

Chers collègues,

Comme vous avez pu le lire ou l'entendre, le syndicat **amplitude existe depuis 2013 ! ***

Nous avons pris la décision de le créer, non par manque de respect pour les syndicats existants, mais bien pour proposer une **alternative constructive** aux salariés qui ne se reconnaissent plus dans les discours de certains représentants syndicaux. Ce choix a été motivé pour nous donner la possibilité d'œuvrer dans votre intérêt, notamment en étant présents lors des négociations avec la Direction.

On nous accuse de travailler en bonne intelligence avec la Direction... Et c'est vrai ! Mais ceci ne signifie pas que nous acceptons tout, les différents procès-verbaux sont là pour en témoigner. Cela démontre simplement notre volonté de trouver de vraies solutions pour tous ! Nous ne pensons pas que les bons soient d'un côté et les méchants de l'autre. Cette vision manichéenne nous paraît dépassée et surtout paralysante. Nous défendons l'idée que **le dialogue est la base même des changements positifs** et la condition essentielle pour renforcer une entreprise au sein de laquelle chacun de nous a envie de prospérer.

Nous ne sommes pas « pro-patronat » ou « contre les syndicats », nous sommes pour une indispensable complémentarité qui fédère autour d'intérêts communs. **Notre objectif n'est pas de montrer les autres du doigt mais d'agir !** Agir pour veiller au respect de la législation, de vos conditions de travail, et pour organiser, en tant qu'élus, des activités qui vous permettent de vous épanouir également en dehors du cadre professionnel.



Nous ne perdrons pas de temps à répondre aux multiples attaques et railleries dont nous avons été (ou serons) l'objet, **nos actions parleront pour nous**. Car qui pourrait remettre en question, sans avoir à mentir, le dynamisme des élus du syndicat AMplitude ? Qui pourrait être fâché d'un dialogue apaisé et plus ouvert, qui seul peut aboutir à un résultat ?

Chacun est libre d'avoir son opinion sur notre syndicat, chacun est libre de prouver nos manquements s'il y en a eu, et chacun a également la possibilité de nous rejoindre pour faire grandir le rang de tous ceux qui construisent des solutions.

Continuons ensemble !

Vos représentants syndicaux **amplitude**

** conformément à la législation, AMplitude, syndicat non affilié, n'a pu communiquer qu'après 2 ans d'existence.*

QUI SOMMES-NOUS ?

En 2011, après 5 années de bénévolat à votre service en tant que relais CE, désireux de continuer le travail entrepris, nous avons présenté une liste libre au 2nd tour des élections CE et DP sur le périmètre Méditerranée. Nous souhaitons ainsi participer à la vie économique de la société, vous représenter et vous défendre, tout en continuant à vous faire bénéficier des actions sociales du CE.



Indépendants et motivés, nous estimions alors qu'il n'était pas nécessaire d'être sur une liste syndicale car nous ne nous reconnaissons pas dans les syndicats existants. Sur ce point, beaucoup de salariés nous ont donné raison puisque notre liste a été majoritaire.

Aujourd'hui, au terme de ce premier mandat, nous sommes fiers de notre bilan grâce à votre confiance et au dialogue que nous avons eu à cœur de favoriser. C'est cela qui nous a permis de faire avancer les choses.

Nos actions

Sur le plan économique et social, les élus AMplitude sont intervenus et ont agi concrètement sur les sujets suivants :

- **l'action Aide au logement**, en imposant le CIL Méditerranée, beaucoup plus proche des salariés de notre périmètre historique par rapport à Amallia
- **le PEE**, en participant aux Conseils de Surveillance des FCPE, et en vous rappelant chaque année les avantages de ce plan, avec les abondements notamment (voir en page 9)
- **la formation professionnelle**, en proposant une répartition plus juste des budgets pour compenser les spécificités de certains périmètres
- **le Comité Central d'Entreprise**, en apportant une voix libre et indépendante aux débats qui concernent les sujets nationaux de la société
- **la nouvelle Politique de Frais**, en établissant un rapport circonstancié individuel des pertes subies par les salariés, afin qu'ils puissent négocier une compensation
- **la Mission Handicap**, pour faire bouger les lignes et y mettre les moyens
- **l'intégration des salariés ex-PRAXIS** dans les actions socioculturelles
- **les conditions de travail des salariés, en exerçant leur droit d'alerte** en cas d'une atteinte avérée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles
- **L'assistance aux salariés** lors des entretiens préalables à sanctions disciplinaires ou licenciements



Pourquoi la liste AMplitude est-elle devenue le syndicat AMplitude ?

