

Chers collègues,

Après plus d'un an de statu quo et de démarches administratives ou judiciaires vaines, les négociations vont enfin reprendre entre partenaires sociaux, pour enfin (du moins nous, chez AMplitude, le souhaitons vivement) finaliser le protocole d'accord préélectoral et entamer le processus des élections CE/DP chez Altran Technologies France.

Cela permettra aux salariés fusionnés et ayant perdu leurs instances il y a plusieurs années d'avoir à nouveau des élus qui les représenteront, et de renouveler la représentativité au sein d'Altran, dans le but de proposer des solutions nouvelles qui serviront les intérêts des salariés.

La prochaine réunion se tiendra le 8 novembre.

Si tout se passe correctement, nous espérons voir les élections se tenir dès début 2017.

Dans ce numéro, nous vous rappelons qu'il ne vous reste plus beaucoup de temps pour bénéficier de l'abondement du PEE au titre de 2016. Nous revenons sur le déploiement compliqué de Maconomy, nouvel outil comptable d'Altran. Enfin, nous vous expliquons pourquoi les salarié(e)s doivent cotiser à la mutuelle Altran, même si celle de leur conjoint est meilleure et/ou moins chère.

Bonne lecture à tous, et continuons ensemble !

L'équipe **amplitude**

Pour commencer, quelques informations à ne pas manquer...

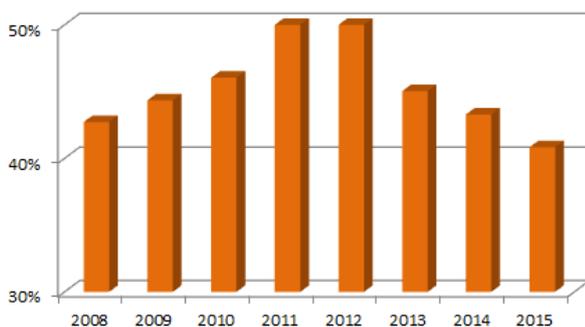
+6,5%

Croissance affichée du CA Groupe au 3^{ème} trimestre 2016.

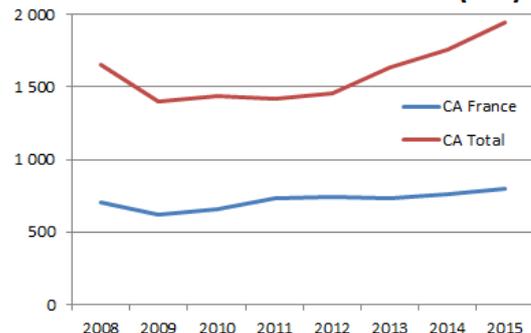
La croissance « économique » établit un nouveau record pour un T3, à +5,1%. La France enregistre également une croissance très soutenue, au-delà de 5%. Elle représente 41% du CA Groupe.

Philippe SALLE avait annoncé vouloir porter la part France autour de 33%. Dominique CERUTTI n'a, lui, pas affiché d'objectif sur le poids de la France dans le Chiffre d'Affaires.

Part du CA France sur le CA total Groupe



Evolution du Chiffre d'Affaires (M€)



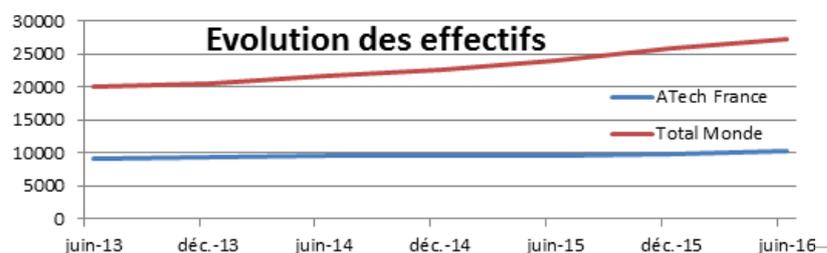
28467

Effectif du Groupe Altran dans le monde au 30 septembre 2016.

L'effectif d'ALTRAN Technologies France à fin juin était de 10215 salariés. Au 31 décembre 2013, il était de 9411, à périmètre constant.

Soit une augmentation de 8,5% en 2,5 ans, et 5% en à peine 6 mois.

En termes de CDI, l'augmentation se situe à 6,3% en 2,5 ans, et 3% sur les 6 derniers mois.



