



Chers collègues,

Le Gouvernement Macron-Philippe2 est maintenant en place. Et avec lui le processus de modification du Code du Travail par ordonnances. Notamment, les futurs « contrats de mission » pourraient bouleverser grandement le métier de consultants et au-delà le fonctionnement même des sociétés françaises d'Ingénierie et de Conseil en Technologies, parmi lesquelles Altran.

En outre, les instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) pourraient être fusionnées, sans limite d'effectif (à ce jour, cette possibilité n'est envisageable que dans les entreprises de moins de 300 salariés, avec une délégation unique du personnel).

Que peut entraîner cette concentration des instances ? Si côté direction nous pouvons imaginer un souhait de réduire les coûts, cela ne va-t-il pas avoir un impact sur la bonne représentativité des salariés ?

Chaque instance a aujourd'hui un rôle spécifique et les fusionner ne va-t-il pas rendre prépondérant un rôle par rapport à un autre ?

Un Délégué du Personnel qui aujourd'hui se focalise sur le respect de la Législation de manière individuelle ou collective pourra-t-il toujours le faire si sa fonction est noyée avec un rôle au sein comité d'établissement centré sur les problématiques économiques de l'entreprise ou d'élu CHSCT sensibilisé sur la Santé et les RPS ?

L'équipe **amplitude**

Nomination de Florence PARLY au Ministère des Armées :

Membre du Conseil d'Administration Altran depuis 2012 et présidente du comité des nominations et des rémunérations, Florence Parly, nouvelle Ministre des Armées, a annoncé ce lundi 26 juin qu'elle avait décidé de démissionner de ses fonctions d'administratrice chez Altran, Ingenico et Zodiac Aerospace. Une décision qui vise à éviter tout soupçon de conflit d'intérêts.

Source « [Les Echos](#) »

Flash !

Ce mois-ci :

- ↗ Le droit d'alerte du CE
- ↗ Les bons plans AMplitude
- ↗ Le rôle d'un(e) élu(e) au CEt
- ↗ Les futures élections CE/DP
- ↗ Le présentéisme dans les entreprises
- ↗ Notre appel à candidatures

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater



Date limite pour poser vos congés payés sur la période estivale.

Les salariés doivent poser 10 jours consécutifs entre le 19 juin et le 8 septembre.

Les collaborateurs qui n'auraient pas fait la démarche sous [SmartRH](#) au plus tard le 4 août se verront imposer des CP du 21 août au 1^{er} septembre.



RTT employeur.

Pour les salariés bénéficiant de RTT ou JNT, le lundi 14 août est imposé.

Des services administratifs se voient également imposer 2 CP et 1 RTT sur les 3 autres jours ouvrables de la semaine (conformément à l'information communiquée en CCE le 28 novembre 2016), en raison d'une faible activité sur cette semaine :

- « Les JRTT / JNT employeur restants seront fixés ultérieurement en fonction d'impératifs opérationnels par le responsable hiérarchique, en respectant un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires. »
- « En cas d'impossibilité pour un collaborateur de travailler sur son projet en raison d'une fermeture de site, la société se réserve la possibilité de lui imposer une prise de congés payés de 2 jours maximum en respectant un délai de prévenance de 2 mois. »



Chaque mois, nous partageons un ou plusieurs bons plans. Profitez-en !

Le droit d'alerte du CE

Un outil pour interpeller la gouvernance de l'entreprise

Malgré les récentes évolutions législatives du Code du travail qui ont profondément modifié le fonctionnement du comité d'entreprise, ce dernier conserve son droit d'alerte.

L'objectif du comité d'entreprise est de s'assurer que tout est mis en œuvre pour préserver la santé économique d'une société et donc préserver au mieux l'emploi et les conditions de travail des salariés qui la composent.

L'alerte du comité d'entreprise (art. [L.2323-50](#) du Code du travail) permet de demander à l'employeur des explications dès lors que l'instance a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.



Au sein d'Altran, c'est le CCE qui a cette prérogative. Lors du présent mandat, 1 alerte économique a été traitée par cette instance début 2014.

1 - QUESTIONNER L'EMPLOYEUR

Le CE caractérise les faits préoccupants et adresse ses questions à l'employeur, inscrites à l'ordre du jour d'une réunion. L'employeur doit apporter des réponses écrites et motivées.