Etre élu CE ou DP n'ouvre pas toutes les portes des négociations avec la Direction.

Voilà pourquoi, en 2013, nous avons déposé les statuts du syndicat AMplitude dans l'objectif de :

- toujours mieux défendre l'intérêt des salariés,
- participer aux négociations entre la Direction et les syndicats,
- devenir un syndicat représentatif au niveau MED dès les prochaines élections, et au niveau France dans quelques années,
- nous présenter dès le 1^{er} tour des prochaines élections CE/DP, qui définit la représentativité des syndicats,
- poursuivre le travail engagé en ayant plus de poids et de moyens.

Nos engagements en tant que Syndicat :

- **Rester libre et indépendant** : nous privilégions la liberté d'expression de chaque membre, sans ligne directrice d'une hiérarchie.
- **Rester groupé et solidaire** : nous fédérons, au-delà des clivages, autour de projets, d'actions et d'idées favorables au plus grand nombre.
- **Favoriser le dialogue et l'union** entre les différents acteurs de la société : nous croyons résolument en la complémentarité et pensons que la différence est une force.
- **Obtenir des avantages pour les salariés** : nous travaillons avec les partenaires sociaux autour d'actions communes dans un esprit constructif.





VOS CE^t EN SURSIS !

Comme vous le savez, les mandats des instances élues en 2011 devaient s'achever ce mois-ci.

Depuis juin 2015, la Direction a négocié avec les OS intéressées, dont AMplitude, sur le périmètre de l'UES « ALTRAN Technologies - ALTRAN Lab - ALTRAN Education Services », dans l'optique de définir les futures instances CE et DP, à travers un Protocole d'Accord pré-électoral (PAP).

La Direction s'est bornée à proposer 5 établissements (IDF, Sud-Ouest, Ouest, Est et Sud-Est).

Une intersyndicale majoritaire, ne reconnaissant pas l'UES, n'a pas souhaité communiquer ses revendications.

Nous étions dans une impasse !

Aussi, après 3 mois de discussions infructueuses, la Direction a-t-elle décidé unilatéralement de mettre fin aux négociations et d'avoir recours à la Direction du Travail 78, compétente dans la reconnaissance des établissements distincts.

PAP : NOS REVENDICATIONS

Notre constat est le suivant :

- **un travail de proximité** faisant qu'aujourd'hui les salariés se reconnaissent dans leur périmètre actuel.
- la cartographie existante représentant **une cohérence certaine, avec un juste milieu entre proximité géographique et métiers.**
- **une politique SSE vers plus de sécurité**, les trajets seraient accrus avec la répartition proposée par la Direction, entraînant par là-même des risques routiers.

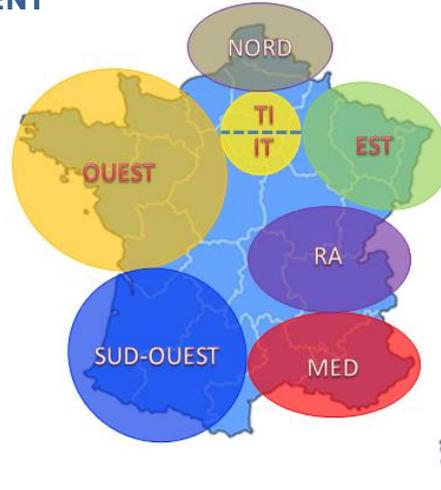
AMplitude voit davantage d'inconvénients que de bénéfices pour les salariés, les élus mais également la Direction, à réduire le nombre de Comités d'Etablissement.

