompagner les salariés dans les changements opérés avec uniquement 1 à 2 webinars d'une heure sur le sujet.

Pour changer des années d'habitudes, il

est important d'accompagner les salariés sur plusieurs mois afin de mettre en place les bons automatismes par le biais de formations et exercices pratiques adaptés et intelligibles pour tous. Ce qui n'est pas le cas ici et il est regrettable, pour ne pas dire préjudiciable, de laisser ainsi les salariés se débattre seuls avec des outils mal ou pas utilisés, et avec le stress que cela induit. Nous avons donc le devoir de rappeler à la direction que tout changement d'outil doit être aussi pertinent qu'efficace, c'est pourquoi AMplitude demande à la direction de mettre en place une cellule d'aide comme cela a pu être fait dans le passé.

Quid des projets à venir ?



Pour harmoniser l'utilisation des outils entre l'UES ALTRAN et l'UES CAPGEMINI, la direction a effectué des changements auprès des salariés ALTRAN dès janvier 2023. Ceux-ci ont entraîné des situations de DGI (Danger Grave et Imminent) au niveau des fonctions supports, ainsi que des difficultés chez les salariés comme évoqué plus haut. Celles-ci sont liées, et on ne l'écrira jamais assez, au fait que l'accompagnement du changement a été minimisé pour réduire des coûts. Une démarche contre-productive si on met sur la balance le surcoût induit par le désengagement des salariés lassés de changements récurrents d'outils et des ralentissements causés par leurs approches contre-intuitives.

AMplitude restera donc attentif aux projets en cours et à venir et ne manquera pas de vous représenter si besoin, car le coût de la conduite du changement ne doit pas être un frein à la mise en place de véritables leviers d'accompagnement pour les salariés.



Info locale MED : chèque ANCV

En prévision des élections à venir, certains CSE locaux peuvent décider de consommer leur budget restant sous forme de Chèques Vacances qui seront équitablement répartis auprès des salariés de leur périmètre. Cette solution limite le nombre de dossiers à reprendre dans l'urgence par les nouveaux élus le cas échéant.

Cette mesure exceptionnelle vise à faire profiter les salariés du reliquat qui n'aura pas été consommé d'ici les élections. Cette décision dépend entièrement des CSE en place alors surveillez vos messages pour savoir quel a été le choix fait dans votre région.

Côté CSE ALTRAN Méditerranée, les élus ont décidé de mettre en place une seconde campagne de chèques ANCV d'un montant de 200 à 300 euros. Sur ce montant, le CSE subventionne une partie selon votre tranche salariale. Seront éligibles les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté. Les salariés rattachés au périmètre Méditerranée recevront d'ici peu une communication sur le sujet.

Noël arrive !



Petit rappel : dans le cadre de ses activités sociales, votre CSE a peut-être mis en place une subvention pour Noël, car l'URSSAF autorise les subventions à l'occasion de certains événements, plafonnées à 183€ en 2023.

Votre CCSE vous a attribué 110 €, et chaque CSE régional peut compléter cette somme pour atteindre le plafond de l'URSSAF. Cependant, chacun d'eux ayant une politique ASC différente, renseignez-vous auprès du vôtre.

Côté Méditerranée, la subvention de Noël est effective depuis plusieurs années. Les salariés des périmètres concernés ont reçu une communication à ce sujet, contactez les élus du CSE Méditerranée si vous ne l'avez pas reçue.

Rejoignez AMplitude !

Grâce à vous, AMplitude est devenu en quelques années à peine un **syndicat représentatif au niveau de l'UES et du Groupe Altran**. Pour cela, chacun de nos membres s'est attaché à rester dans une démarche constructive résolument tournée vers les solutions par le biais d'un dialogue apaisé, et néanmoins ferme.

Notre syndicat a ainsi su, contre vents et marées, affirmer sa place et sa détermination dans l'entreprise. Pour conforter encore notre influence chez Altran, nous avons besoin de vous afin de mettre cette belle énergie au service **d'un avenir commun plus équitable et solidaire**.

Mobilisons-nous massivement et unissons nos voix pour continuer à faire la différence. Notre succès dépend de notre **engagement collectif** et de notre volonté de défendre nos droits, nos valeurs et notre vision d'un environnement de travail juste et épanouissant.

REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE POUR POURSUIVRE UN VRAI DIALOGUE SOCIAL.

Contactez-nous par email à contact.AMplitude.altran@gmail.com

Vos représentants chez ALTRAN



Sébastien ODDI
Secrétaire adjoint
DSCG



Christelle VALENCIA
Responsable Comm.
DS Méditerranée



Nicolas SARTRE
DS ALTRAN RHÔNE-ALPES
RS AMplitude RHÔNE-ALPES



Reynald ISAAC
DS CENTRAL
RSS EST-NORD



BULLETIN D'ADHÉSION à nous retourner par email



<p>Je soussigné(e) <input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> Mme Nom : Prénom : Date de naissance : .../.../.... <input type="checkbox"/> souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2023 Date : /..../2023 Signature :</p>	<p>Coordonnées personnelles : N° et voie : Complément : Code postal : Ville : Téléphone portable : Email personnel :@.....</p> <p>Dès réception de ma cotisation annuelle, une carte de membre me sera envoyée par email.</p>
--	--