2 - RÉDIGER UN RAPPORT

En cas de réponses jugées insuffisantes, le CE rédige un rapport, via la Commission Economique et peut se faire assister, par exemple par un expert. Le rapport est transmis à l'employeur et discuté lors d'une nouvelle réunion du CE.

3 - SAISIR L'ORGANE DE GOUVERNANCE

Le CE émet un avis sur l'opportunité de saisir l'organe de gouvernance, en l'occurrence le Conseil d'Administration du groupe Altran. En cas de saisine, le CA doit apporter des réponses motivées au CE.

*Outre ce droit d'alerte économique, le CE peut exercer un **droit d'alerte sociale**, s'il constate un accroissement important ou un recours abusif à des CDD ou du travail temporaire.*

Source : Syndex

Chèques-vacances et 18-25 ans

Beaucoup de Comités d'Etablissement d'Altran font bénéficier les salariés de chèques-vacances ANCV.

Ils permettent de payer les dépenses de vacances et de loisirs à moindre coût chez 170 000 professionnels du tourisme et des loisirs.

Guide d'utilisation ANCV

Parmi les multiples avantages proposés par l'ANCV, **Départ 18:25** est un programme d'aide aux vacances **dédié aux jeunes de 18 à 25 ans**, déployé par l'ANCV avec le soutien du Ministère en charge du tourisme.

Accéder au site Départ 18 :25

Qui ?

TOUS LES JEUNES âgés de 18 ans révolus à 25 ans non révolus au moment du départ (quels que soient le statut et le niveau de ressources) et résidant en France.

Coup de pouce financier

En complément des prix attractifs proposés par Départ 18:25, l'ANCV propose **une aide financière pouvant aller jusqu'à 150 €** pour les jeunes en difficultés économiques et/ou répondant à des statuts particuliers (contrats d'apprentissage, contrats aidés, volontaires en service civique...)

Pour en savoir plus sur l'aide financière de l'ANCV, consultez [l'aide financière de l'ANCV](#).



Le rôle d'un(e) élu(e) au Comité d'Établissement

Au sein d'Altran existent 7 comités d'Établissement (CEt) et un Comité Central d'Entreprise (CCE).

Le CEt se réunit mensuellement au siège de l'établissement (7 sièges définis pour les 7 CEt), pendant une demi-journée en général, peut-être plus selon les sujets, pour discuter des points à l'ordre du jour avec la Direction.



Le PV de la réunion, approuvé par les membres du CEt ayant voix délibérative (élus titulaires et Direction) lors d'une réunion suivante, et potentiellement expurgé d'informations confidentielles, est mis à la disposition des salariés par le Secrétaire du CEt.

Les attributions du CEt

Attributions économiques

Il y a des informations-consultations périodiques (bilan social, situation économique...), même si la nouvelle loi Rebsamen a profondément revu le calendrier en réduisant le nombre de ces consultations.

Il existe des commissions obligatoires (formation professionnelle, égalité professionnelle, aide au logement) auxquelles participent les élus, et des heures additionnelles leur sont allouées.

La Commission Economique est présente au niveau du CCE. Mais rien n'empêche le CEt de créer des commissions facultatives, amenées à travailler sur des sujets spécifiques.

Actuellement, les élus locaux se battent pour défendre leurs attributions économiques, afin que celles-ci ne soient pas toutes centralisées, et que les spécificités locales restent au cœur des préoccupations. Par exemple, la Direction refuse cette année le recours à des experts comptables rémunérés par la Direction pour analyser les résultats économiques et sociaux des établissements, ainsi que la consultation en local sur la situation économique et financière, ainsi que la politique sociale de l'établissement.

Attributions sociales et culturelles

Ce sont les subventions et activités proposées aux salariés et leur famille ayant pour finalité d'« améliorer les conditions d'emploi et de vie ». Le CEt peut mettre en place des commissions facultatives (Noël, loisirs/voyages, chèques-vacances, enfance...) pour gérer au mieux ses activités. Le CE dispose d'un monopole de gestion en matière d'activités sociales et culturelles, et son rôle consiste à assurer, contrôler ou participer à leur gestion.