C'est pourquoi nous avons proposé, lors des différentes réunions avec les partenaires sociaux, les revendications suivantes :

NOMBRE DE COMITES D'ETABLISSEMENT

- 8 Etablissements :

Altran TI IDF
Altran IT IDF
Altran Nord
Altran Est
Altran Rhône-Alpes
Altran Méditerranée
Altran Sud-Ouest
Altran Ouest



- le maintien d'établissements séparés pour Altran Méditerranée et Altran Rhône-Alpes (la Direction proposant dans son projet de les fusionner !)
- le maintien du CE^t IT IDF (reprenant ex-CIS) et du CE^t TI IDF (reprenant IDF)
- la création d'un établissement propre à Altran Nord

Pour les périmètres franciliens, nous sommes ouverts à la négociation dans l'éventualité d'un regroupement de ces 2 entités, sous réserve de moyens supplémentaires permettant une bonne gestion des effectifs et des métiers.

NOMBRE D'INSTANCES DE DELEGUES DU PERSONNEL

- 13 établissements comme proposé dans le projet du 25 juin 2015 par la Direction, avec un regroupement éventuel des sites de Metz et Illkirch-Belfort, suite aux retours des élus en place
- Le changement de l'intitulé des différents établissements afin de ne plus faire référence à des sites précis mais plutôt à des zones géographiques

NOMBRE DE SIEGES A POURVOIR ET REPARTITION DES SIEGES

AMplitude demande le respect de la répartition des sièges suivant les collèges, en rappelant qu'un élu dans un collège ne peut pas être suppléant dans le cas de carence du poste de titulaire ; il doit être titulaire par défaut.

Pour les Comités d'Etablissement

	Nb salariés 2011	Elus 2011	Nb de salariés 05/2015 ¹	Proposition 2015 AMplitude
Altran TI IDF	2506	11	2810	13
Altran IT IDF	1326	8	1551	10
Altran Nord	-	-	250	6
Altran Est	681	7	743	9
Altran Rhône-Alpes	580	7	653	9
Altran Méditerranée	430	7	606	9
Altran Sud-Ouest	1597	9	1871	11
Altran Ouest	533	7	871	9
TOTAL	7653	56	9355	76

¹ incluant les sociétés fusionnées en 2013

Pour le Comité Central de l'UES

	Aujourd'hui	Proposition 2015 AMplitude
Altran TI IDF	4	4
Altran IT IDF	2	2
Altran Nord	-	1
Altran Est	1	1
Altran Rhône-Alpes	1	1
Altran Méditerranée	1	1
Altran Sud-Ouest	2	2
Altran Ouest	1	1
TOTAL	12	13

Pour les Délégués du Personnel

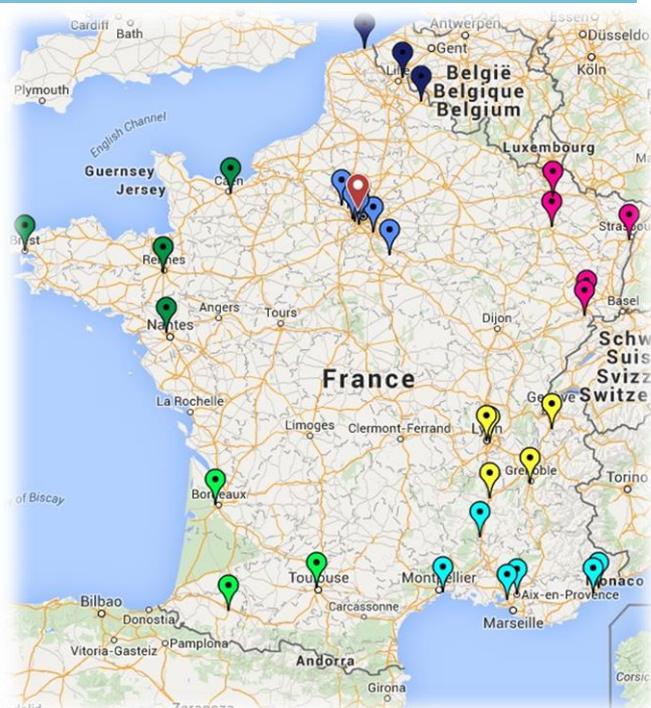
	Nb salariés 2011	Nb salariés 05/2015 ¹	Nb élus 2011	Proposition 2015 AMplitude
Altran IDF	2506	2818	21	21
Altran Puteaux	1326	1550	11	12
Altran Nord	-	250	-	7
Altran Est Lorraine	152	166	5	6
Altran Est frontalier	528	572	11	9
Altran Rhône-Alpes Ouest	441	502	7	8
Altran Rhône-Alpes Est	139	158	5	6
Altran Méditerranée Ouest	251	367	7	8
Altran Méditerranée Est	180	240	6	7
Altran Sud-Ouest Midi Toulousain	1401	1658	11	12
Altran Sud-Ouest Aquitaine	196	216	6	6
Altran Ouest Bretagne ²	63	380	2	8
Altran Ouest Atlantique ²	470	491	10	8
TOTAL	7653	9368	102	118

