

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°48

Janvier 2022



Chers collègues,

AMplitude profite de sa première communication de l'année pour vous souhaiter **une très bonne année 2022**. Nous vous souhaitons la concrétisation de vos projets et surtout que cette année vous trouve en bonne santé ainsi que vos proches !

Même si la crise sanitaire persiste et avec elle, le télétravail obligatoire, les organisations syndicales ont démarré l'année avec la conclusion d'un nouvel accord télétravail.

Le dernier trimestre de l'année 2021 a eu un agenda social extrêmement chargé avec de multiples négociations en parallèle ainsi que les consultations concernant l'intégration avec Capgemini et les transferts d'actifs pour les périmètres FPS, IT et FROG.

Vos représentants AMplitude continuent à se battre lors de chaque réunion ou de chaque négociation pour que dans ses projets, la Direction n'oublie pas de récompenser les salariés, de les fidéliser et surtout de jouer son rôle de garant dans la prévention des risques, les risques psychosociaux en particulier. Malheureusement, nous constatons une nouvelle fois dans ces négociations, que la majorité de vos demandes remontées par nos soins ne sont pas retenues par la Direction.

Pour revenir sur l'intégration avec Capgemini et les différentes réorganisations opérationnelles que nous rencontrons depuis début 2021, AMplitude déplore vraiment le manque de communication claire de la direction. Nous demandons des communications claires sur les différents projets, en particulier sur les projets de transfert d'actifs.

Nous restons [à votre écoute](#), pour répondre à vos questions, si besoin vous orienter dans vos choix.

Prenez soin de vous et de vos proches !

L'équipe **amplitude**

Ce mois-ci :

- ↗ Les APA (Apports Partiels d'Actifs) d'Altran vers Capgemini
- ↗ Le télétravail
- ↗ Les autres négociations en cours
- ↗ SmartRH ou la pointeuse digitale
- ↗ Rejoignez-nous chez Amplitude !



Ce sont les dates des RTT employeurs, pour les salariés qui en ont, fixées par la direction pour 2022. Nous vous rappelons qu'à ceux-ci se rajoutent les RTT salariés.

5,43€ Montant de la part patronale Altran sur les Titres Restaurants

Selon l'URSSAF, la valeur de la part patronale du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération de charge sociale est de 5.69 €.

AMplitude demande par conséquent à la direction Altran d'augmenter la part patronale à ce montant.



La Direction a fixé l'imposition de 10 CP consécutifs sur la période estivale, entre le 13 juin et le 16 septembre 2022.

Pour rappel, le congé principal (20 jours ouvrés) est à prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Pour ceux qui ne veulent pas les prendre pendant cette période, ils doivent renoncer aux jours de fractionnement, sauf demande exprès de leurs clients via leurs managers.

AMplitude regrette que la Direction impose ces congés estivaux, sans prendre en compte la forte population jeune qui compose notre entreprise, et qui souhaiterait éviter cette période où les vacances coûtent le plus cher.

Cette année encore, à la place de la 5^{ème} semaine de congés payés imposée sur Noël/Jour de l'An et suite à une décision de justice, la Direction se donne la possibilité d'imposer unilatéralement ces 5 jours. Le délai de prévenance étant de 2 mois. Pas sûr que les salariés concernés y trouvent un avantage au final...

Capgemini : Les transferts partiels d'actifs IT

Dans le cadre de la réorganisation, conséquence du rachat d'Altran par Capgemini, un certain nombre d'entre nous ont été réaffectés à la division IT en juillet 2021.

Les salariés l'ont découvert en octobre, aucune communication n'ayant été faite aux salariés concernés (hormis un podcast très général le 8 juillet), lorsque la Direction a fait part aux élus de son intention de regrouper cette division IT avec Sogeti, autre société du groupe Capgemini, avec la date objectif du 1er avril 2022. C'est de l'apport partiel d'actifs ou APA.

Le principe de l'APA est de transférer des actifs d'une société à une autre. Ici, les salariés qui travaillent au sein de la division IT chez Altran (dont le cœur de métier n'est pas le software) ou dans les DSI des clients, seront transférés vers la société Sogeti.