Les moyens des élus CE

Heures de délégation



Les élus titulaires bénéficient d'heures de délégation (légalement 20h/mois, ALTRAN pouvant en donner, via un accord national, quelques-unes en plus). Les heures passées en réunions mensuelles et pour s'y rendre (trajets) ne sont pas décomptées de ces heures de délégation.

Actuellement, le Secrétaire bénéficie de 20 heures additionnelles par mois afin de se consacrer aux tâches et responsabilités qui lui incombent.

Le Trésorier, malgré les modifications légales qui ont durci les règles comptables du CE, n'a pas droit à un contingent d'heures dédiées. **Amplitude revendique l'octroi de 20 heures par mois pour cette fonction, qui requiert une charge de travail non négligeable.**

Budgets

L'instance bénéficie de moyens financiers versés par la Direction.

2 budgets sont alloués, chacun dédié à une des prérogatives décrites précédemment.

Chez Altran, la Direction verse 0,2% de la masse salariale pour le « budget de fonctionnement » (assistance juridique, formation des élus), et 0,56% pour le « budget des œuvres sociales ».

Nous avons fait un travail de collecte auprès des CE « concurrents », ainsi que des CE clients d'Altran, afin de pouvoir nous faire une opinion sur le niveau de contribution de notre Direction.

ALTRAN	ALTEN	ASSYSTEM	AKKA	ASTEK	SOPRA-STERIA
0,56%	0,8%	NC	NC	0,18%	0,7%

AIRBUS	THALES	AMADEUS	INTEL	ARM	RSI	MMA
NC	1,35% à 2,3%	1%	1%	0,58%	2%	2,5%

NC : non communiqué – Nous sommes encore en attente de retours

Nous constatons que le budget des œuvres sociales d'Altran est en-deçà de son principal concurrent, et également bien en-dessous de bon nombre de clients chez qui nos consultants travaillent quotidiennement et visualisent les avantages proposés aux salariés de ces sociétés, sans parler de la participation et de l'intéressement.

Les droits des élus CE

Les élus, outre leur « statut protégé » d'IRP, bénéficient avec la Loi Rebsamen de nouveaux droits :

- un **entretien individuel de début de mandat**, portant sur les modalités pratiques d'exercice de ce mandat dans l'entreprise au regard de l'emploi occupé,
- un **entretien individuel de fin de mandat*** permettant de recenser les compétences acquises en cours de mandat et de voir comment les valoriser
- une **politique salariale*** garantissant une évolution de leur rémunération au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable

* pour les élus dont le mandat occupe au moins 30% de leur temps de travail

Les devoirs des élus CE

Même si nous comprenons que chacun a des priorités dans la vie (vie de famille, engagement professionnel vis-à-vis de son rôle de consultant/TM/TL/commercial/fonction support au sein d'Altran, ...), nous avons besoin de chaque élu (au moins les titulaires) pour respecter les engagements pris lors des élections en participant activement à la vie de l'instance et à toutes les tâches que cela incombe. Il ne faut pas omettre qu'un mandat dure 4 ans.

Les élus sont également tenus de respecter la confidentialité des informations sensibles qui peuvent leur être communiquées.

Les élections CE/DP chez Altran : l'Arlésienne ! (3)

La Direction des Affaires Sociales ne communique toujours pas aux Organisations Syndicales !

Nous arrivons tout de même à avoir quelques informations au niveau des instances où nous sommes représentés.

Avant de se rapprocher des trois DIRECCTE n'ayant pas rendu d'avis au printemps 2016, la Direction d'Altran a entendu les réserves de vos élus AMplitude et a décidé d'interroger en amont la Direction Générale du Travail sur la pertinence de cette démarche. En effet, les bases de négociations ayant changé entre janvier 2016 et mars 2017, ne faut-il pas interroger toutes les DIRECCTE à nouveau sous peine d'invalider les élections ? Même si cette action semble nécessaire afin de sécuriser le processus, elle risque de retarder encore la tenue des élections !!!



Présentéisme

Vous n'êtes pas un robot !

Travailler plus ou travailler mieux ? Vous avez tort si vous faites le choix de supprimer vos moments de pause et de repos !

