



Guide CFDT ALTRAN

« Négocier son salaire en situation de crise »

Edito

Altran est en crise, les effectifs ont été réduits de 492 salariés, dont 452 consultants, durant les trois derniers mois. Nous serions de fait dans un plan social même si Altran ne peut s'y résoudre et souhaite se séparer de ces salariés en catimini sans respecter aucune règle.

Ces dangers sur l'emploi se font évidemment sentir sur les augmentations de salaire et le déroulement des entretiens annuels.

Plus aucun comité de carrières depuis le début de l'année, même si la Direction refuse de communiquer sur le gel des salaires.

Dans ces conditions est-il encore possible de négocier une augmentation de salaire en 2009 ?

La réponse de la CFDT est OUI !!

Explications : La Direction n'a pas informé les représentants du personnel de la mise en place du gel des salaires. Votre manager ne peut donc communiquer sur le gel des salaires sinon demandez-lui un écrit et communiquez-nous son écrit. Votre manager peut donc vous augmenter, il ne peut vous opposer une quelconque Directive écrite.

Comment obtenir une augmentation dans ces conditions ?

En effet, ne rêvons pas il sera plus difficile de négocier une augmentation cette année. Nous vous proposons donc un guide qui s'articule autour d'une forme bien soignée et d'un bilan de ce que vous doit Altran (frais non remboursés, primes non versées, promesses non tenues, demande de formation sans réponse, vous êtes en dessous des grilles Altran, vous êtes en dessous des minima Syntec...).

L'équipe CFDT Altran

Avec ALTRAN, pour obtenir quelque chose, ne vous faites pas d'illusion : il faudra à un moment ou à un autre **se mettre en position de force**. Comme au poker il faut tirer les bonnes cartes et bluffer. Le système a été créé pour vous mettre en position de faiblesse : isolement géographique, pas de formation ni d'informations, forte dépendance d'une seule personne : votre manager, un responsable administratif non décideur, des fonctions supports éloignées du business, rémunération de ce dernier sur la marge de votre projet... Vous pouvez glaner quelques atouts :



- Consultant : le client veut vous garder ! Votre projet interne atteint les objectifs
- Administratifs / Supports : vous êtes surchargés de travail. Les tâches sont de moins en moins intéressantes et répétitives. Vous restez disponible malgré tout

Ce guide vous donne des atouts pour « gagner la partie », ne le jetez pas !

A- La préparation



En premier lieu, vous devez prendre rendez vous avec votre supérieur hiérarchique. En effet, il est rare que ce dernier vous contacte, sur ce sujet, de sa propre initiative. Ce rendez-vous est généralement pris à l'occasion de votre anniversaire d'entrée chez ALTRAN, mais vous pouvez aussi demander à le tenir à tout moment : c'est vous le maître de votre carrière, comme le dit ALTRAN ! Suite à ce rendez vous, votre supérieur vous proposera une augmentation qui sera validée par le comité de carrière (actuellement stoppés...). En cas d'oubli de sa part, n'hésitez pas à le rappeler.

B- La prise du rendez vous

1. l'heure et le lieu

- Ne prenez pas votre rendez-vous à 19 ou 20h... vous risquez d'être fatigué ou pressé par le temps : choisissez à l'heure de la journée où vous êtes le plus en forme. Tenez-vous aux horaires collectifs : 8h00 – 16h00 ; 9h30 – 17h30
- Encouragez votre manager à venir sur votre terrain : chez le client, établissement de rattachement voire votre poste de travail...



2. une présentation soignée: chic, sobre et confortable



OUI



OUI
 Ça arrache !



What else ?...



TROP COURT...
 même avec un manager !

C- La négociation

1. Ce qu'il faut dire et ne pas dire

- L'introduction doit être **claire** : rappelez rapidement votre situation chez ALTRAN (ancienneté, fonction, projets...), quel est le domaine de vos compétences et mettez en avant vos points forts
- Rappelez les faits de l'année écoulée (demande de formation sans réponse, prime non versée, frais non remboursés, ...)
- Expliquez que vous avez choisi ALTRAN car c'est un employeur de référence et donc vous attendez que la société se comporte comme telle (formation qualifiante, évolution de carrière, rémunération).
- Démontrez que le client externe ou interne reconnaît vos compétences et n'hésitez pas à recueillir des écrits dans ce sens
- Déduisez-en que l'évolution de votre rémunération doit correspondre à vous et à l'image d'ALTRAN : préparer VOTRE argumentaire.

