

# L'engagement en toute liberté

## COMMUNICATION N°38

Août 2019



Chers collègues,

### AMplitude a signé le PAP.

Après de longs mois d'échanges parfois constructifs et de réunions plus ou moins fructueuses, AMplitude a donc décidé de signer le nouveau Protocole d'Accord Préélectoral.

Nous avons pris nos responsabilités, encore une fois, en favorisant le processus électoral dans le but d'œuvrer positivement au bon fonctionnement de notre entreprise et toujours dans l'intérêt des collaborateurs.

Nous espérons maintenant que les autres syndicats feront de même, car au regard du calendrier, et de l'épée de Damoclès qui attend les instances actuelles en fin d'année (*voir par ailleurs*), nous n'avons pas voulu prendre le risque démesuré de ne pas avoir d'élections CSE et de nous en remettre aux décisions de la DIRECCTE, qui peut très bien imposer des élections sur la stricte base du légal (1 instance nationale, contre 6 prévues dans l'accord ; un statu quo du budget social, alors que la Direction prévoit une augmentation de 0,56% à 1% de la masse salariale, des moyens pour les élus (nombre d'élus, heures, matériel...) moindres que ceux octroyés par la Direction ; etc.).

Certes, comme dans toute négociation, il a fallu faire des concessions car toutes les demandes formulées n'ont pas été acceptées. Mais nous préférons avoir des élections CSE à l'automne qui désigneront une représentation du personnel pérenne, plutôt qu'une énième incertitude sur l'avenir de vos instances, avec la menace non négligeable d'avoir moins bien, voire de ne rien obtenir du tout d'ici fin 2019 en entamant des procédures administratives et judiciaires longues et aléatoires. Car au final, vous, salariés, vous retrouveriez sans représentants pour continuer à négocier les accords et surtout défendre au mieux vos intérêts suite à l'éventuelle OPA de CapGemini.

Nous vous souhaitons une très belle rentrée !

L'équipe **amplitude**

#### Ce mois-ci :

- ↗ Actualités importantes : des élections professionnelles CSE chez Altran ?
- ↗ Le projet d'OPA de CapGemini : consultation du CCE
- ↗ Les Bons Plans d'AMplitude : l'Aide au Logement et les chèques-vacances
- ↗ Les aidants familiaux
- ↗ Le travail isolé
- ↗ Qui sommes-nous ?
- ↗ Adhérez chez AMplitude !



**Date limite donnée aux organisations syndicales pour signer les accords préélectoraux.**

Faute de majorité, l'administration (DIRECCTE) sera amenée à trancher (au risque d'avoir un résultat moins-disant en termes de nombre d'établissements, de budgets, d'élus et de moyens), et les élections risquent d'être retardées.



**Date limite fixée par les Ordonnances Macron pour mettre en place les CSE.**

Au-delà de cette date, et sans élections, les CE, DP et CHSCT disparaîtront, et l'entreprise n'aura plus de représentants du personnel, ni de syndicats représentatifs. Or leur rôle sera crucial dans l'hypothèse d'une absorption d'Altran par CapGemini.

Infos  
OPA !

Le processus d'information-consultation du Comité Central d'Entreprise s'est achevé le 2 août dernier, sur un avis favorable de l'instance sur le projet d'OPA de CapGemini sur Altran, concernant le volet économique et le bien-fondé de l'offre. Nous vous invitons à lire l'avis motivé de l'instance [ICI](#).

Des demandes complémentaires ont été faites aux Directions d'Altran et CapGemini pour que le CCE continue à être informé et consulté sur le volet social, notamment les politiques sociales des 2 entreprises, et sur les projets de synergies prévues dans ce regroupement.



Chaque mois, nous partageons un ou plusieurs bons plans.  
A vous d'en profiter !

## Aide au Logement

Une des commissions obligatoires au sein de chaque Comité d'Établissement est la Commission « Information et Aide au Logement ».

