

COOPTATION, LE CALCUL DE LA DIRECTION

Recruter coûte plus cher qu'augmenter - les faits

01

LE COÛT RÉEL DU RECRUTEMENT

Données secteur IT-Conseil - APEC, Hays France

Selon les études du marché IT et conseil publiées par l'APEC et Hays France, le coût de remplacement d'un consultant confirmé est estimé entre 6 et 12 mois de salaire brut, selon le niveau de spécialisation.

Ce coût comprend **le recrutement, l'intégration, la perte de productivité et la transmission des compétences**. C'est un investissement que la direction choisit de faire plutôt que d'augmenter ses salariés en place.

SUD Industrie ne cite pas de chiffres propres à Altran qu'il ne peut pas vérifier. Nous demandons à la direction de communiquer ses propres données RH sur ce sujet.

02

CE QUE SUD INDUSTRIE OBSERVE ET DÉNONCE

SUD n'est pas à la table des NAO - c'est pourquoi nous informons directement les salariés

SUD Industrie n'est pas à ce jour syndicat représentatif chez Altran. La direction nous exclut de la table des négociations. C'est précisément pour cette raison que nous informons les salariés directement, sans filtre ni accord de façade.

Ce que les NAO officielles ne disent pas, SUD Industrie le documente, le publie et le soumet aux salariés pour qu'ils exercent leur propre pression sur les syndicats représentatifs.

Notre objectif, obtenir la représentativité aux élections 2027 pour entrer dans les négociations et porter ces revendications directement à la table. D'ici là, chaque tract est un acte de transparence que les négociateurs officiels n'ont pas accompli.

03

NOTRE DEMANDE AUX SYNDICATS REPRÉSENTATIFS

Ce que SUD Industrie exige qu'ils portent à la table des NAO

SUD Industrie demande aux organisations syndicales représentatives présentes chez Altran d'inscrire formellement à l'ordre du jour des prochaines NAO un audit des écarts de rémunération entre salariés anciens et recrues récentes.

Si aucun syndicat représentatif ne porte cette revendication, les salariés sauront à quoi s'en tenir sur leur utilité réelle. SUD Industrie, elle, continuera de documenter et d'informer jusqu'à conquérir sa place à la table en 2027.

Les salariés qui souhaitent que ces sujets soient portés en négociation peuvent rejoindre SUD Industrie ou soutenir sa démarche pour renforcer son audience électorale.



On ne construit pas une entreprise sur le talent de ceux qu'on embauche. On la construit sur la fidélité de ceux qu'on garde.

- Principe de gestion RH - adapté

NOS EXIGENCES

01

Aux syndicats représentatifs, inscrire l'audit salarial anciens, recrues à l'ordre du jour des NAO

02

À la direction, communication des données RH sur les coûts de recrutement et de fidélisation

03

À tous les salariés, rejoindre ou soutenir SUD Industrie pour peser aux élections 2027

04

Priorité aux mobilités internes avant tout recrutement externe sur les postes ouverts

REJOIGNEZ SUD INDUSTRIE 2027, ENTRONS DANS LA NÉGOCIATION

Contactez vos représentants SUD Industrie - Capgemini Engineering, Altran

SUD Industrie - Tract syndical - www.sud-industrie-capgemini.fr

