

COMMUNICATION N°13

Janvier 2017



Chers collègues,

Il est encore temps de vous souhaiter une **excellente année 2017** de la part de l'équipe AMplitude ! Santé, bonheur et prospérité, dans votre vie personnelle comme dans votre vie professionnelle ! Sur ce dernier point, nous essaierons d'être acteurs dans vos vœux, mais cela dépendra de vous au moment des élections...



Dans ce numéro, nous complétons notre information sur la réforme de la visite médicale.

Nous faisons ensuite une étude à la loupe du premier pilier du plan « Engaged People ».

Enfin, nous évoquons l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi, appelée « Droit à la déconnexion », qui pourrait éviter les abus de certains managers peu scrupuleux.

Encore très bonne année à tous !

Bonne lecture, et continuons ensemble !

L'équipe **amplitude**

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



Date limite d'utilisation des Tickets Restaurant papier « 2016 ».

Mais ne vous inquiétez pas ! Il vous est possible de les remplacer par de nouveaux TR papier « 2017 ».
Les informations sont dans MINOS (« Mes relevés »/ « Message info »).

5,38€

C'est le montant réévalué de la part employeur des Tickets Restaurant.

Le montant journalier reste à 9€. Ainsi, la part salariale passe de 3,63€ à 3,62€, avec effet dès le mois de février sur votre feuille de paie (pour les TR de janvier).



La fédération SYNTEC est composée de plusieurs syndicats professionnels, chacun d'eux ayant (a priori) une spécificité (SYNTEC Numérique, SYNTEC Ingénierie, SYNTEC Etudes et Conseil, CINOV...).

Les métiers d'ALTRAN pouvant correspondre à plusieurs de ces syndicats constitutifs, la Direction nous a confirmé que **la société cotise auprès du SYNTEC numérique.**



Date limite pour verser votre reliquat de RTT/JNT 2016 sur votre CET.

⚠ Pour ceux n'ayant pas de Compte Epargne Temps déjà ouvert, vous avez **jusqu'au 15 mars** pour demander sa création auprès de votre Gestion du Personnel.

L'alimentation du CET se fait dans SmartRH « Mes demandes » / « Mon CET ».



Visite médicale (suite)

Nous évoquions dans notre numéro de décembre la réforme à venir de la visite médicale. Les décrets étant parus le 27 décembre 2016, nous avons demandé à la Direction des précisions quant à ses choix et à la procédure à suivre pour les salariés.

La visite médicale d'information et de prévention

Jusqu'à fin 2016, la visite médicale d'embauche était réalisée dans les meilleurs délais dès l'arrivée du collaborateur et au plus tard avant la fin de sa période d'essai.

Les nouvelles dispositions légales précisent désormais que la visite d'information et de prévention (qui remplace la visite médicale d'embauche) est pratiquée dans un délai maximal de 3 mois à compter de la prise effective de poste ([C. trav. art. R 4624-10](#)) par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

L'organisation de la visite d'information et de prévention incombe à l'employeur.

Ce dernier **peut toutefois s'en dispenser lorsque le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans précédant son embauche**, si les conditions suivantes sont réunies ([C. trav. art. R 4624-15](#)) :

- ✓ le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents (par exemple, le salarié était employé administratif lors de sa précédente visite, et est embauché sur un poste d'employé administratif) ;
- ✓ le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- ✓ le salarié n'a fait l'objet d'aucune mesure individuelle d'adaptation, d'aménagement ou de transformation du poste, ou d'aucun avis d'inaptitude physique au cours des 5 dernières années.



Tous les 5 ans au maximum, le salarié bénéficie d'une nouvelle visite d'information et de prévention pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Le délai de renouvellement de la visite est fixé par le médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié, ainsi que des risques auxquels il est exposé ([C. trav. art. R 4624-16](#)).

La visite d'information et de prévention se substitue non seulement à la visite médicale d'embauche, mais également aux visites d'aptitude périodiques.

A la question de savoir si ALTRAN allait appliquer stricto sensu cette nouvelle législation, la Direction répond qu'**une réflexion est actuellement en cours sur ce sujet.**

AMplitude insiste sur l'importance de ces visites médicales périodiques, et qu'un délai de 5 ans est bien trop grand pour un suivi sanitaire efficace.

Nous avons reçu un **témoignage émouvant d'un salarié**, suite à notre communication de décembre, qui nous conforte dans notre position.

Il nous a expliqué qu'il y a quelques années, lors d'une « banale » visite médicale, un dépistage basique a permis de mettre en évidence un dysfonctionnement rénal. Plusieurs années après, ce salarié loue ces visites périodiques (autrefois de 2 ans) qui lui ont évité à coup sûr une dialyse, traitement bien plus lourd que la prise de médicaments qui l'accompagne aujourd'hui.

AMplitude veut se servir de ce témoignage, tout en préservant l'anonymat de la personne, pour faire prendre conscience à notre employeur de l'importance du diagnostic pris à temps et des compétences de l'interlocuteur. Un seul cas suffit à justifier le coût de cette mesure.

A l'heure où notre Direction met en avant son engagement vis-à-vis de ses collaborateurs, la santé de ces derniers doit figurer parmi les priorités.

Engaged People

William Rozé a communiqué début janvier son plan d'action destiné aux collaborateurs, censé fédérer les salariés autour de valeurs communes, permettant de :

- ✓ «corriger les imperfections du quotidien pour mieux se concentrer sur l'essentiel, sur notre valeur ajoutée ;
- ✓ vous apporter la preuve que des petites choses bougent, vraiment, avant de tous ensemble nous engager à en faire bouger de plus grandes ;
- ✓ assurer les conditions de votre engagement, pérenne et entier ; enfin être fier dans un an du chemin parcouru»

AMplitude attendait beaucoup de ce document, fruit de la concertation et de la rencontre de plusieurs centaines d'entre vous. Nous espérons beaucoup plus d'actions concrètes et « [SMART](#) ».