Billet d'humour...

Eh oui, nos dirigeants lisent les communications des syndicats !



Comm' juillet 2016



Bien entendu, ce sont des remboursements minimums et la direction peut aller au delà mais dans ce cas pourquoi dénoncer la mutuelle. Si vous aviez prévu d'aller chez le dentiste, changer de lunettes, consulter un spécialiste **DEPECHEZ VOUS.**

Communication de la CGT du 6 septembre



Comm' septembre 2016

Plan d'Épargne Groupe (PEG)



Depuis fin 2014, les salariés bénéficient d'un nouveau PEE, permettant de profiter d'un abondement de l'employeur sur leurs versements, jusqu'à 540€ par année civile.



Même si ce dispositif est perfectible, il est accompagné d'avantages intéressants pour votre épargne à moyen et long terme :

- ✓ Frais de tenue de compte pris en charge par l'employeur
- ✓ Sommes bloquées pendant 5 ans, mais 12 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 ceux n'ayant pas encore ouvert de plan, nous vous conseillons de faire les démarches le plus rapidement possible auprès d'ESALIA (www.esalia.com). Un certain délai est requis entre la demande de création et la prise en compte du versement pour l'abondement. Il serait dommage de rater l'abondement de 2016...

Rémunération et zones géographiques



Il est désormais possible pour un employeur de verser une rémunération différente basée uniquement sur la différence du coût de la vie entre 2 bassins d'emploi.
(en l'occurrence la région parisienne et un site de province)

C'est ce que vient de confirmer la Cour de Cassation ([Soc 14/09/16 n°15-11386](#)).

Le syndicat Sud, qui entendait dénoncer une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal », avait rappelé que l'employeur ne peut organiser une différence de traitement que si elle repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

La Cour de cassation reconnaît **la disparité du coût de la vie** invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai, comme une justification objective pertinente.

Nul doute que cette solution pourrait être étendue à d'autres zones d'emploi.

Maconomy



Une nouvelle solution logicielle pour la facturation, la comptabilité et le contrôle de gestion a remplacé MINOS (qui reste en place pour le suivi de temps de production (CRA) et les notes de frais a priori jusqu'au 3^{ème} trimestre 2017).

La Direction nous a expliqué depuis 2014 en CCE qu'il s'agissait d'un projet de faible envergure, impactant peu de salariés, et qu'il ne nécessitait par conséquent pas une consultation de l'instance.

Maconomy, déployé dans plusieurs pays du Groupe, semble pourtant connaître des dysfonctionnements, malgré la longue période de tests prévue par les opérationnels.



AMplitude reste au plus près des préoccupations du personnel concerné. Outre les conséquences directes sur le business, avec une clôture plus que chaotique en septembre, nous voyons des conséquences graves également sur la santé du personnel (stress, fatigue, pression exercée par la hiérarchie...).

La Direction a simplement répondu à nos sollicitations en disant que tout allait pour le mieux, dans le meilleur des mondes.

Toutefois, elle s'est (enfin) engagée à entamer un processus d'information-consultation en 2017, pour le changement prévu après l'été prochain. Dont acte !

J'aime ma boîte

Combien a coûté le magnifique... « amplificateur de son » (en carton) que certains salariés (tous n'ont pas eu cette « chance ») ont reçu en cadeau pour l'opération « J'aime ma boîte » ?



Certains managers n'ont même pas osé le distribuer. Nous les comprenons !

Mais qui prend la décision chez Altran de dépenser de l'argent pour... « ça » ?



Mutuelle et possibilité de dispense ?

Il n'est pas possible, pour un salarié, de ne plus cotiser à la mutuelle Altran, dans le cas où la mutuelle du conjoint prévoit le rattachement des ayants droit mais de manière non obligatoire.

En outre, un salarié dont le conjoint PACSé travaille également chez Altran n'est pas dispensé de cotisation. Seul le mariage le permet.

Suite à une réponse de la Direction à une question des Délégués du Personnel de Blagnac, les élus AMplitude de Biot (06) ont demandé des éclaircissements. Bien leur en a pris !