Incohérences dans les modalités de transfert

Lors des échanges pour approfondir le mode opératoire envisagé par la Direction, plusieurs problèmes ont été relevés :

- ✓ Pourquoi transférer les salariés identifiés comme IT vers Sogeti et pas vers Capgemini ?
- ✓ Le détournage des salariés identifiés IT se fait selon leurs projets au moment du transfert et pas selon leurs compétences. Dans certains cas, il n'y a pas d'ambiguïté. Mais un consultant changeant de clients fréquemment, peut provisoirement travailler sur un projet identifié IT et quelques mois plus tard sur un projet non IT. Tout dépendra donc sur quel projet le consultant travaillera au 1^{er} avril 2022. Un consultant pourra ainsi être transféré même si son cœur de métier n'est pas l'IT. A l'inverse un consultant ayant des compétences IT mais sur un projet non IT au moment du transfert ne sera pas transféré...
- ✓ Les salariés transférés ou non transférés au 1^{er} avril ne pourront plus changer d'affectation.
- ✓ Il faudra être vigilant quant au positionnement des salariés transférés dans le référentiel Métiers Sogeti qui n'a pas le même découpage → Nous avons demandé que des commissions de recours soient mises en place en cas de désaccord entre le salarié et sa hiérarchie.
- ✓ Enfin d'un point de vue économique, des établissements vont perdre la branche la plus profitable de leurs activités. Altran France perdrait avec ce transfert environ 28% de son chiffre d'affaire et 74% de l'EBIT.

Communication anxieuse

Deuxième cacophonie et communication déplorable : Le 16 décembre, la Direction envoie un mail annonçant à tous les salariés Altran que "les collaborateurs des activités IT verront leurs adresses e-mail automatiquement mises à jour vers @sogeti.com dès le 3 janvier 2022".



Plusieurs aberrations apparaissent :

- ✓ La Direction ne veut pas donner à vos représentants la liste des salariés concernés car elle veut attendre de faire le point sur la liste définitive quelques semaines avant la date butoir du 1^{er} avril. Pourquoi alors cette communication anxieuse dès le mois de décembre alors que la consultation est toujours en cours ?
- ✓ Il est prévu une série de formations de plusieurs semaines aux outils et process de l'entité d'accueil pour les salariés transférés. Elles doivent commencer en février ou mars pour que les salariés soient opérationnels lors du transfert effectif début avril. Comment peut-on dire qu'on ne connaît pas la liste des salariés transférés et leur faire des sessions de formation ?
- ✓ Nous avons appris par la suite que les managers appellent un par un les salariés concernés, il n'y a pas de mail, rien d'officiel, est-ce une façon de procéder ?
- ✓ La question des représentants du personnel transférés chez Sogeti se pose. Ils doivent perdre leurs mandats. La Direction propose une sous-représentation de 2 élus en tout et pour tout au CSE APPLI, avec droit de participation aux réunions mais pas de vote. Comment vos représentants pourront-ils aider et informer les salariés transférés si la plupart de vos

représentants ne retrouvent pas un rôle au sein de Sogeti ?

Le cas d'Altran Research

Troisième point tout aussi contestable : le transfert des projets Altran Research chez Capgemini. Cette décision se fait selon une appréciation toute particulière de la Direction. En effet, pour catégoriser les projets, la Direction procède à sa propre estimation.

Nous reprenons in extenso l'appréciation de la direction :

" Le critère retenu pour catégoriser un projet Recherche & Innovation comme ayant une majeure IT est la nature des métiers et solutions d'innovation développées, le fait que le projet consiste dans une recherche d'innovation métier qui concerne le système d'information (catégorisé IT) ou non : ex. : projet Gotra ++ (système d'innovation de développement de test et recette dans le domaine bancaire), Digital System."

Les règles d'application de l'article L.1224-1 sont-elles réellement bien appliquées ? AMplitude se pose la question. En effet, les projets Altran Research n'ont pas à être transférés chez Capgemini puisqu'ils n'appartiennent pas à une entité transférée. Nous ajoutons que les projets Altran Research n'ont aucune autonomie, n'ont pas de clients... et par voie de conséquence ne peuvent pas être considérés comme une entité autonome.

Et parmi les consultants en intercontrat, en attente de projets facturés, qui sont en Mécénat ou sur un projet Altran Research non transféré, que vont devenir ceux qui ont des compétences IT ?

