

# L'engagement en toute liberté

## COMMUNICATION N°43

Mars 2020



Chers collègues,

Chez AMplitude, nous défendons les droits des salariés tout en voulant la réussite et la pérennité de l'entreprise, de façon responsable.

Dans cette période exceptionnelle, nous nous voulons volontairement informatifs et factuels pour ne pas ajouter de l'angoisse à l'angoisse déjà présente et compréhensible.

Nous voyons de nombreuses communications, certaines très formelles et intéressantes à destination des salariés, d'autres parfois incohérentes et inutilement anxiogènes selon nous.

Notre exigence est de ne pas être donneurs de leçons, mais porteurs de propositions constructives et réalistes, sans être démagos.

Notre rôle est également de vous représenter lors des échanges avec notre Direction, de veiller à ce que les dispositions légales et les critères d'hygiène soient respectés lorsque la crise actuelle amène nos dirigeants à mettre en places des moyens extrêmes, d'être vigilants et de nous assurer (et vous rassurer) qu'il n'y ait pas d'abus dans les choix difficiles à prendre et que ces efforts soient partagés par tous, du salarié au dirigeant.

Nous menons des enquêtes auprès des salariés, sur les établissements où nous vous représentons.

Nous restons [à votre écoute](#), pour répondre à vos questions, si besoin vous orienter dans vos choix.

Prenez soin de vous et de vos proches !

L'équipe **amplitude**

### Ce mois-ci :

- ☞ Montant forfaitaire pour le télétravail
- ☞ Recours à l'activité partielle
- ☞ Les atouts du télétravail
- ☞ OPA et FCPE Action Actionnariat
- ☞ On ne dit plus... on dit...
- ☞ Rejoignez-nous chez Amplitude !

**15€** C'est le montant forfaitaire que chaque salarié ayant effectué au moins un jour de télétravail dans le mois peut prétendre, au titre de l'électricité et/ou facture de chauffage.

Il vous suffit, dans votre note de frais MINOS, de déclarer (1 fois !) la ligne « TélÉW-Covid19 ».

Les autres frais potentiellement pris en charge par l'employeur sont spécifiés dans [l'accord de 2014](#), article 6 (page 18).

**1** C'est le nombre de communications AMplitude chaque mois.

Déjà pour respecter les règles fixées dans un accord d'entreprise ! Et ne pas multiplier les annonces intempestives si nous n'avons pas pu vérifier l'information auprès de sources sûres.

## MERCI !



# Recours à l'activité partielle

Vous l'entendez dans les journaux d'information, sur internet ou dans certains tracts syndicaux. De plus en plus d'entreprises ont recours à l'activité partielle (on ne parle plus de chômage partiel depuis 2013) en raison de la sous-activité due au coronavirus et aux mesures de confinement. Notre Directeur Arnaud Maury, dans son courriel du 24 mars, a communiqué dans ce sens.

## Loi d'urgence par ordonnance

Dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 le Ministre de l'économie et des finances a énoncé le 26 février 2020 que le coronavirus Covid-19 sera considéré comme un cas de force majeure pour les entreprises.

Le gouvernement a légiféré [par ordonnance](#) sa [loi N°2020-290 du 23 mars 2020](#) d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et plus particulièrement dans son article 11 point b, ayant pour objet de :



- ✓ **limiter les ruptures des contrats de travail et atténuer les effets de la baisse d'activité ;**
- ✓ **adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire ;**
- ✓ **autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables** en dérogeant aux délais de prévenance ;
- ✓ permettre à l'employeur **d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des RTT/JNT** et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance ;
- ✓ **modifier les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ;**
- ✓ **modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;**
- ✓ **adapter les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement ;**
- ✓ modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel (CSE), pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis."

## Le choix d'Altran

**Depuis la semaine dernière, la Direction d'Altran présente à ses représentants du personnel, via les CSE d'établissement, parfois avant même la publication des décrets finaux, des mesures de recours à l'activité partielle.**

La population des consultants, et plus particulièrement celle qui se retrouve en intercontrat à cause de la pandémie, se retrouve déjà ou risque de se retrouver dans les prochains jours en activité partielle.