2. Les phrases que vous allez entendre



- « C'est la crise »
- « Il faut attendre ton bilan annuel »
- « Fais tes preuves d'abord on verra après »
- « Tu ne t'es pas assez impliqué en interne »
- « C'est la politique groupe, pas d'exception »
- « Je ne te connais pas assez »
- « Tu n'as pas trouvé de projet »

Recevez l'argument sans toutefois l'approuver et reformulez les vôtres. Demandez sa position sur chacun des points et qu'il argumente son refus.

→ N'allez jamais sur des terrains que vous ne maîtrisez pas (les raisons de la crise économique, comment s'impliquer en interne, activités commerciales, situation financière réelle de l'entreprise, changement de Manager au cours de l'année...)

« Négocier son salaire en situation de crise »

3. Les questions pièges

Consultants

- « Je ne fais pas assez de marge, aide-moi à te facturer plus »
- « Si demain on baisse ta facturation, est-ce que tu accepteras de baisser ton salaire ? »

→ Réfutez fermement : ALTRAN prend une marge globale sur votre prestation qui reflète sa valeur ajoutée. Refacturer avec une marge est assimilé à du prêt de main d'œuvre (délit de marchandage) est **ILLEGAL** chez ALTRAN: c'est réservé aux sociétés d'intérim...

Fonctions supports et administratives

- « Ce n'est pas moi qui décide ! »
- « Etre augmenté n'est pas une obligation ? »
- « Tout se décide en comité de carrière ? »

→ Là encore, votre supérieur hiérarchique ne décide de rien, le comité carrière est un processus obscur visant à bloquer toutes revendications légitimes et sans identifier clairement de Responsable.

4. Se positionner sur la grille des salaires pratiqués chez ALTRAN



Vous devez vous comparer à la moyenne : top bas, il faut redresser votre salaire ; trop haut, il faut peut-être monter d'une catégorie. Listez vos compétences, regardez la description des compétences exigées pour la catégorie supérieure. Si vous estimez ne pas correspondre, ne restez pas dans la fourchette haute sous peine d'entendre « tu fais partie des salariés les mieux payés ».

5. Négocier des plus

- Formation qualifiante
- Primes
- Frais (voiture, téléphone portable ...)

6. La grille des salaires pratiquée chez ALTRAN (2006)

Voir la grille en annexe

Les versions 2007 et 2008 seront prochainement disponibles. Les syndicats ont demandé auprès de la Direction la tenue des Négociations Annuelles Obligatoires. Sans succès à ce jour. Nous vous fournissons les derniers chiffres officiels de la Direction.

7. Objectifs

Votre Manager essaiera de trouver quelques objectifs sans aucune certitude de résultat sur une future évolution de votre carrière et/ou de rémunération !

Rappelez-vous, ces objectifs doivent être réalistes, concrets, mesurables, atteignables et surtout relever de vos compétences. Eventuellement, signez ce document avec la mention suivante « Sous réserve de réajustement salariale ».

Soyez pragmatique : travaillez plus pour gagner plus !

Naturellement, demandez une copie des résultats.



5 Guide CFDT ALTRAN « Négocier son salaire en situation de crise »

8. Conclure / Mettre la pression

« *Chez Conseillature on rase gratis, chez Gemalten l'herbe est plus verte* » : ce sont des arguments que les managers entendent tous les jours. Une lettre d'intention de la concurrence c'est mieux.

Sinon commencez à appliquer votre contrat de travail à la lettre :

- demande systématique d'autorisations pour effectuer des Tranches Exceptionnelles d'Activité (TEA pour les salariés aux 38h30 par semaine) ou paiement des heures supplémentaires (pour les 35h)
- décompte du temps de transport quotidien...

Il est rare que la proposition par votre Manager vous convienne, la course de fond s'engage !
Si vous avez des difficultés, contactez-nous !