¹ incluant les sociétés fusionnées en 2013

² périmètres différents 2011 vs. 2015

Localisation des sites ALTRAN en France

Les couleurs des sites correspondent à la répartition CE proposée par Amplitude.



LA REUNION AVEC LA DIRECCTE 78

La Direction du Travail des Yvelines a rencontré le vendredi 20 novembre 2015 la Direction d'ALTRAN Technologies et les Organisations Syndicales intéressées, dont AMplitude, pour se faire une idée des revendications de chaque partie.

Selon notre ressenti, il y a quasi-consensus des syndicats pour définir 8 Comités d'Etablissement, même si certains les revendiqueraient pour la seule société ALTRAN Technologies et non l'UES.

La Direction, elle, arguant des aspects purement juridiques, juge que l'UES ne devrait avoir qu'un seul Comité d'Entreprise, puisque tous les organes de Direction sont centralisés à Vélizy, mais elle est prête, gracieusement, à accepter 4 Comités d'Etablissement, basés sur les 4 périmètres dotés d'un Directeur Exécutif : IT IDF, TI IDF, ALTRAN GRAND OUEST et ALTRAN GRAND EST.

Bien sûr, nous sommes totalement opposés à ce découpage !

Le DT78 et la Direction parlent d'aspects juridiques. Nous parlons de salariés, d'aspects humain et relationnel, fondamentaux dans la période actuelle !

Il ne peut pas y avoir de discrimination entre prérogatives économiques et sociales.

En optant pour 4 établissements distincts, le lien social que les équipes en place depuis 4 ans ont mis en œuvre serait cassé.

Là où le nombre de CE^t diminuerait, le nombre de sites DP exploserait, et par là-même le nombre de CHSCT.

Y aurait-il vraiment un gagnant au final ?



Le Directeur du Travail devrait rendre son avis avant Noël.

Nous vous tiendrons informés !

ACTUALITES ALTRAN

Suite à la décision de la Cour de Cassation...



Le 4 novembre 2015, la Cour de Cassation a jugé ([arrêt n°1834](#)) que la modalité SYNTEC « réalisation de mission », dite « **modalité 2** », soit 38h30 par semaine, est effective sous réserve que **la rémunération soit au moins égale au Plafond de la Sécurité Sociale**.

Pour rappel, le PASS (annuel) est à 38 040 € et le PMSS (mensuel) est à 3 170 € en 2015.

La Direction, par l'intermédiaire de William Rozé, a indiqué par un email en date du lundi 9 novembre 2015 :

Conséquences pour les collaborateurs Altran :

Le collaborateur dont la rémunération est inférieure au PASS, peu importe son contrat de travail, ne peut être en modalité 2. Il est donc en modalité 1 (35h hebdomadaires) et ne dispose pas de jours de RTT.

Je suis conscient de l'impact de cette décision sur un certain nombre de collaborateurs qui ont, de facto, perdu leur droit aux jours de RTT.

Les actions envisagées :

La mise en application pratique de cette décision va prendre 6 à 8 semaines et, dans cette attente, nous continuons de travailler dans les mêmes conditions.

Quel est l'impact pour vous aujourd'hui ?