En conclusion de ce point, nous résumons la situation en 2 points :

- ✓ Les projets Altran Research n'ont pas à être transférés. La direction ne respectera pas l'article L1224-1 et imposera unilatéralement la migration des projets qu'elle a envie de transférer.
- ✓ Pour les consultants qui ne sont pas IT et qui se retrouvent "obligés" de suivre le projet Altran Research qui migre chez Capgemini, il reste encore 2 voies de recours :
 - Le consultant est titulaire d'un mandat d'élu : La direction doit demander l'accord à l'Inspection du Travail. Cette dernière décidera du transfert ou non des élus qui ne sont pas IT.
 - Le consultant n'est pas titulaire d'un mandat d'élu : Le consultant peut demander le passage de son dossier à la commission ad hoc qui sera créée pour plaider son dossier afin de rester dans sa branche Altran Technologies. Si l'intervention en commission échoue, le salarié contestataire pourra également défendre ses droits avec un avocat.



Conclusion

En parallèle du projet d'apport partiel d'actif des salariés de l'IT, deux autres populations sont également concernées par les transferts, les divisions FPS et FROG. Pour ces deux dernières le détournement est beaucoup plus clair car ces divisions existent déjà depuis longtemps.

Cette fois encore, vos représentants AMplitude constatent le manque de clarté dans la présentation du projet et dans la communication vers les salariés. La nouvelle de leur transfert est progressivement notifiée aux salariés concernés, sans toutefois leur donner une information claire et circonstanciée.

Même si les consultations des CSE et du CCSE sont terminées, de nombreuses interrogations subsistent, concernant les critères d'éligibilité en particulier pour les salariés intervenant sur plusieurs activités ou sur des activités transverses, et au-delà, concernant les motivations de la direction pour différencier le devenir de la division IT de ses sœurs (Automobile, Aéronautique etc...).

Même si, d'un point de vue « business », ce transfert laisse imaginer un large potentiel, l'activité IT étant l'activité prépondérante de Capgemini, elle inquiète de par l'opacité sur le futur des salariés transférés (positionnement dans le référentiel Sogeti, conditions de travail, ...).

Télétravail

Avec la crise sanitaire, nous avons constaté la massification du télétravail avec une propension des salariés à démontrer leur capacité et leur productivité dans ce mode de fonctionnement. Avec la signature de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020, un certain nombre de règles et de recommandations pour une mise en œuvre réussie du télétravail ont été formulées.



C'est pourquoi au mois d'avril 2021, AMplitude a estimé nécessaire de renouveler les modalités du télétravail chez Altran et a donc envoyé une demande pour entamer des négociations. Négociations qui ont débuté le 22 juin 2021.

Après plusieurs mois de négociations, cet accord voit enfin le jour et est signé par l'ensemble des OS représentatives.

Qu'est-ce qui change par rapport au précédent accord ?

- ✓ La part de télétravail pourra varier entre 20 et 70%. Le taux sera applicable d'un mois sur l'autre et être par conséquent adapté en fonction des missions et des contraintes de chacun
- ✓ Les jours de télétravail ne sont plus fixés dans l'avenant
- ✓ L'accord prévoit un minimum de 4 jours de présence sur site par mois pour éviter l'isolement
- ✓ Possibilité d'avoir 2 lieux de télétravail : la résidence principale sera celui défini par défaut + 1 secondaire à préciser dans l'avenant. Le salarié devra prévenir à l'avance son manager sur quel lieu de travail il se situe.
- ✓ Indemnités télétravail 3.25€/jour
- ✓ Le financement par l'employeur du matériel nécessaire au bon déroulement de la mission en télétravail

Les grands principes de l'accord

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés sous le principe du double volontariat. Tous les salariés y sont éligibles à condition que son poste ou sa mission soit compatible avec le télétravail et que son état de santé le permette.

