

## Intéressement : Echec des négociations et absence de proposition d'accord de la direction



Après une 1<sup>ère</sup> réunion le 14 avril puis 2 mois sans avancée sur le sujet, la direction a présenté un projet le 14 juin mais depuis elle n'a proposé aucun accord à la signature!

Cela démontre in fine l'absence de volonté de la direction d'aboutir sur le sujet.

Notre fil conducteur au cours de ces négociations était que cet accord permette aux salariés de percevoir a minima un intéressement de 300 € si les objectifs de l'année 2016 étaient atteints puis pour les 2 années

suivantes une augmentation de cet intéressement en lien avec l'augmentation des objectifs.

1.000 € étant un montant très raisonnable permettant d'impliquer les salariés à l'atteinte des objectifs de la société.

La **CFDT** vous présente ci-dessous le déroulé des négociations et nos revendications. Nous analyserons ensuite les raisons qui nous ont conduits à ne pas accepter ce type d'accord.

### Déroulé des négociations et revendications de la CFDT

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion mi-avril, la proposition de la direction basée uniquement sur le taux d'EBIT (EBIT/CA) permettait le versement de 30 € par salarié (soit 300 k€ pour 10.000 salariés) si les objectifs 2016 étaient atteints ! Pour les années suivantes l'espoir serait de percevoir au titre de cet intéressement 200 à 300 € si les objectifs très ambitieux du plan Ignition sont dépassés.

La formule proposée était de verser un intéressement de 30 € par 0,1 % d'EBIT au-delà de 12 %.

Suite à cette réunion la **CFDT** a fait des propositions alternatives qui se résumaient ainsi :

*« La CFDT constate que le taux d'EBIT en 2014 sur la France était 10,1%, en 2015 de 11,7%. Avant la mise en place du CICE et du CIR, on avait un EBIT de 8,3% en 2013 et de 7,6% en 2012. Ces éléments démontrent que le déclenchement d'un intéressement de 300 € avec un EBIT de 13 % est notoirement impossible en 2016. Quant à l'atteinte d'un taux d'EBIT à 15 % ou 18 % tel que décrit dans la proposition de la direction cela paraît irréaliste.*

*La CFDT constate également que l'objectif des Dirigeants (Président, Directeur Général Délégué) sont fixés en montant d'EBIT. Ainsi, la mécanique de rémunération de nos dirigeants fixe un déclenchement à partir de 90% de l'atteinte de l'objectif.*

*Enfin concernant les hypothèses de croissance du CA, le document de la direction surperforme largement les prévisions de croissance de notre marché, il serait plus réaliste de se baser sur la croissance prévisionnelle de ce marché.*

## Intéressement : Echec des négociations

Nos propositions étaient donc :

- Utiliser des indicateurs monde plutôt que France
- Proposer un calcul basé sur un montant d'EBIT plutôt que sur le taux d'EBIT
- Le seuil de déclenchement doit être abaissé pour être réaliste, nous avons proposé un déclenchement calqué sur celui des objectifs de nos dirigeants »

Suite à cette 1<sup>ère</sup> réunion la position de la direction n'a pas évolué pendant 2 mois. Cette temporisation mettait à mal la possibilité d'un accord sachant que celui-ci doit être signé avant le 30 juin pour s'appliquer sur les résultats 2016 ...

Pourtant durant cette période la **CFDT** a proposé d'autres pistes en reprenant la prise en compte dans la formule d'un taux d'EBIT France, en abaissant le seuil de déclenchement et en proposant une mécanique d'augmentation de l'intéressement en fonction du % de dépassement des objectifs.

La formule que la **CFDT** proposait pour le calcul de l'intéressement par salarié était la suivante :  
 $40 \text{ €} * (\%EBIT - 11,4 \%) * 10$

Ainsi en reprenant les termes de la direction cet intéressement comprenait 3 phases :

- La phase d'amorçage correspondant à l'atteinte des objectifs 2016 pour un intéressement de 320 €
- La phase d'engagement pouvant être atteinte si le plan Ignition est atteint au cours des années 2017 et 2018 avec un intéressement de 600 €
- La phase d'accélération correspond au dépassement du plan Ignition avec la mise en œuvre d'un effet booster permettant d'atteindre un intéressement de 1.000 €



Nous considérons ces revendications légitimes au vu des bons résultats d'Altran et de l'absence totale de participation depuis toujours et encore pour longtemps (en raison de la structure même de la société Altran).