Scoop : vous n'êtes pas un robot mais un être humain. Cela semble évident mais trop de collaborateurs l'oublent au quotidien. Ils sautent des repas, dorment peu, ne font jamais de breaks, ne prennent plus assez de temps pour leur famille ou leurs amis, ...

Or, il est impossible de tenir ainsi sur le long terme. Quel que soit votre degré de motivation, il ne faut surtout **pas confondre présentéisme et efficacité au travail**. Plus la fatigue augmente, moins vous travaillez vite et bien.

Cela a d'ailleurs été démontré scientifiquement en 2011 par deux chercheurs américains, Alejandro Lleras et Atsunori Ariga.

Ils ont comparé le comportement d'un groupe de personnes devant faire des tâches répétitives sur un ordinateur. Certaines avaient le droit de faire de courtes pauses tandis que les autres n'étaient pas autorisées à s'arrêter. Conclusion : les individus qui ont travaillé de façon continue ont enregistré une chute de leur productivité. En effet, pour réaliser de bonnes performances, **le cerveau a besoin de se reposer !**



D'ailleurs, en 2015, il a été montré que le coût du présentéisme au travail est nettement plus élevé que celui de l'absentéisme ([voir ici](#)).

Alors prendre le temps de s'étirer, de faire quelques pas, d'écouter un peu de musique ou de profiter d'un moment de calme n'est jamais du temps perdu.

Paradoxalement, c'est ce temps non-productif qui vous aidera à augmenter vos performances et à travailler de manière plus efficace tout au long de la journée.

C'est aussi pour cela que vous avez intérêt à préserver un nombre d'heures suffisant pour dormir et pour vous ressourcer (sport, loisirs, activités en famille).

Source : <http://www.gautier-girard.com/>

Augmentation des cotisations Prévoyance Altran

Dernière minute !

Nous vous informions en mai que les cotisations Prévoyance avaient augmenté en janvier 2017, passant sur la tranche B (au-delà de 3269€) de 0,04% à 0,05%, ce qui représente quelques centimes par mois. Le taux originel était de 0,02%. Il est passé à 0,03% en janvier 2015 puis 0,04% en janvier 2016. L'accord de 2013 n'est donc pas respecté depuis janvier 2015.

Sans vouloir polémiquer avec la CFDT (nous ne doutons pas de son implication sur ce sujet), nous constatons juste que l'augmentation de janvier 2017 (comme cela devient une habitude chaque début d'année d'ailleurs !) a bien eu lieu, même si cela ne représente que quelques centimes. Nous n'émettons pas de jugement de valeur.

En lisant l'accord, on s'aperçoit toutefois que l'effort lié à l'augmentation des cotisations devrait maintenant être supporté par tous les salariés, or le taux de la tranche A reste à 0.

1.2.2 Révision des taux de cotisations du régime « incapacité-invalidité-décès »

Les parties conviennent qu'en cas d'augmentation des taux de cotisations non liée au niveau de garanties, ladite augmentation s'appliquera en priorité aux cotisations assises sur la tranche B dans la limite de 18 % du taux originel.

Si la cotisation sur la tranche B ainsi majorée de 18 % ne suffisait pas, le reliquat serait appliqué au taux de cotisation assis sur la tranche A.

Notre appel à candidature



Sans attendre un hypothétique calendrier électoral, AMplitude se prépare pour les prochaines élections, et vous invite à vous porter candidats sur ses listes CE ou DP, dans le but d'**apporter une voix nouvelle au sein d'ALTRAN.**

Si vous êtes **motivé**, des moyens sont mis à votre disposition, dans le but d'allier votre métier de base (consultant, fonctions support, manager) avec votre rôle de représentant du personnel.

Des heures de délégation sont dédiées à ces attributions spécifiques. Altran doit fournir des moyens adaptés pour concilier vos différentes fonctions, et ne pas nuire à votre mission principale, ni à votre progression professionnelle et salariale.

Nous aborderons dans un prochain numéro les missions et enjeux d'un(e) élu(e) DP.

**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



**Sophie
ROTRU**
Secrétaire
Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**
Trésorière



**Mathieu
REY**
Trésorier
Adjoint



**Sébastien
ODDI**
RSS
Méditerranée



BULLETIN D'ADHESION



<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 2017-2018</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)