



Chers collègues,

Comme nous vous l'annonçons dans notre communication fin octobre, la Direction a invité les organisations syndicales début novembre afin de renouer le dialogue social.

Certes, nous sommes encore dans l'attente de la parution des décrets des ordonnances Macron, qui devraient régir le fonctionnement du futur Comité Social et Economique (CSE) et les futures élections. Les prérogatives de cette nouvelle instance ainsi que la répartition des élus et les moyens mis à leur disposition suscitent encore beaucoup d'interrogations de toute part.

Mais nous attendons que les promesses exprimées lors de cette réunion soient suivies d'effets. Pour l'instant, ce n'est pas le cas.

En outre, nous sommes chez Altran dans un cas de figure non prévus par les textes, puisque nos mandats sont officiellement tombés en 2015. Nous n'avons a priori aucune contrainte écrite vis-à-vis du calendrier, si ce n'est la date butoir du 1^{er} janvier 2020. Il est par conséquent difficile de donner une estimation d'un futur calendrier électoral, d'autant plus si le dialogue social ne s'améliore pas.

La Direction estime envisageables des élections au 1^{er} semestre 2018, nous sommes plus dubitatifs. Les instances actuelles viennent de « fêter » leurs 6 ans de mandature. Un record en France ? Nous n'en sommes pas fiers...

Toutefois, une des préoccupations majeures des salariés à l'heure actuelle concerne le futur régime de santé et prévoyance qui arrivera dès le 1^{er} janvier 2018.

La Direction a communiqué très laconiquement début novembre, avec des omissions et parfois quelques erreurs. De nouvelles informations viennent d'être envoyées afin de rassurer les salariés.

Pourtant cette nouvelle mutuelle va dégrader certaines conditions de remboursement et impacter directement le pouvoir d'achat des salariés et leur famille, pourtant déjà malmené chez Altran.

Ce mois-ci :

- ↗ Jurisprudence
- ↗ Bon plan : le Plan d'Épargne Groupe
- ↗ Déplacement à l'étranger et compensation
- ↗ Mutuelle : adhésion obligatoire et prise en charge du conjoint
- ↗ Du Bisphénol A dans nos fontaines à eau
- ↗ Adhérez à AMplitude

Et pour commencer, quelques informations à ne pas rater !



Date limite pour utiliser des RTT déposés sur le Compte Epargne Temps.

Les salariés ayant déposé du reliquat de RTT « 2016 » sur leur CET en début d'année ont la possibilité :

- soit de l'utiliser comme du "repos" rémunéré sur décembre 2017 (démarche à faire dans SmartRH)
- soit de le "monétiser". Il sera alors converti en numéraire sur votre salaire de décembre



RTT employeur.

Pour les salariés bénéficiant d'un solde suffisant de RTT ou JNT, le vendredi 22 décembre est imposé.

45% Taux de la population salariée en France ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sein de son entreprise.

Chez Altran France, en 2016, ce taux est de... 14,8% !

L'équipe **amplitude**



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

Jurisprudence

Un salarié qui n'est pas dispensé de préavis est-il tenu de venir travailler?

Oui, ont répondu unanimement le Conseil de Prud'hommes et la Cour de Cassation.

En l'espèce, un salarié a été engagé le 14 septembre 2012 en qualité d'Agent de sécurité dans une Société de Sécurité.

Le salarié a été informé, par lettre de son employeur du 19 octobre 2012 reçue le 22 octobre 2012, de la rupture de la période d'essai de 2 mois prévue au contrat, avec un préavis de 15 jours expirant le 2 novembre 2012.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, estimant que la période de préavis devait lui être payée (y compris l'Indemnité Compensatrice de Congés Payés), son employeur lui ayant demandé le 19 octobre 2012 de remettre ses outils de travail, rendant impossible pour lui la réalisation de son travail.

Le Conseil de prud'hommes du Mans, dans son Jugement du 17 mars 2014, a débouté le salarié de sa demande indemnitaire.

Le salarié s'est, alors, pourvu en Cassation.

La Cour de Cassation a confirmé le Jugement des prud'hommes.

N'ayant pas été dispensé de préavis, le salarié devait, de ce fait, se rendre sur son lieu de travail. Ne s'y étant pas rendu, il ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Source : [Juritravail](#)
Cour de cassation du 14 septembre 2016, pourvoi n°15-1389

Plan d'Épargne Groupe



Les salariés bénéficient d'un PEE permettant de profiter d'un abondement de l'employeur sur leurs versements, **jusqu'à 540€** (bruts) 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 volontaire	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!

i 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...