Elle travaille en liaison avec l'organisme collecteur du « 1% logement », ACTION LOGEMENT, afin :

- d'informer les salariés sur les conditions d'accès à la location ou à la propriété d'un logement,
- de les assister dans leurs démarches pour l'obtention d'aides financières.



A l'heure où trouver un logement pour soi, et encore plus pour sa famille, est une épreuve complexe et onéreuse, le CE peut donc vous aider dans cette tâche.

Le budget alloué à cette mission par l'employeur est assez conséquent. Or nous constatons que les aides octroyées aux salariés sont en baisse dans plusieurs régions, principalement en raison d'une méconnaissance par les salariés de cette aide.

**Si vous recherchez un logement, à la location ou pour acheter, n'hésitez pas à contacter vos élus CE locaux ou votre GP (Gestion du Personnel). Ils sauront vous orienter vers les bons interlocuteurs.**

## ActionLogement

AMplitude vous propose de retrouver les différentes offres d'ActionLogement sur son site internet [ICI](#).

LOUER

ACHETER

BOUGER



FAIRE

SURMONTER

DES TRAVAUX

DES DIFFICULTÉS



## Chèques-vacances : vous oubliez toujours de vous en servir ?



Vos CE locaux vous proposent sûrement des chèques-vacances ANCV. Ils peuvent soulager une partie des frais de transport, loisirs et hébergement des salariés qui en bénéficient.

Beaucoup d'entre vous oublient de les utiliser pendant leur congé estival.

Les chèques-vacances sont valables deux ans après leur année d'émission. Ceux reçus cette année sont donc utilisables jusqu'au 31 décembre 2021.

Et plus de 200.000 adresses acceptent le paiement en chèques-vacances.

Voici, en résumé, les lieux où vous devriez avoir le réflexe de les avoir avec vous.

### • Transports et séjours

Transports : SNCF, Air France, Eurolines, Corsica Ferries, Opodo, Eurowings ou encore Lastminute.com.

Location de voiture : Hertz, Rent A Car...

Séjours et voyages organisés : Thomas Cook, Club Med, Nouvelles Frontières, l'UCPA, Pierre et Vacances, Costa croisières, Fnac Voyages, Carrefour Voyages, Auchan.

### • Hébergement

De nombreux hôtels, campings et auberges de jeunesse prennent les chèques-vacances, ainsi que Center-Parcs, Gîtes de France.

### • Restauration

De nombreux restaurants acceptent les chèques-vacances, encore faut-il penser à les substituer aux tickets-restaurants. Le logo de l'ANCV est en principe affiché à l'entrée de l'établissement.

### • Culture et loisirs

De nombreux établissements de loisirs et culturels : Théâtres, cinémas, musées, centres de loisirs, zoos, parcs d'attractions, festivals et autres escape games.

Donc même si vacances sont terminées, pas de souci, vous pouvez encore consommer vos carnets.

Plus d'info sur [guide.ancv.com](http://guide.ancv.com)





## Don de congés à un collègue aidant un proche handicapé ou dépendant, c'est possible

Chez Altran, depuis 2016, un salarié peut renoncer anonymement sur sa demande et sans contrepartie à tout ou à une partie de ses jours de repos non pris (affectés ou non sur un compte épargne-temps) au bénéfice d'un collègue ayant un enfant gravement malade.

(extrait du [Repère RH France n°12](#) du 3<sup>ème</sup> trimestre 2016)



### Le don de jours de repos : tous solidaires

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permet le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade. Fort de cette loi, notre accord ouvre cette action solidaire à tout collaborateur souhaitant s'associer à ce mouvement d'entre-aide. Altran s'allie à cette avancée en abondant de 10 % les jours offerts.