Si peu de sociétés d'ingénierie ou de services ont des accords d'intéressement, ceux de nos clients versent plusieurs milliers d'euro par salarié chaque année pour des % EBIT bien plus faibles !

Lors de la réunion du 17 juin la direction a proposé un nouveau projet. La formule proposée est la suivante :  $170 \text{ €} + 25 \text{ €} * (\%EBIT - 12,2 \%) * 10$

Avec un déclenchement possible si le Chiffres d'Affaire est > à 800 M€ et le taux EBIT net > 12%.

Cette proposition par rapport à la première augmente le niveau de l'intéressement envisageable la 1<sup>ère</sup> année (en 2016) à 170 € si les objectifs sont atteints mais :

- Diminue encore l'espoir d'augmentation de ce montant en 2017 et 2018
- Base le calcul de l'intéressement sur un montant d'EBIT Net (EBIT comptable norme IFRS) lui-même tenant compte de l'intéressement distribué ! Cette mécanique tourne en rond et est contraire à l'objectif même de l'intéressement, qui est d'impliquer les salariés à la réussite de l'entreprise, puisque toute distribution d'un intéressement oblige l'entreprise à des résultats supérieurs donc à essayer de réduire l'intéressement !

## Intéressement : Echec des négociations

Le montant qui pourrait être ainsi distribué aux 10.000 salariés en France est très faible par rapport aux augmentations de rémunérations des dirigeants, plan de distribution d'action gratuites, dividendes versés aux actionnaires et aux sacrifices demandés aux salariés depuis plusieurs années.

Par ailleurs cet intéressement est soumis pour les salariés aux prélèvements sociaux (CSG et CRDS) et à l'imposition sur le revenu si le montant n'est pas bloqué 5 ans sur le PEE.

### L'analyse et le constat de la CFDT

La **CFDT** fait le constat suivant :

- Les résultats du groupe Altran sont dus aux bons résultats de la France dont la bonne rentabilité tire les résultats du groupe.
- Les résultats de la France sont dus en partie au CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi, 6% de la masse salariale) et au CIR (Crédit Impôt Recherche) – Donc financés par les contribuables ! Altran a perçu en 2015, 15 M€ au titre du CICE et 25 M€ au titre du CIR.
- Les salariés d'Altran vivent depuis plusieurs années une politique de réduction tout azimut : déménagement des locaux Parisiens, baisse des remboursements des frais professionnels (en particulier kilométrique), augmentation à minima depuis 3 ans, ...

Dans le même temps :

- La rémunération des dirigeants ne cesse d'augmenter, autant sur la partie fixe que sur le variable qui sont chaque année distribués au-delà des objectifs.
- La société propose aux dirigeants et au top management des plans d'actions gratuites
- La distribution de dividendes aux actionnaires augmente chaque année et est passée de 0,09 € par action en 2012 à 0,19 € par action en 2015

Sur la proposition de la direction, et dans ce contexte, qui peut croire que les salariés vont se sentir impliqués dans la réussite de leur entreprise avec des montants aussi ridicules !



La logique de la direction est que les salariés ne puissent percevoir de l'intéressement uniquement si les objectifs du plan Ignition sont dépassés et que le financement de cet intéressement soit financé par un surcroit de performance ... Ainsi cette logique tourne en rond : l'atteinte des objectifs est contraire à la distribution d'un intéressement et les montants ridiculement bas prévus ne permettent pas d'espérer impliquer les salariés dans l'atteinte des objectifs !

La démarche de la **CFDT** est différente, nous revendiquons que la mécanique soit identique à celle de la rémunération variable des dirigeants. Ainsi les salariés devraient percevoir un intéressement à partir de 90 % d'atteinte des objectifs et cet intéressement devrait être boosté à 110 % puis 120 % de l'atteinte des objectifs.

Le problème de fond est que le modèle d'Altran n'est pas de favoriser l'implication des salariés mais d'encourager le turn over afin de contenir les coûts salariaux : quelle est la place d'un accord d'intéressement dans cette logique ?