Pour ce faire, la direction doit établir par établissement, un dossier comprenant la liste de consultants affectés en activité partielle à cause de la crise sanitaire, liste que la direction pourra amender au fil du temps, et présentera son dossier à la DIRECCTE qui devra statuer sur la validité du dossier. L'avis des représentants du personnel (CSE) devra parvenir à la DIRECCTE dans un délai de deux mois à partir du dépôt de son dossier.

Les salariés en forfait annuel en jours ou heures y sont dorénavant éligibles.

**Les salariés ne peuvent pas refuser leur mise en activité partielle.** Celle-ci entraîne la suspension de leur contrat de travail mais n'en constitue pas une modification.

Les salariés restent sous contrat de travail avec les entreprises, ils ne sont pas au chômage.

Les salariés en congés payés pendant la période d'activité partielle ne bénéficient pas du dispositif. Ils ont droit aux indemnités de congés payés pendant toute la durée de leurs congés inclus dans la période de mise en activité partielle.

Les salariés peuvent partager leur temps entre mission et « activité partielle » si besoin.

## La position d'AMplitude



Lorsque l'existence même de l'entreprise est en danger, nous comprenons que celle-ci veuille recourir à des mesures contraignantes et peu favorables aux salariés, mais nous veillerons à ce que ces mesures soient mise en place de façon provisoire et mesurée.

### **Nous considérons chez AMplitude que les efforts doivent être répartis.**

L'Etat fait un effort, les salariés font un effort, nous trouvons qu'il est équitable que les dirigeants fassent à leur tour un effort.

### **Chez Altran, les salariés ne bénéficient pas d'intéressement, pas de participation, pas d'augmentation, des RTT a minima, pas ou peu de formation... si peu de reconnaissance au final.**

Les salariés n'ont pas bénéficié des fruits de leur travail, et lorsque ça ne va pas, est-ce à eux de trinquer les premiers ?

Les salariés ne doivent pas être les seuls à faire des efforts. Nous attendons de nos dirigeants qu'ils fassent de même en renonçant à leurs primes, bonus et dividendes.

### **Formation**

Rappelez-vous les engagements de notre Direction dans [Engaged People #3](#). Où en est la mise en place du catalogue de formations par métier ? Ne serait-ce pas le moment pour les salariés sans mission de profiter de ce bénéfice ?

Ce peut être l'occasion de faire jouer les mécanismes de formation professionnelle, et répondre aux demandes formulées en entretien annuel et professionnel.

### **Prime défiscalisée pour les salariés travaillant en clientèle**

Nous demandons une prime pour les salariés ne pouvant être en confinement et se rendant quotidiennement chez leur client.

### **RTT/CP**

Les RTT peuvent être imposés aux salariés sans accord d'entreprise. La pose contrainte des CP nécessite un accord de branche (SYNTEC), qui est malheureusement prévisible.

Nous demandons à notre direction de ne pas actionner ces leviers, afin de permettre aux salariés de se retrouver en famille lorsque le confinement sera terminé. Il faut voir à moyen et long terme que les salariés soient réellement considérés comme des collaborateurs.

### **Compensation des pertes de salaire**

Nous demandons à la Direction de compenser les pertes de salaire issues de l'activité partielle par l'octroi de primes exonérées et la mise en place de l'intéressement. **Cette possibilité est offerte par la loi d'urgence sanitaire.**

C'est l'opportunité pour notre PDG de se racheter de ses absences en cette période de souffrance. Aidons-le à voir plus loin, plus grand et plus social.

Lors du [Board d'Altran du 24 mars](#), « adoptant une approche prudente dans la période d'incertitudes actuelle », nos administrateurs ont décidé de ne pas proposer le paiement d'un dividende au titre de l'exercice 2019 à la prochaine assemblée générale des actionnaires pour l'instant prévue en juin. C'était un minimum. D'autant que notre actionnaire très majoritaire n'est autre que Capgemini...

**Y a-t-il eu d'autres gestes symboliques, comme par exemple le renoncement du variable et une partie de leur rémunération, à l'instar d'autres grands groupes, de nos dirigeants ? Cela aurait été un signe fort !**

# Le télétravail, un atout pour la productivité



Face à une situation de crise sanitaire sans précédent, le télétravail ne peut plus rester aujourd'hui cantonné au rayon « bien-être », il devient un enjeu majeur de santé publique, un moyen de continuer à travailler sans engager sa santé et celle de notre entourage pro et perso.