#### En pratique :

- > Le don est anonyme, sur la base du volontariat et pour un collègue déterminé.
- > Peuvent être cédés (si acquis), les congés payés (jours au-delà de 24 jours ouvrables), les congés d'ancienneté, les RTT, les JNT et les jours de récupération.
- > Le bénéficiaire aura sa rémunération maintenue (quel que soit le salaire du donneur) et cette période d'absence est considérée comme une période de travail effectif (tous les droits du bénéficiaire sont donc maintenus).

Si vous souhaitez faire un don de jours, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre responsable ressources humaines.  
Si la santé de votre enfant l'exige, signalez-le à votre RRH afin de bénéficier de dons.

Au-delà de ce cas précis, tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté a droit à un congé de proche aidant ([article de loi](#)). Il s'agit d'un congé non rémunéré.

Le salarié doit en faire la demande par courrier recommandé avec AR au service Gestion du Personnel, en indiquant les éléments suivants :

- Volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant
- Date du départ en congé
- Volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite

Cette demande doit être adressée au moins 1 mois avant la date de départ souhaitée, sauf cas prévus légalement justifiant un départ immédiat du collaborateur en congé de proche aidant.

Altran accompagne les collaborateurs qui seraient concernés dans la mise en place d'un congé de proche aidant, comme le prévoient les dispositions légales. Par exemple, 2 jours de congé rémunéré sont octroyés [en cas de survenance d'un handicap pour son enfant](#).

**Amplitude souhaite qu'Altran fasse mieux que les dispositions légales en vigueur**, au moment où le gouvernement vient de souligner la nécessité d'ouvrir un chantier afin de mieux reconnaître le rôle des aidants familiaux et envisage de créer dès l'année 2020, un statut pour la reconnaissance des « aidants » qui soutiennent un proche en raison d'une maladie, d'un handicap, d'un accident voire de leur âge. Ce sont aujourd'hui près de 8,3 millions de personnes en France qui sont aidants...

# Un salarié peut-il avoir un travail isolé ou travailler seul dans l'entreprise ?

Aucun texte, hors certains travaux dangereux, n'interdit à un salarié de travailler seul dans une entreprise. Ainsi, il est possible à un salarié d'effectuer un travail isolé :

- ✓ soit en effectuant seul une tâche ;
- ✓ soit en travaillant dans un environnement où il ne peut pas être entendu ni vu.

L'employeur doit tout de même respecter certaines obligations en matière de travail isolé, en particulier en termes de sécurité, car sa responsabilité en termes de santé et sécurité peut être engagée en cas d'accident.

Il doit notamment identifier les postes pour lesquels le travail isolé représente un risque et essayer au maximum de réduire ces postes. Il doit également s'assurer que les salariés isolés ont une expérience et une formation suffisantes pour pouvoir travailler seuls. Le suivi et le contrôle médical seront également plus vigilants pour ces salariés.

C'est pourquoi Altran recommande à chacun de ne pas rester seul sur un étage du bâtiment, que ce soit le matin ou le soir, en organisant son emploi du temps.

Lorsque le travail isolé est nécessaire, l'employeur doit mettre en place des mesures pour supprimer ou réduire le risque et prévoir une organisation des secours la plus rapide possible en cas d'accident. La mise à disposition de systèmes d'alarme est la mesure la plus adaptée : protection du travailleur isolé (PTI) ou dispositif d'alarme pour travailleur isolé (DATI). Le tout doit bien sûr faire l'objet de tests régulièrement.

L'employeur doit consulter le CHSCT (et bientôt le CSE) pour tout aménagement modifiant les conditions de travail et les moyens mis à la disposition des salariés isolés. Il doit par ailleurs tenir à disposition des représentants du personnel le résultat de l'évaluation des risques du travail isolé.

## Le travail isolé

Le travail est considéré comme isolé lorsque le travailleur exerce une **activité à caractère dangereux** en étant hors de vue ou de portée de voix d'autres personnes et sans possibilité de recours extérieur.



\* Le PTI (Protection du Travailleur Isolé), également appelé DATI ou API, est un dispositif permettant de transmettre un signal d'alerte en cas de problème.