# Intéressement : Echec des négociations

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## La CFDT c'est

- Le 1<sup>er</sup> syndicat chez Altran
- Le 1<sup>er</sup> syndicat dans la branche SYNTEC
- La 1<sup>ère</sup> organisation syndicale chez les cadres
- Le 1<sup>er</sup> syndicat français en nombre d'adhérents

## Pour vous défendre

Pour participer et porter ensemble nos revendications

⇒ **Syndiquez-vous**

Retrouvez sur notre site internet [www.cfdt-altran.fr](http://www.cfdt-altran.fr) l'ensemble de nos guides pratiques, communications, liens utiles, ...



Vos contacts **CFDT** par établissements

Groupe Altran Technologies	Jean-Christophe Durieux Délégué Syndical Central Groupe	06 63 62 69 59 <a href="mailto:iek_paris2006@yahoo.fr">iek_paris2006@yahoo.fr</a> <a href="mailto:jeanchristophe.durieux@altran.com">jeanchristophe.durieux@altran.com</a>	
	Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe	06 17 61 11 86 <a href="mailto:oestienne@free.fr">oestienne@free.fr</a> <a href="mailto:olivier.estienne@altran.com">olivier.estienne@altran.com</a>	
Altran TI Ile de France	Jean-Christophe Durieux Délégué Syndical Central Groupe	Voir ci-dessus	
	Denis Rech Délégué Syndical	06 34 30 65 55 <a href="mailto:denis.rech@altran.com">denis.rech@altran.com</a>	
	Aurélie Machiah Délégué Syndical	<a href="mailto:aureliecfdt@yahoo.fr">aureliecfdt@yahoo.fr</a>	
	Raphaël Guegano Délégué Syndical	06 65 51 12 20 <a href="mailto:rgueguano@yahoo.fr">rgueguano@yahoo.fr</a> <a href="mailto:raphael.guegano@altran.com">raphael.guegano@altran.com</a>	
Altran Ouest	Romuald Lerouge Elu CE/DP	06 63 26 47 31 <a href="mailto:romuald.lerouge@altran.com">romuald.lerouge@altran.com</a>	

## Intéressement : Echec des négociations

Altran Est	Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe  Sandrine Soraru Délégué Syndical	Voir ci-dessus  06 64 15 55 80 <a href="mailto:sandrine.soraru@altran.com">sandrine.soraru@altran.com</a>	
Altran Sud-Ouest	Benoit Portal Délégué Syndical  Guillaume Hancy RS au CCE  Céline Cambon Délégué Syndical  Sylvain Michel Représentant des salariées au CA	06 89 81 13 48 <a href="mailto:benoit.portal@wanadoo.fr">benoit.portal@wanadoo.fr</a> <a href="mailto:benoit.portal@altran.com">benoit.portal@altran.com</a>  06 81 55 75 21 <a href="mailto:guillaume.hancy@sfr.fr">guillaume.hancy@sfr.fr</a> <a href="mailto:guillaume.hancy@altran.com">guillaume.hancy@altran.com</a>  05 34 61 09 04  06 12 55 16 90 <a href="mailto:sylvain.michel31@gmail.com">sylvain.michel31@gmail.com</a> <a href="mailto:sylvain.michel@altran.com">sylvain.michel@altran.com</a>	   
Altran Med	Vincent Clément Délégué Syndical	07 60 99 33 12 <a href="mailto:vincent.clement@altran.com">vincent.clement@altran.com</a> <a href="mailto:clement20cent@yahoo.fr">clement20cent@yahoo.fr</a>	
Altran Rhône-Alpes	Samuel Crespin Elu CE/DP	06 87 06 98 93 <a href="mailto:samuel.crespin@altran.com">samuel.crespin@altran.com</a> <a href="mailto:s.crespin@gmail.com">s.crespin@gmail.com</a>	
Altran IT IDF	Gilles Pansu Délégué Syndical  Alain Betro Délégué Syndical	06 03 82 59 67 <a href="mailto:gilles.pansu@altran.com">gilles.pansu@altran.com</a> <a href="mailto:gpansu@gmail.com">gpansu@gmail.com</a>  06 03 78 58 33 <a href="mailto:Alain.betro@altran.com">Alain.betro@altran.com</a> <a href="mailto:Alain.betro@yahoo.fr">Alain.betro@yahoo.fr</a>	 
Altran Connected Solution	Gaël Clément Délégué Syndical	06 35 92 41 79 <a href="mailto:gael.clement@altran.com">gael.clement@altran.com</a>	