



Chers collègues,

Les élections professionnelles sont « suspendues », suite à une décision de justice basée sur un risque important de contestation en cas de maintien des élections CE/DP (qui auraient dû commencer aujourd'hui 31 octobre).

Nous dirions plutôt que les élections sont « annulées », car nous partons maintenant sur un nouveau cycle, avec une nouvelle instance (le **Comité Social et Economique** ou CSE), de nouveaux moyens, et encore plein d'inconnues...

Nous voyons un effet d'aubaine pour la Direction avec cette décision de Justice, car les ordonnances Macron risquent de fortement réduire le nombre d'élus et les moyens associés, notamment des représentants de proximité que sont les Délégués du Personnel.

Les décrets ne sont pas encore publiés, mais la Direction a invité les Organisations Syndicales à une réunion ce vendredi 3 novembre pour « renouer le dialogue social ».

AMplitude espère que lors de ces négociations, la Direction se montrera à l'écoute des représentants du personnel, sans nécessairement aller devant les juridictions administratives.

AMplitude regrette ce nouveau retard dans le renouvellement des instances, et nous défendrons une position permettant de garder une représentativité locale.

Nous remercions les salariés qui nous ont soutenus lors de cette campagne électorale inachevée, et notamment ceux qui se sont engagés sur nos listes. Nous continuons nos actions, et tout salarié souhaitant nous rejoindre sera le bienvenu.

Comptez sur nous pour vous assister au quotidien, être réactifs et rester à votre service en instaurant un dialogue constructif avec tous les acteurs de la société.



L'équipe **amplitude**



Ce mois-ci :

- ↗ Report des élections
- ↗ Surveillance des emails
- ↗ Télétravail : du nouveau !
- ↗ Notre appel à candidature

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater !



Dernier jour pour profiter de l'abondement 2017 du PEG.

AMplitude vous conseille de profiter des avantages à souscrire au Plan d'Épargne Groupe (540€ bruts d'abondement max).

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) ou **09.69.32.15.21** du lundi au vendredi de 8h à 18h). 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 2017...

Plus de renseignements sur [notre site internet](#), ou sur [DirectV2](#).



Tout placement financier est lié à un risque!

Surveillance des communications électroniques des salariés : les restrictions de la CEDH !

Vous l'avez peut-être entendu. La Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) a eu l'occasion de préciser les conditions dans lesquelles un employeur peut surveiller les emails de ses salariés.

Les faits sont les suivants : un salarié roumain a créé, à la demande de son employeur, un compte "Yahoo Messenger" afin de pouvoir échanger par tchat avec les clients de l'entreprise.

L'employeur a découvert que ce dernier avait des échanges personnels par le biais de cette messagerie professionnelle, et l'a licencié pour violation du règlement intérieur et d'une note de service.



Devant les juridictions nationales, le salarié avait contesté son licenciement et engagé des poursuites pénales pour violation du secret des correspondances. En vain.

La décision de la CDEH

Devant la CEDH, le salarié a soutenu n'avoir jamais été informé du fait que ses communications étaient surveillées et que son licenciement reposait sur la violation de son droit au respect de la vie privée et de la correspondance tel que prévu par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des libertés fondamentales et des droits de l'Homme, et la CDEH a confirmé cette violation par un arrêt en date du 5 septembre 2017.

Au terme de son arrêt, la CEDH a encadré la surveillance des communications électroniques des salariés par plusieurs conditions :

- une information préalable du salarié sur la mise en place, l'étendue et la nature des mesures de contrôle ;
- une surveillance limitée dans le temps et dans l'espace ;
- une surveillance justifiée par des motifs légitimes ;
- une surveillance nécessaire à la réalisation de l'objectif poursuivi ;
- une proportionnalité entre les griefs reprochés et la sanction infligée au salarié ;
- le respect du principe du contradictoire par la possibilité laissée au salarié de consulter le contenu des communications et de présenter ses explications ;



(source : [Juritravail](#))

Et chez Altran ?

Altran possède depuis fin 2014 une [Charte d'utilisation des moyens informatiques](#). Elle prévoit les cas de contrôle des données des salariés, dans le Titre V.

AMplitude va s'enquérir de la conformité de cette charte avec les recommandations de la CEDH. Nous reviendrons vers vous prochainement.

Télétravail : du nouveau !



Altran a signé un [accord sur le Temps de travail](#) en mai 2014, pour une durée indéterminée, dans lequel les modalités de télétravail sont décrites (partie II).

Le législateur a souhaité instaurer « un droit au télétravail sécurisé, souple, permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ». En outre, les personnes en situation de handicap peuvent aussi y trouver une opportunité pour améliorer leurs conditions de travail, voire s'insérer plus facilement dans l'emploi.



L'article 24 de [l'ordonnance sur la prévisibilité et la sécurisation des relations au travail](#) publié au *Journal officiel* du 23 septembre 2017 apporte un certain nombre de précisions sur cette organisation du travail.

Mise en place du télétravail

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur doit préciser :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail.

Lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils sont dans l'obligation de formaliser leur accord *par tout moyen* (courriels par exemple).

L'employeur qui refuse le télétravail à un salarié occupant un poste éligible à ce type de travail doit dorénavant préciser au salarié les raisons de son refus.

Prise en charge des coûts et droit du télétravailleur

L'employeur n'est plus dans l'obligation de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, maintenance...). (Art. L 1222-10 du code du travail)

Le salarié en télétravail a les mêmes droits que le salarié présent dans les locaux de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.

Enfin, autre précision apportée par l'ordonnance, si le télétravailleur subit un accident sur son lieu de télétravail (pendant l'exercice de son activité professionnelle), cet accident est présumé être un accident de travail.

Et chez Altran ?

L'accord de 2014 précise une grande partie des nouvelles obligations (justification en cas de refus, plage horaire pour contacter le salarié...).

Il prévoit également la prise en charge des frais associés au télétravail. Or celle-ci n'est plus prévue dans la nouvelle législation.

Nous espérons qu'Altran ne va pas en profiter pour revenir sur ses engagements passés, en encourageant au contraire les salariés à adopter ce nouveau mode de travail, tout en restant vigilant à ne pas isoler les collaborateurs.

(source : [service-public.fr](#))

Notre appel à candidature



Même si les élections ont été repoussées sur 2018, AMplitude vous invite à devenir candidats sur ses listes, dans le but d'**apporter une voix nouvelle** au sein d'ALTRAN. **Contactez-nous au plus tôt !**

Si vous êtes **motivés**, des moyens sont mis à votre disposition, dans le but d'allier votre métier de base (consultant, fonctions support, managers) 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.

**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



**Josiane
VIAL**
Trésorière
Adjointe



**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)