## Qui sommes-nous ?

Bientôt, du moins nous l'espérons, vous serez sollicités pour voter aux élections professionnelles. Certains d'entre vous ne nous connaissent pas, vous ne savez pas ce que nous faisons et comment nous le faisons.

En 2011, après 5 années de bénévolat à votre service en tant que relais CE, et désireux de continuer le travail entrepris, nous avons présenté une liste libre au 2<sup>nd</sup> tour des élections CE et DP sur le périmètre Méditerranée. Nous souhaitons ainsi participer à la vie économique de la société, vous représenter et vous défendre, tout en continuant à vous faire bénéficier des actions sociales du CE.



Indépendants et motivés, nous estimions alors qu'il n'était pas nécessaire d'être sur une liste syndicale car nous ne nous reconnaissons pas dans les syndicats existants. Sur ce point, beaucoup de salariés nous ont donné raison puisque notre liste a été majoritaire.

Nous avons choisi en 2013 de passer à la vitesse supérieure, en devenant un syndicat non affilié, totalement indépendant, pour que vous puissiez vous exprimer et que la Direction vous écoute.

Nous sommes des salariés et salariées expérimentés connaissant bien ALTRAN et nous pouvons vous conseiller rapidement.

Aujourd'hui, au terme de ce premier mandat, qui aura duré 8 années (!), et même si nous ne sommes pas (encore...) un syndicat représentatif qui est invité à la table des négociations avec la Direction, nous sommes fiers de notre bilan grâce à votre confiance et au dialogue que nous avons eu à cœur de favoriser avec tous les acteurs de l'entreprise.

## Adhérez à AMplitude !

Malgré cette période d'incertitude concernant les prochaines élections CSE, AMplitude se prépare en amont.

Les syndicats en place actuellement font eux-mêmes le bilan des avancées sociales (ou leur absence) négociées avec la Direction depuis plusieurs années. Force est de constater qu'elles sont assez faibles. Nous sommes persuadés qu'il est possible de faire mieux.



AMplitude vous invite à rejoindre ses rangs, dans le but d'**apporter une voix nouvelle** au sein d'ALTRAN, et si le cœur vous en dit, de vous présenter lors de ces prochaines élections professionnelles consacrant le futur CSE (Comité Social et Economique).

**REJOIGNEZ-NOUS ET  
AGISSONS ENSEMBLE POUR CONSTRUIRE  
UN VRAI DIALOGUE SOCIAL !**

Contactez-nous par email à [amplitude.altran@free.fr](mailto:amplitude.altran@free.fr)

## LE BUREAU



**Fabrice  
BARTHIER**  
Secrétaire  
Général



**Patricia  
COSSON**  
Secrétaire  
Adjointe



**Emmanuelle  
CARABELLI**  
Trésorière



**Josiane  
VIAL**  
Trésorière  
Adjointe



**Christelle  
VALENCIA**  
Responsable  
Communication



**Sébastien  
ODDI**  
RSS Méditerranée



**Laurent  
RAILLOT**  
RSS Île-de-France IT



## BULLETIN D'ADHESION



<p><b>Je soussigné(e)</b> <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><input type="checkbox"/> <b>souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2019-2020</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>souhaite me présenter sur une liste AMplitude aux prochaines élections</b></p> <p>Date : ..../..../2019</p> <p>Signature :</p>	<p><b>Coordonnées personnelles :</b></p> <p>N° et voie : .....</p> <p>(Complément) : .....</p> <p>Code postal : ..... Ville : .....</p> <p>Téléphone portable : ..... .....</p> <p>Email personnel : .....@.....</p> <p><b>Dès réception de ma cotisation annuelle, une carte de membre me sera envoyée par email.</b></p>
---	--

(informations à envoyer par email à [amplitude.altran@free.fr](mailto:amplitude.altran@free.fr))