Déplacement à l'étranger et compensation

Un salarié est parti en déplacement professionnel à l'étranger cette année, avec un départ un dimanche et un retour le samedi suivant :

Aller le dimanche : 9 h de déplacement / Retour le samedi : 11h de déplacement

Ces heures sont-elles récupérables avec une pondération (x1,5/x2) du fait d'être en WE ou sont-elles récupérables à un taux de 100% ? Sont-elles récupérables en « journées de travail » (sans faire le décompte horaire exact) ? Peut-on prétendre à un dédommagement financier à la place ? (dans le cas où les contraintes de repos (11h/jour, 1x35h/semaine) sont respectées)



Sa GP lui a demandé quand il voulait « poser les 20 heures » (soit la somme des durées des 2 déplacements). Est-ce la norme ? Sur quoi repose cette récupération ? Code du travail ? SYNTEC ? Accord interne Altran ? Le salarié dispose-t-il d'un éventail de choix ?

Réponse de la Direction lors de la réunion DP de Biot :

Deux possibilités sont à étudier de manière générale :

1. Possibilité pour le salarié et le Client d'aménager la semaine de travail concernée par les déplacements pour récupérer le surtemps de trajet (exemple : arrivée plus tard le lundi matin, départ plus tôt le vendredi après-midi, départs plus tôt les soirs de la semaine...), auquel cas il n'y aurait pas de récupération.

2. Si impossibilité, par usage au sein d'Altran, nous accordons de la récupération au salarié sur la base d'1h de surtemps de trajet = 1h de récupération. La récupération est à prendre rapidement après l'évènement, sous 1 mois maximum, sauf contraintes particulières. Il n'y a pas de majoration dû au fait que le voyage soit réalisé un samedi ou un dimanche car le temps de trajet n'est pas du temps de travail ni d'autre dédommagement financier prévu.

AMplitude s'est renseigné de son côté.

La réponse de la Direction concerne uniquement les salariés qui ne sont pas au forfait jour. Certes, ils sont une minorité chez Altran, mais une minorité qu'il ne faut pas oublier.

Qu'est-il proposé dans leur situation ?

Ensuite, nous sommes d'accord avec la Direction pour considérer que le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, pour un déplacement à l'étranger, [l'article 70 SYNTEC](#) « Voyages et transports » stipule :

G.-Délais de route.

Les délais de route sont les délais nécessaires pour se rendre du lieu de résidence habituelle au lieu de mission, et vice versa par les moyens de transport choisis et agréés par l'employeur.

Le salarié qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides que ceux agréés par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs.

Si le salarié use d'une voie ou de moyens plus rapides, il continue à bénéficier, en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie ou des moyens choisis par l'employeur.

Les délais de route ne pourront venir en déduction des congés. Ils seront rémunérés comme temps de travail, suivant des modalités à préciser dans l'ordre de mission.



Dans le cas d'un déplacement à l'étranger, AMplitude propose à la Direction de **laisser le choix aux salariés** entre :

- ✓ **la récupération**, qui est actuellement la seule possibilité chez Altran
- ✓ **la compensation financière**

D'autant plus qu'une société comme Altran, qui « vend » de la prestation, le plus souvent à la journée, a tout intérêt financièrement à proposer ce choix à ses consultants, tant qu'elle respecte les conditions de repos obligatoire.

La nouvelle Mutuelle

La Direction (via William Rozé) a communiqué par email le 8 novembre sur l'évolution du régime de frais de santé et de prévoyance au 1^{er} janvier prochain. Il y est indiqué que, qu'il y ait un « accord avec les organisations syndicales représentatives (...) [ou] **décision unilatérale de l'employeur (DUE)** (...), l'adhésion à ce régime collectif reste obligatoire. »



Cette information par email n'était d'ailleurs pas complète, engendrant des interrogations multiples des collaborateurs.

Obligation d'adhésion pour le salarié ?

Finalement, faute de signatures, la Direction est passée par une DUE. AMplitude estime que rendre obligatoire l'adhésion à ce nouveau régime n'est pas correct.

Conformément à la [loi du 31 décembre 1989](#) renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, aucun salarié engagé avant la mise en place, par décision unilatérale, de garanties de prévoyance complémentaire, ne peut être contraint d'y cotiser contre son gré. Il devrait donc pouvoir refuser d'adhérer à la Prévoyance.

Réponse de la Direction lors de la réunion DP de Biot :

Cette position [de rendre l'adhésion obligatoire aux salariés] s'appuie sur notre analyse juridique qui se base sur un ensemble de textes, loi EVIN, circulaire DSS du 25 septembre 2013, existence d'un régime frais de santé de branche et ceci dans le but d'assurer au sein du groupe Altran la continuité des dispositifs préexistants de prévoyance et frais de santé.

AMplitude a étudié ces textes [1] et [2] (voir [notre analyse détaillée](#)), et nous maintenons que les salariés en poste au moment de cette DUE peuvent refuser d'y adhérer.

AMplitude va à nouveau interroger notre employeur, afin notamment d'obtenir de notre assureur une attestation par écrit de la position qu'il revendique.