Définition et modalité du télétravail :

- ✓ Principe du double volontariat : le télétravail ne peut s'imposer ni au salarié ni à l'employeur
- ✓ Si le principe du télétravail est accepté par les deux parties, le salarié se voit proposé un avenant devant préciser les modalités du télétravail et son organisation
- ✓ Le volume de télétravail sera entre un minimum de 20% et un maximum 70% du temps de travail. Il sera précisé, pour les consultants, pour chaque mission.
- ✓ Les salariés devront être présents sur site (agence ou site client) au moins 4 jours par mois.
- ✓ Le planning prévisionnel des jours de présence sur site du mois N+1 devra être communiqué à son responsable hiérarchique le 15 du mois précédent.
- ✓ Pour chaque avenant, une période d'adaptation d'un mois permettra à chaque partie de confirmer le dispositif.
- ✓ l'accord prévoit des conditions de réversibilité et/ou de suspension du télétravail
- ✓ L'accord prévoit également la possibilité pour les salariés non dotés d'un avenant de demander une période de télétravail occasionnel. Il sera également possible pour l'entreprise d'initier la mise en place du télétravail, comme nous l'expérimentons avec la crise sanitaire.

Lieux, équipement et frais associés au télétravail :

- ✓ Le lieu de télétravail par défaut sera la résidence principale du salarié
- ✓ Un second lieu pourra être précisé dans l'avenant
- ✓ Les lieux de télétravail devront respecter les règles de conformité. Les frais de mise en conformité seront pris en charge par l'entreprise selon les modalités prévues dans l'accord
- ✓ Le salarié pourra demander un équipement complémentaire (ex : écran, clavier, souris, fauteuil etc...) nécessaire à la bonne réalisation du télétravail. Cet équipement restera la propriété d'Altran.
- ✓ Une indemnité de télétravail de 3.25€ sera versée pour chaque jour de télétravail

Autres dispositions :

L'accord prévoit également des dispositions concernant :

- ✓ la prévention des risques psychosociaux, des risques musculosquelettiques et l'isolement.
- ✓ les salariées ayant déclaré leur grossesse
- ✓ les accidents de travail
- ✓ le droit à la déconnexion
- ✓ Et rappelle les droits individuels et collectifs des salariés

Commission de conciliation

La commission de conciliation est composée de membres de la direction ainsi que de représentants du personnel. Elle se réunira trimestriellement, avec une exception la première année suivant la mise en œuvre de l'accord où elle se réunira mensuellement.

Elle aura le rôle de traiter les recours adressés par les salariés relatifs au télétravail dans les cas suivants :

- ✓ Refus du télétravail, ou absence de réponse à la demande du salarié dans les délais impartis,
- ✓ Désaccord sur le volume de télétravail,
- ✓ Refus du salarié de la réversibilité exercée par le responsable hiérarchique,
- ✓ Désaccord sur la suspension de l'avenant

La direction prévoit un déploiement massif des avenants télétravail et chacun d'entre nous va recevoir un avenant pré-signé. Libre à chacun de le retourner ou non. Dans le cas où le N+1 considèrera que le salarié ne remplit pas les règles d'éligibilité au télétravail, il pourra le suspendre le mois suivant la signature.

A compter du 1er avril 2022, tous ceux qui n'auront pas retourné l'avenant signé rentreront dans le processus standard de demande du télétravail.

En conclusion

AMplitude regrette que la direction ait proposé un accord minimal, où l'on ne retrouve même pas l'ensemble des dispositions mises en place dans l'accord signé chez Capgemini fin 2021.

Outre l'indemnisation qui nous paraît faible, nous regrettons les contraintes de fonctionnement de l'avenant et en particulier le manque de flexibilité dans le second lieu de télétravail. Dans cet accord, il manque également un vrai dispositif de droit à la déconnexion.

Avec la massification du télétravail, nous constatons toute la difficulté pour les élus et les organisations syndicales de communiquer avec les salariés, mais la direction reste sourde à nos demandes de donner des moyens supplémentaires pour échanger avec vous. Pour mémoire, les organisations syndicales ont le droit d'envoyer une communication mensuelle et les élus locaux (CSE) ne peuvent communiquer que sur les Activités Sociales et Culturelles mais ne peuvent pas communiquer sur les projets importants.

Et les autres négociations

Egalité professionnelle



Les négociations sur l'égalité professionnelle 2021 ont débuté en mai 2021 (période de congés mais période extrêmement chargée au niveau dialogue social). Les négociateurs se sont appuyés sur une expertise et une enquête auprès de vous tous pour construire leur cahier de revendications, un cahier de revendications unique pour l'ensemble des organisations syndicales.