Guide CFDT ALTRAN « Négocier son salaire en situation de crise »

D- Coordonnées

Jean-Christophe DURIEUX (Délégué Syndical Groupe CFDT Groupe Altran)
Tél. : 06 50 39 56 85
Olivier ESTIENNE (Délégué Syndical Groupe CFDT Altran)
Tél. : 06 61 82 76 98

Equipe **Cfdt** ALTRAN TI Levallois

Immeuble LIBERTIS - 3^{ème} étage -
Philippe ROFIDAL (Délégué Syndical CFDT Central
Altran TI)
Tél. : 06 66 62 04 81

Equipe **Cfdt** ALTRAN TI en régions

Bruno RASCHETTI (Délégué Syndical CFDT Altran
Sud Ouest)
Tél. : 06 82 17 46 04
Benoit PORTAL (Délégué Syndical CFDT Altran
Sud Ouest)
Tél. : 06 89 81 13 48
Vincent CLEMENT (Elu CFDT Altran Med)
Tél. : 06 61 58 03 96
Pascal VALADE (Délégué S Altran Rhône Alpes)
Olivier ESTIENNE (Délégué Syndical CFDT Altran Est)
Pierre-Yves DISEZ (Délégué du Personnel Altran Ouest)
Tél. : 06 63 44 62 80

Equipe **Cfdt** ALTRAN CIS TEM

Immeuble CAP ETOILE - 2^{ème} étage –
Alain BETRO (Délégué Syndical CFDT
Altran CIS) Tél. : 06 99 04 57 33
Gilles PANSU (Représentant Syndical
au CE Altran CIS)
Tél. : 06 03 82 59 67
Denis RECH (Délégué Syndical CFDT
Altran TEM)
Tél. : 06 10 38 43 79



Annexe : Salaires fixes + variables des consultants Altran CIS en 2007

Poste	Position	Coeff. Syntec	Rémunération brute annuelle 2007 (€) Ensemble			Rémunération annuelle 2007 (€) Femme			Rémunération brute annuelle 2007 (€) Homme					
			Nombre salariés concernés	Moyenne Fixe	Variable	Moyenne (fixe + variable)	Nombre salariées concernées	Moyenne Fixe	Variable	Moyenne (fixe + variable)	Nombre salariés concernés	Moyenne Fixe	Variable	Moyenne (fixe + variable)
Consultant cadre	I - 1	95	18	32 499	3 250	35 749	5	32 127	3 213	35 340	13	32 642	3 264	35 906
	I - 2	100	283	34 223	3 408	37 645	105	34 075	3 408	37 483	178	34 308	3 431	37 738
	I - 2	115	1	32 231	0	35 455	0	0	0	0	1	32 231	3 223	35 455
	II - 1	105	43	37 406	3 734	41 146	13	37 340	3 734	41 074	30	37 438	3 744	41 182
	II - 1	115	237	38 623	3 851	42 485	82	38 512	3 851	42 363	155	38 681	3 868	42 549
	II - 1	130	1	44 238	4 424	48 662	1	44 238	4 424	48 662	0	0	0	0
	II - 1	150	1	40 000	4 000	44 000	1	40 000	4 000	44 000	0	0	0	0
	II - 2	130	258	40 604	4 024	44 664	85	40 241	4 024	44 266	173	40 782	4 078	44 860
	II - 3	150	439	47 496	4 641	52 246	117	46 410	4 641	51 050	322	47 891	4 789	52 680
	II - 3	210	1	24 000	0	26 400	0	0	0	0	1	24 000	2 400	26 400
	III - 1	170	65	57 888	5 589	63 677	19	55 893	5 589	61 482	46	58 712	5 871	64 583
	III - 2	210	7	72 140	0	79 354	0	0	0	0	7	72 140	7 214	79 354
	III - 3	270	5	72 169	7 216	79 386	2	72 160	7 216	79 376	3	72 176	7 218	79 393
Effectif			1 359			430				929				

Aucune corrélation entre le coeff. Syntec et la position. Contrairement à la nouvelle grille de frais, aucune harmonisation de ce côté !

Pour de plus amples informations, consultez vos représentants CFDT (cfdt-altran@laposte.net)

Aucun détail ne nous a été communiqué sur la Direction et les Managers

Le variable atteint 100% de la rémunération totale. Certains Managers sont-ils tentés de donner une prime au lieu d'une agmentation ?