Prise en charge du conjoint

L'information de la Direction étant incomplète, nous avons demandé à la Direction combien devra cotiser un(e) collaborateur(trice) dont le conjoint est salarié, et qui souhaite que ce dernier bénéficie du régime Altran, ainsi que les démarches à effectuer.

Le conjoint qui ne dispose pas :

- d'un revenu d'activité lié à une activité salariale
- ou d'un revenu de remplacement : il s'agit des revenus permettant de compenser une perte de rémunération pendant une période d'inactivité partielle ou totale (exemples : maladie, maternité, invalidité, préretraite, retraite, réduction temporaire d'activité, allocations chômage, rentes)

continuera de bénéficier la mutuelle Altran gratuitement.

Le conjoint qui dispose d'un revenu aura, à compter du 1er janvier 2018, une cotisation mensuelle de 79€ pour bénéficier de la mutuelle Altran.

A compter du 24/11/2017, Gras Savoye enverra un courrier à tous les salariés ayant un conjoint qui bénéficie à ce jour de la mutuelle Altran pour les informer des changements et leur demander s'ils souhaitent ou non conserver la mutuelle. S'ils souhaitent conserver la mutuelle, les conjoints devront directement verser la cotisation et fournir les justificatifs demandés à Gras Savoye. A défaut de réponse, les conjoints seront automatiquement radiés de la mutuelle Altran au 31/12/2017.

Les conditions d'adhésion des conjoints sont fonction de la présence ou de l'absence de revenus du conjoint et non de son statut professionnel.

AMplitude constate que la cotisation mensuelle pour ce nouveau régime augmentera pour les salariés dès le 1^{er} janvier 2018, alors que la société avait la possibilité de contribuer bien davantage.

Sans compter le coût de la mutuelle pour les conjoints avec revenus, qui va impacter fortement le budget des familles. Nous pensons surtout aux conjoints sans activité professionnelle salariée dans une situation précaire (puisque les conjoints salariés se verront proposer, eux, une mutuelle par leur employeur).

Le délai imposé aux salariés désirant faire adhérer leur conjoint au régime Altran au 1^{er} janvier 2018 (retour de ce [courrier](#) au plus tard le lundi 4 novembre) est trop court. **AMplitude demande à repousser ce délai.**

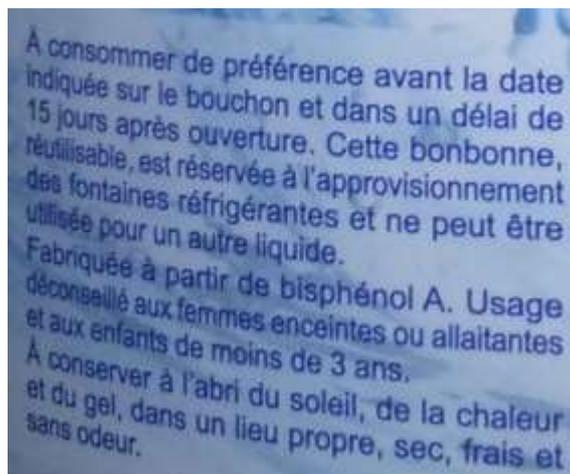
Les salariés auront-ils la possibilité de souscrire cette option en cours d'année ?



Du Bisphénol A dans nos fontaines à eau

Altran équipe de plus en plus ses différents sites en France avec des fontaines à eau connectées au réseau. Or, il existe encore des locaux mettant à disposition des fontaines à eau avec bonbonne.

Une salariée nous a alertés sur la présence de **bonbonnes contenant du Bisphénol A**, comme en atteste l'étiquette.



Ceci est très préoccupant :

- L'étiquette indique que cette eau est déconseillée aux femmes enceintes et allaitantes.
- De manière plus générale, en raison de sa toxicité, la commercialisation de tout conditionnement alimentaire contenant du BPA est interdite depuis le 1^{er} janvier 2015. Cf. site [Légifrance](#)

Il nous a donc semblé très important qu'Altran procède immédiatement aux remplacements des bonbonnes d'eau avec BPA et refuse toute livraison de ces conditionnements, afin de ne pas porter atteinte à la santé de ses salariés.

La Direction nous a répondu lors de la réunion des Délégués du Personnel de Biot (06) en octobre :

Une communication avait été faite par la société Culligan pour informer les utilisateurs sur la situation et confirmer que le remplacement serait fait au fur et à mesure. Nous remontons le point à Culligan et avons mis de côté les bonbonnes à ne pas utiliser.

Ce point a également été remonté aux autres périmètres Altran en France.

Il s'est avéré que l'interdiction de la fabrication de bonbonnes avec BPA était en effet respectée, toutefois Culligan continuait à reconditionner (remplir d'eau) et à livrer des bonbonnes avec BPA, jusqu'à ce qu'elles ne soient plus « en état ».

AMplitude espère vivement que tous les périmètres ont déjà agi pour refuser des bonbonnes contenant du Bisphénol A. Nous allons suivre le sujet.

Adhérez à AMplitude !

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



**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)