Après des mois de négociations, des heures de réunions, la proposition de la direction n'a pas été suffisante pour être signée. Nous avons, cette année encore, abouti à une impasse. Nous attendons maintenant la décision unilatérale de la direction pour voir comment celle-ci envisage de résoudre les disparités de traitement entre les hommes et les femmes.

AMplitude déplore le manque d'engagement d'Altran sur ce sujet !

Accord d'adaptation dans le cadre des apports partiels d'actifs

Concernant le projet d'apport partiel d'actifs, les directions de Capgemini et d'Altran ont entamé depuis octobre 2021 avec les organisations syndicales des négociations pour un accord d'adaptation.

Il est important de savoir que si cet accord n'aboutit pas, les salariés transférés auront le meilleur des accords collectifs Altran ou Capgemini pendant 15 mois. Passé ce délai, les accords Capgemini seuls s'appliqueront. Pour les décisions unilatérales prises par la direction Altran, cette dernière aura la possibilité de ne plus les appliquer et mettre en œuvre ce qui se fait au sein de Capgemini (ex : les TR qui sont moins-disants au sein de Capgemini).

Cet accord prévoit 2 volets :

- ✓ volet 1 : "Statut collectif des salariés transférés" (accords collectifs applicables, maintien du temps de travail, astreinte, prévoyance, prime de vacances, congés d'ancienneté, frais de déplacement, épargne salariale, ...)
- ✓ Volet 2 : "Représentativité et protection des représentants du personnel transférés"

A ce jour, un projet d'accord a été fourni aux OS par la direction. AMplitude estime que celui-ci n'est pas à l'avantage des salariés transférés sur l'ensemble des 2 volets. Les négociations sont toujours en cours et nous vous tiendrons informés sur l'avancement de celles-ci et du contenu de l'accord.

Prime de vacances & Intéressement

Les négociations concernant la prime de vacances & l'intéressement ont débuté en décembre 2021.

Pour la prime de vacances, il est regrettable que la direction, lors des premières réunions, ait indiqué ne pas vouloir s'aligner sur la prime de vacances d'un demi-mois déjà présente au sein de l'UES Capgemini. Les négociations sont toujours en cours et nous espérons pouvoir demander l'application immédiate voire progressive de celle-ci au sein de l'UES ALTRAN.



Pour l'intéressement, la direction a indiqué vouloir mettre en place un indicateur lié au GOP et à la rentabilité pour partager la part du gâteau avec les salariés. AMplitude regrette que ce taux soit si bas, même si les négociations sont en cours. Nous défendrons au maximum la valorisation et la reconnaissance des salariés ALTRAN qui s'investissent pour garder le Cap demandé par notre direction.

Les NAO



Le processus des négociations a été enclenché au mois de décembre avec une réunion d'ouverture et se poursuivra dès le mois de février. Cette année encore nous allons travailler sur des revendications en espérant que celles-ci seront entendues. Parmi celles-ci, nous renouvellerons nos demandes pour que l'enveloppe des augmentations tienne compte de l'inflation et permette le maintien du pouvoir d'achat des salariés, des dispositions telles que le forfait mobilité, les places de berceau en crèche et autres.

Pour mémoire, par une décision unilatérale de la direction, après une enveloppe nulle pour 2020 « en raison de la crise sanitaire » (!), une enveloppe de 1.1% a été généreusement octroyée pour 2021.

Temps de travail sous SmartRH - La suite V3

Certains périmètres ont vu apparaître la version V3 de SmartRH. Et pour ceux qui ne l'ont pas encore, celle-ci va bientôt arriver !



Historique

Le besoin est né d'une exigence de l'Inspection du travail, après sa saisie par des organisations syndicales il y a quelques années. Cela afin de s'assurer que les horaires des salariés sont conformes à leurs modalités de temps de travail (35h, 38h30...) et valider qu'il n'y ait pas de dépassement. Dans le cas d'un dépassement, une demande d'heures prévisionnelles préalable doit être formulée auprès de son N+1. Il faut voir alors avec son N+1 comment gérer ces heures travaillées en plus, qui seront récupérées ou payées.

Pour répondre à cette exigence, Altran a opté pour la mise en place de SmartRH V2 début 2021. Mais l'inspection du travail a considéré cela comme insuffisant. En effet, les salariés ne réalisant pas leur saisie du temps de travail se voyaient imputer une amplitude horaire par défaut.