FOCUS REPARTITION PAR TRANCHE D'ANCIENNETE				
Poste	Position	< 2 ans	2 à 5 ans	> 5 ans
Consultant Cadre	I - 1 / I - 2	263	47	2
	II - 1 / II - 2 / II - 3	389	534	107
	III - 1 / III - 2 / III - 3	1	138	45
Total		653	719	154

Remarque : tous salariés de plus de 6 ans d'ancienneté doivent être en position II - 3 (**)

Vous avez 1 chance sur 10 de rester plus de 5 ans chez CIS. L'inverse est vrai aussi : vous avez 9 chances sur 10 de quitter la société ...

(**) Position II - 3 : voir la newsletter CFDT de septembre

Salaires des Administratifs Altran CIS sur l'année 2007

	Total Masse Salariale	Moyenne Masse Salariale	Total Masse Salariale	Moyenne Masse Salariale	Position	Coeff	H	F
	FEMMES		HOMMES					
Admin. ETAM	14516,67	1814,58375			E142	250	0	8
	8100	2025			E21	275	0	4
	7534,06	1883,52			E22	310	0	4
	8170,92	2723,64			E23	355	0	3
	24038,84	2670,98			E31	400	0	9
	2208	2208			E32	450	0	1

	Total Masse Salariale	Moyenne Masse Salariale	Total Masse Salariale	Moyenne Masse Salariale	Position	Coeff.	H	F
	FEMMES		HOMMES					

Admin. Cadres	11390	2847,5	18084	3014	C12	100	6	4
	13870,67	2774,13	35134	2927,83	C21	105	12	5
	3585	3585	3200	3200	C21	110	1	1
	22169,7	3167,1	31994	3199,4	C21	115	10	7
	38123,85	3465,8	72496	3452,19	C22	130	21	11
	8090,25	4045,13	46814,67	4255,88	C23	150	11	2
	4750	4750	0	0	C31	160	0	1
	18500	6166,67	20250	5062,5	C31	170	4	3
	5200	5200	71868	5989	C32	210	12	1
			33767	8441,75	C33	270	4	0

-5% pour les femmes pour les positions 1.2 et 2.1 cadre, +10% pour la position 2.1 coeff 110!! Comme quoi le coeff est important
 En 2010, il doit y avoir égalité dans les deux sens!!
 Pour un employeur de référence, Altran n'est pas en avance

Annexe : Salaires fixes + variables Altran TI sur l'année 2006

Poste	Position	Coeff. Syntec	Nbre salariés concernés	Rémunération brute annuelle 2006 (€) Ensemble			Nbre salariés concernés	Rémunération annuelle 2006 (€)	Moyenne fixe + variable	Nbre salariés concernés	Rémunération brute annuelle 2006 (€) Homme		
				Masse salariale	Moyenne variables	Moyenne fixe + variable					Masse salariale	Moyenne variables	Moyenne fixe + variable
Consultant	I-1	95	6	201 988	449	33 665	2	31 271		4	139 446	38	34 862
	I-2	100	586	19 908 124	622	33 973	89	33 608		497	16 917 019	622	34 038
	II-1	115	716	28 286 208	1 447	39 506	106	39 917		610	24 054 972	1 441	39 434
	II-2	130	497	21 512 012	1 614	43 284	65	41 459		432	18 817 209	1 663	43 558
	II-3	150	230	10 948 366	1 484	47 608	26	45 497		204	9 765 441	1 561	47 877
	III-1	170	120	6 804 659	5 065	56 705	13	57 159		107	6 061 586	4 998	56 650
	III-2	210	17	1 136 692	8 370	66 864	2	75 843		15	985 006	8 778	65 667
Direction	II-2	130	1	155 289	73 689	155 289				1	155 289	73 689	155 289
	II-3	150	1	336 081	156 081	336 081				1	336 081	156 081	336 081
	III-1	170	4	660 093	80 423	165 023	1	240 865		3	419 228	60 943	139 743
	III-2	210	6	959 587	77 461	159 931	1	152 788		5	806 799	75 397	161 360
	III-3	270	25	7 326 281	122 235	293 051	4	325 192		21	6 025 514	121 677	286 929
Manager	I-1	95											
	I-2	100	19	1 124 221	23 376	59 170	5	55 108		14	848 682	24 906	60 620
	II-1	115	31	2 100 269	26 851	67 751	7	62 920		24	1 659 831	27 915	69 160
	II-2	130	22	1 951 419	42 703	88 701	7	68 827		15	1 469 629	51 783	97 975
	II-3	150	17	1 552 785	36 214	91 340	2	82 434		15	1 387 918	37 576	92 528
	III-1	170	25	2 392 345	38 587	95 694	4	108 445		21	1 958 565	36 252	93 265
	III-2	210	4	419 156	40 979	104 789				4	419 156	40 979	104 789
	III-3	270	2	255 852	17 610	127 926	1	118 982		1	136 870	23 158	136 870
	Cadre			2 430			393			2 037			
Ensemble			2 539			481			2 058				