Réponse à une question des DP Biot (06) :

Question 21 DP Blagnac : Cotisations mutuelle

Je suis pacsé et ma conjointe travaille également chez Altran. Lorsque ma compagne a demandé aux RH de ne plus souscrire directement auprès de Gras Savoye car elle est également bénéficiaire sur mon contrat, elles lui ont répondu que nous étions obligés de souscrire tous les deux. Cela paraît aberrant de devoir payer deux fois le même service. La direction peut-elle confirmer ou infirmer ?

Réponse de la Direction de Blagnac : Depuis le [décret n°2015-1883 du 30 décembre 2015](#) la majorité des dispenses, pour être effectives, n'ont plus à être prévues dans l'acte régissant les garanties collectives santé de l'entreprise. Dans le cas évoqué ci-dessus, il est donc a priori possible de ne pas souscrire. Nous vous invitons à contacter le service de Gestion du Personnel.

Réponse de la Direction de Biot : Attention, cette réponse apportée sur un autre périmètre n'est malheureusement pas correcte. Dans cette situation, il n'est pas prévu de cas de dispense. Les 2 salariés Altran, par ailleurs pacsés, doivent bien cotiser tous les 2 à la mutuelle.

J'ai une question plus large que le cas de 2 conjoints travaillant dans la même société. Mon conjoint, salarié dans une autre société, souscrit à une mutuelle X. Cette mutuelle X est obligatoire pour les salariés, et les ayants droit peuvent y être rattachés.

Avec ce décret de fin 2015, puis-je faire le choix de ne plus souscrire à la mutuelle Altran et ainsi ne plus être prélevé mensuellement sur ma feuille de paie ?

Non, car la mutuelle du conjoint ne prévoit pas un caractère obligatoire pour les ayant-droit mais un caractère facultatif.

Chez Altran, la couverture frais de santé et prévoyance a été mise en place par accord en date du 28/03/2008. Cet accord ne prévoit pas de dispense d'adhésion.

Les cas de dispenses possibles autorisées par le décret n°2015-1883 du 30/12/2015 dans le cadre de mise en place du régime par accord collectif sont :

- Les collaborateurs couverts par ailleurs à titre individuel pour les frais de santé, lors de leur embauche ou de la mise en place des garanties. Au terme du contrat individuel, le collaborateur sera dans l'obligation d'adhérer au contrat groupe ALTRAN.

- Les collaborateurs bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou de la CMU-C, lors de leur embauche, de la mise en place des garanties ou de la date d'effet de ces couvertures.

- Les collaborateurs qui bénéficient d'une couverture collective obligatoire de même nature au titre d'un autre emploi, y compris en tant qu'ayant-droit, lors de leur embauche.

Justificatif à fournir : Attestation annuelle sur l'honneur ou attestation officielle de l'assureur ou de l'employeur selon les cas de figure.

- Les collaborateurs titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée de couverture collective et obligatoire est inférieure à 3 mois, et qui justifient d'un contrat santé responsable par ailleurs, lors de leur embauche, de la mise en place des garanties ou de la date d'effet de cette couverture (bénéfice éventuel du chèque Santé).

Appel à candidatures CE et DP

La Direction a donc enfin décidé de reprendre avec les syndicats les négociations sur le Protocole d'Accord préélectoral, portant sur les 3 sites DP pour lesquels les DIRECCTE n'ont pas souhaité donner un avis. Nous espérons un dénouement rapide, dans l'objectif d'avoir enfin les élections professionnelles attendues depuis fin 2015.

Même si le calendrier reste encore incertain à ce jour, nous préparons les prochaines élections, en respectant la parité hommes/femmes sur les futures listes.

Forts de nos résultats sur Méditerranée et au CCE, 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 pourquoi ne pas vous impliquer, de manière constructive et efficace, dans la politique économique et sociale de l'entreprise, tout en gardant indépendance et liberté de choix ?

REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE !

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



LE BUREAU



**Fabrice
BARTHIER**

Secrétaire Général



**Sophie
ROTRU**

Secrétaire Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**

Trésorière



**Mathieu
REY**

Trésorier Adjoint



**Sébastien
ODDI**

RSS Méditerranée

BULLETIN D'ADHESION AMplitude

<p>Je soussigné(e) <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Mlle <input type="checkbox"/> M.</p> <p>Nom :</p> <p>Prénom :</p> <p>Date de naissance : .../.../19....</p> <p>Souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2016-2017</p> <p>Date : .../.../2016</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)