La période annoncée de 6 à 8 semaines est dédiée à l'analyse de l'impact de cette décision et à la négociation avec les syndicats représentatifs afin de trouver un accord sur une modalité intermédiaire applicable.

La Direction a annoncé que, jusqu'à la fin de l'année 2015, rien ne change pour les salariés qui étaient jusqu'à présent en modalité 2. Ils continuent donc, toujours selon la Direction, à cumuler leurs RTT en novembre et décembre tout en respectant leurs horaires hebdomadaires contractuels.

AMplitude veillera à vous tenir informés de la suite des événements.



Ignition 2020 !

Notre PDG Dominique CERUTTI vient de dévoiler l'ambitieux plan quinquennal IGNITION 2020. Les analystes économistes et financiers semblent assez convaincus.

Mais va-t-il répondre aux problématiques des salariés, pour qu'ils soient réellement « engaged » ?



Le plan stratégique ne pourra réussir qu'avec **des collaborateurs considérés, formés et motivés.**

Dans notre prochain numéro, nous analyserons la situation vue par les salariés ALTRAN France.

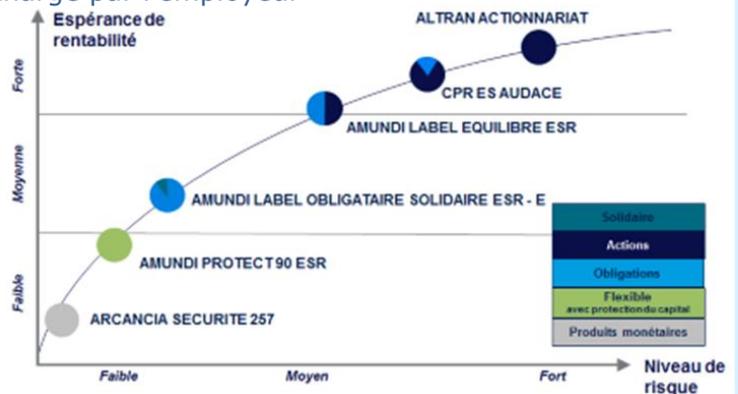


Plan d'Épargne Groupe (PEG)

Depuis fin 2014, un nouveau PEE, élargi au groupe, est en vigueur chez ALTRAN.



- ✓ Dispositif d'épargne salariale
 - Versement volontaire du salarié
 - Abondement de l'employeur, jusqu'à 540€/an**
- ✓ Frais de tenue de compte pris en charge par l'employeur
- ✓ Sommes bloquées pendant 5 ans, mais 9 cas de déblocage anticipé
- ✓ 6 types de fonds variés, du plus sécurisé au plus risqué
- ✓ Paliers pour l'abondement



Tranche de versement volontaires	Abondement employeur (%)	Abondement maximum par tranche (€)
0 - 150 €	100%	150 €
151 - 500 €	30%	105 €
501 - 1000 €	25%	125 €
1001 - 1800 €	20%	160 €
Total abondement		540 €



Tout placement financier est lié à un risque!



Pour bénéficier de l'abondement 2015, effectuez vos versements sur www.esalia.com au plus tard le 15 décembre 2015.

APPEL A CANDIDATURES

A ce jour, le syndicat AMplitude n'est pas présent sur tout le territoire.

Forts de nos résultats, nous souhaitons vous représenter plus largement sur le plan national pour poursuivre notre engagement à vos côtés. Et cela dès les prochaines élections en présentant des listes AMplitude sur tous les périmètres.

De qui avons-nous besoin pour y parvenir ?

De vous !

ALORS REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE !

Contactez-nous à amplitude.altran@free.fr!

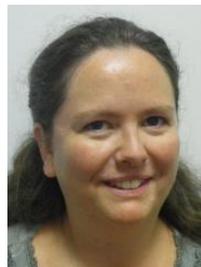
LE BUREAU



**Fabrice
BARTHIER**
Secrétaire Général



**Sophie
ROTROU**
Secrétaire Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**
Trésorière



**Mathieu
REY**
Trésorier Adjoint



**Sébastien
ODDI**
Responsable
Communication