Fonctionnement

Pour pallier cela, la direction a mis en place le pointage dans SmartRH ! Nous connaissions la pointeuse dans certaines industries, maintenant nous avons la pointeuse digitale.



Tous les matins, chacun d'entre nous doit ouvrir SmartRH et pointer. Cette opération est à faire a minima 4 fois par jour (le matin à l'arrivée, au départ en pause méridienne, au retour de pause et à la fin de sa journée de travail). AMplitude remarque que la journée de travail commence, légalement, à l'arrivée dans l'entreprise et non pas seulement une fois à son poste de travail, PC allumé et SmartRH lancé !

Heureusement, le menu Mes demandes > Mes corrections de déclaration permet de modifier son heure d'arrivée le matin si on a mis 10 mn entre son arrivée sur site et son pointage sur SmartRH !...

Qu'arrive-t-il si vous ne pointez pas ?

Si aucune action n'est prise rapidement, la journée est considérée comme non payée et donc vous n'êtes pas rémunéré. La solution : écrire à votre GP préférée qui elle-seule pourra débloquer la situation.

Que se passe-t-il si je dépasse mon temps de travail ?

Comme dans la version précédente, un salarié ne peut dépasser son temps de travail que s'il en a demandé l'autorisation et obtenu l'accord auprès de son N+1. Action compliquée à réaliser lorsque le pointage se fait au réel, que nos horaires dépendent de notre activité et, que les cumuls ne sont pas mis à jour en temps réel dans l'outil.

Et l'autonomie dans tout cela ?

En cherchant la définition d'un cadre, nous trouvons sur cadreemploi.fr la définition suivante : « *Salarié disposant d'une expertise dans un domaine spécifique, et qui possède une certaine autonomie pour atteindre ses objectifs. Polyvalent, il doit être capable de jongler entre différents rôles attribués par son employeur. Doté de responsabilités, il peut également être amené à manager une équipe pour la mener vers l'obtention de résultats dans l'intérêt de l'entreprise.* »

Comment gérer les aléas de nos missions dans un tel contexte ? Comment expliquer à nos clients que nous devons partir à 17h car sinon nous allons dépasser notre temps de travail, même si un travail urgent est à finaliser ? Là où précédemment les salariés, et les cadres en particulier, avaient l'habitude de jongler entre les périodes plus chargées et les périodes moins chargées en toute autonomie et avec beaucoup de flexibilité, ils ne le peuvent plus aujourd'hui !

Rejoignez AMplitude !

AMplitude est devenu, grâce à vous, un syndicat représentatif au niveau de l'UES et du Groupe Altran.

Nous respecterons notre programme et nos engagements, mais cela ne pourra pas se faire sans vous, et sans votre contribution pour nous remonter les axes d'amélioration et les dysfonctionnements dans votre quotidien professionnel sur votre périmètre.



AMplitude vous invite à rejoindre ses rangs, dans le but d'**apporter cette voix nouvelle** au sein d'Altran, nécessaire aux futures actualités de notre société.

Adhérer c'est également :

- pouvoir être actif à partir du cœur du système
- participer aux réunions de négociations

REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE POUR CONSTRUIRE UN VRAI DIALOGUE SOCIAL !

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

LE BUREAU



**Fabrice
BARTHIER**
Secrétaire
Général



**Patricia
COSSON**
Secrétaire
Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**
Trésorière
DSCG



**Josiane
VIAL**
Trésorière
Adjointe



**Christelle
VALENCIA**
Responsable
Comm.



**Sébastien
ODDI**
DS
Méditerranée



**Laurent
RAILLOT**
DSC



BULLETIN D'ADHESION



<p>Je soussigné(e) <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> M.</p> <p>Nom :</p> <p>Prénom :</p> <p>Date de naissance : .../.../....</p> <p><input type="checkbox"/> souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2021-2022</p> <p>Date : .../.../2022</p> <p>Signature :</p>	<p>Coordonnées personnelles :</p> <p>N° et voie :</p> <p>(Complément) :</p> <p>Code postal : Ville :</p> <p>Téléphone portable :</p> <p>Email personnel :@.....</p> <p>Dès réception de ma cotisation annuelle, une carte de membre me sera envoyée par email.</p>
--	--

(informations à envoyer par email à amplitude.altran@free.fr)