+ Les primes représentent 2% du salaire d'un Consultant débutant.

+ Les Managers et la Direction représentent 6,7% des effectifs et perçoivent 17,6% des salaires fixes et primes ...

+ En voilà un qui n'a pas de problème de pouvoir d'achat !

+ Les primes représentent 45% du salaire d'un Manager

! Dans ce fichier il n'est pas mentionné les divers avantages en nature perçu par la Direction et les Managers (ex : utilisation véhicule société, stock option, ...).

Pour de plus amples informations, consultez vos représentants CFDT (cfdt-altran@laposte.net)

Annexe : Salaires des Administratifs Altran TI sur l'année 2006

Poste	Coeff. Syntet	Nbre salariés concernés	Salaires annuels 2006 (€)		Nbre salariés concernés	Salaires annuels 2006 (€)		Nbre salariés concernés	Salaires annuels 2006 (€)			
			Masse salariale	Moyenne		Masse salariale	Moyenne		Masse salariale	Moyenne		
Administratif	Non cadre	I - 1	95	0	0	0	0	0	0	0	0	
		I - 2	210	22	511 944	23 270	18	399 000	22 167	4	112 944	28 236
		I - 3.1	220	3	68 004	22 668	3	68 004	22 668	0	0	0
		I - 3.2	230	2	56 772	28 386	2	56 772	28 386	0	0	0
		I - 4.1	240	10	223 004	22 300	9	197 528	21 948	1	25 476	25 476
		I - 4.2	250	12	311 580	25 965	10	253 740	25 374	2	57 840	28 920
		II - 1	275	28	764 568	27 306	24	653 592	27 233	4	110 976	27 744
		II - 2	310	8	223 006	27 876	8	223 006	27 876	0	0	0
		II - 3	355	12	343 836	28 653	9	264 084	29 343	3	79 752	26 584
		III - 1	400	11	335 532	30 503	5	147 936	29 587	6	187 596	31 266
		III - 2	450	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		III - 3	500	1	33 000	33 000	0	0	0	1	33 000	33 000
	Cadre	I - 1	95	4	134 962	33 741	2	55 738	27 869	2	79 224	39 612
		I - 2	100	11	383 004	34 819	9	301 632	33 515	2	81 372	40 686
		II - 1	115	22	890 394	40 472	16	646 890	40 431	6	243 504	40 584
		II - 2	130	27	1 216 891	45 070	13	569 743	43 826	14	647 148	46 225
		II - 3	150	12	710 088	59 174	7	435 684	62 241	5	274 404	54 881
		III - 1	170	14	977 880	69 849	5	345 804	69 161	9	632 076	70 231
III - 2	210	7	566 816	80 974	4	310 304	77 576	3	256 512	85 504		
III - 3	270	4	495 684	123 921	2	225 684	112 842	2	270 000	135 000		

-21 % pour les femmes pour la position 1.2 non cadre, et des écarts plus faibles sur les positions 2.1 et 3.1
 En 2010, il doit y avoir égalité!!
 Pour un employeur de référence, Altran n'est pas en avance

-29 % pour les femmes pour la position 1.1 cadre, et des écarts plus faibles sur les autres positions les cadres ne sont pas mieux lotis

Nota sur l'origine des informations données : Les informations fournies dans ces tableaux ont été donné par la Direction lors des dernières Négociations annuelles obligatoires (NAO). Ces informations sont officielles et incontestables par l'employeur.

Vous remarquerez que les informations chez Altran TI datent de 2006. En effet, il n'y a pas eu de NAO en 2008 chez Altran TI. Une nouvelle entrave de notre employeur Altran qui se dit de référence.