Notre Direction a séparé les objectifs en 3 piliers fondateurs, avec pour ambition de « viser haut et loin pour rester en avance ».

Encore faut-il ne pas rater la cible ! Et là, à la première lecture, nous ne cachons pas notre déception...



Dans ce numéro, nous allons nous concentrer sur le premier pilier.

Une entreprise engageante

Sans l'engagement des collaborateurs, une entreprise ne peut pas performer.

Le projet DEMETER, redistribuant les rôles de Commercial et Team Manager, avec une frontière bien définie entre les deux, doit permettre une proximité accrue entre les équipes et leur management.

AMplitude est favorable à cette nouvelle structure, à la condition qu'elle soit bien déployée comme elle a été présentée à l'origine, sur tous les périmètres et toutes les divisions.

Le suivi de la SATISFACTION DES COLLABORATEURS sera renforcé et deviendra un indicateur permanent de l'évaluation des Team Managers.



Autant l'objectif est louable, autant il reste imprécis et sa mise en application incertaine, au vu de la disparition du questionnaire de satisfaction mensuel sous MINOS, qui devient trimestriel. Nous pensons que **cette modification de fréquence dégradera la réactivité du management** face à l'expression d'un potentiel malaise dans la vie professionnelle du collaborateur.

Au moins les fonctions support, qui en étaient privées jusqu'alors, pourront remonter leur ressenti.

Nous souhaitons désormais vous verser la PRIME DE VACANCES en juin.



Ça, c'est une avancée ! Rien de plus logique en fait. Nous affichons notre satisfaction, vu que nous en faisons la demande depuis plusieurs années. Nous espérons juste que la tournure de la phrase ne cache pas quelque chose (pourquoi ne pas avoir écrit « nous allons désormais (...) » ?).

Une PROMOTION implique de nouvelles responsabilités, elle sera systématiquement accompagnée d'une augmentation.



Certes, cela semble être une bonne nouvelle, elle aussi logique. Mais elle est non quantifiée, et si c'est pour obtenir 10€ bruts par mois, nous risquons l'insatisfaction du collaborateur.

Nous demandons donc des engagements factuels et chiffrés.

Les collaborateurs à l'origine d'un dépôt de **BREVET ALTRAN** recevront une prime systématiquement.

Même constat...

Un **BILAN INDIVIDUEL DES RÉMUNÉRATIONS** sera à présent remis à chaque collaborateur lors de son entretien annuel.

Assez flou ! Ce bilan individuel permettra-t-il au collaborateur de comparer sa rémunération avec ses collègues à ancienneté et responsabilité comparables ? Et ce sur les 3 dernières années ? Nous souhaitons avoir plus de détails sur ce document.

Quel que soit votre lieu de travail, les **TICKETS RESTAURANT** seront généralisés, même en télétravail.

La Direction nous avait confirmé avoir décidé d'accorder les TR aux salariés en télétravail à compter du 1^{er} octobre 2016, pour se mettre en conformité avec une directive de l'URSSAF datant de 2015. Donc rien de nouveau à ce sujet.

Les salariés travaillant à Vélizy auront enfin désormais droit au TR, comme les autres.

Nous regrettons que notre grande société (!) ne fasse pas plus de lobbying auprès de nos législateurs pour permettre la rematérialisation des TR aux fonctions admin et support, privées injustement de cette possibilité alors que cette population n'est pas particulièrement privilégiée au niveau de l'accès à des restaurants d'entreprise.

Le service *Askus!* apportant une réponse immédiate à **TOUTES VOS QUESTIONS** par téléphone offrira désormais un accueil physique sur la majorité de nos sites.

Pour information, il y a 35 sites en France. Sur ce point-là, la Direction s'engage vraiment avec un objectif chiffré. Reste à savoir qui occupera cette fonction sur les différents sites. Nouvelles embauches ou tâches supplémentaires pour des fonctions support déjà surchargées ?

En conclusion, nous voyons dans ce livret une énumération d'engagements par la Direction, des mesures avec des titres tape-à-l'œil sans plan d'action concret, ni de date pour leur mise en application (utilisation massive du futur simple).

Les priorités des collaborateurs sont rémunération, employabilité, reconnaissance et bien-être.

Pas sûr que ce plan d'action y réponde pleinement...

Droit à la déconnexion



Vous recevez des emails de votre supérieur hiérarchique à 20h ?

Une demande expresse est laissée sur votre messagerie vocale le vendredi soir à 21h pour une action avant le lundi matin ?

Sachez qu'une nouvelle loi vient d'entrer en vigueur. Le droit à la déconnexion sera abordé dans le cadre des négociations sur le bien-être et la qualité de vie au travail, avec les OS représentatives.

En attendant un éventuel accord, la Direction nous a signalé avoir demandé à l'ensemble des N+1 de tout mettre en œuvre afin d'assurer à tous les salariés le respect de leur temps de repos et de leur congé, ainsi que de leur vie familiale et personnelle.

A défaut d'accord, la Direction élaborera une charte, après avis du CE. Cette charte définira les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

La fourniture de cette future charte devrait ainsi être opposable à tout abus d'un supérieur hiérarchique qui se montrerait trop pressant et trop présent en dehors de votre vie professionnelle.

Appel à candidatures CE et DP

Après analyse des différentes revendications des syndicats, la Direction devrait proposer dans les jours qui viennent un ultime projet d'Accord préélectoral.

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 efficiente, 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 : .../.../2017</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)