Toutefois, cela peut et doit surtout être un moyen de promouvoir ce mode de travail de manière très accélérée, une fois le confinement terminé, la situation actuelle devant prouver que les clients et Altran peuvent faire confiance au professionnalisme des salariés, qu'ils soient consultants ou fonctions support.

Pour favoriser le bien-être de ses collaborateurs et leur performance, l'entreprise est donc bien avisée de mettre les moyens nécessaires à la création d'un environnement qui lui est favorable.

## Le problème : la concentration

Dans un environnement où tout va plus vite, chacun est sans cesse sollicité (bruit, technologie, médias...). L'entreprise en est une parfaite représentation : on y trouve donc toutes les sources de sollicitations du quotidien avec, en prime, l'injonction d'y répondre vite.

En effet, un salarié ne reste, en moyenne, concentré sur sa tâche que 12 minutes consécutives. La faute aux notifications des téléphones, aux alertes de nouveaux e-mails... Mais l'un des facteurs les plus importants de déconcentration au travail est l'environnement.

La vie en collectivité doit, en principe, être stimulante. **Socialement et intellectuellement, il est toujours enrichissant d'être entouré et d'interagir avec cet entourage.** Néanmoins, cette même collectivité peut s'avérer envahissante, que l'on soit dans un open space ou dans des bureaux. Les pièges de déconcentration ne sont également pas les mêmes selon les âges. Car bien que le mélange générationnel et de personnalités soit toujours bénéfique à l'entreprise, des profils antagonistes sont difficilement conciliables si l'on souhaite la meilleure productivité.

## Une solution : le télétravail

Les avantages du télétravail sont plutôt nombreux :

### ➤ D'un point de vue opérationnel

- Une meilleure qualité de vie : moins de stress, moins de temps perdu dans les transports, meilleur équilibre vie privée/vie perso, produisent un salarié plus disponible.
- Plus de productivité : le salarié est moins parasité par le bruit, les pauses entre collègues et a donc une concentration plus optimisée sur son travail.

### ➤ D'un point de vue managérial et stratégique

- Le développement de la confiance. L'entreprise se rendra en effet vite compte que le télétravail est un très bon moyen de booster un salarié. Lui laisser plus d'autonomie, c'est favoriser les initiatives et la confiance.
- Une meilleure répartition de l'attention du manager sur ses collaborateurs. Il peut alterner entre ceux qui sont en télétravail et ceux qui ne le sont pas pour se consacrer plus intensément aux télétravailleurs quand ils sont dans les locaux de l'entreprise.

**Au-delà de l'économie financière que le télétravail représente pour les entreprises, il est avant tout un atout pour le bien-être des salariés en leur offrant un environnement moins stressant et propice à cette productivité attendue par les entreprises. Avec le point de vigilance qui est le droit (et le devoir) à la déconnexion...**

(Source : [Orsys](#))

## OPA et FCPE Altran Actionnariat

Fin janvier, le Conseil de Surveillance du FCPE Altran Actionnariat, un des fonds présents dans votre Plan d'Épargne Groupe et à l'époque principalement investi en actions ALTRAN, s'était prononcé majoritairement sur un apport des 2 tiers des titres inscrits à l'actif du fonds, à l'OPA de Capgemini sur notre société.



Suite à la décision de la cour d'appel de Paris le 13 mars, qui confirme la validité de l'OPA, l'offre a été rouverte du 16 au 27 mars 2020 aux mêmes conditions financières, permettant ainsi aux actionnaires n'ayant pas encore apporté leurs actions à l'offre de le faire à un prix de 14,50 euros par action Altran.

Le Conseil de Surveillance a été convoqué par la Direction le 19 mars, par audioconférence et sans respecter les délais prévus par le règlement intérieur régissant son fonctionnement, en raisons des circonstances exceptionnelles actuelles, afin de décider d'apporter ou non le reste des titres détenus par le fonds à cette OPA. Pour rappel, le conseil de surveillance est souverain, les salariés porteurs de parts n'ayant pas de décision à prendre.

Et à l'unanimité des présents, le conseil a décidé d'apporter le reste des titres, du fait notamment des conditions de marché fortement dégradées par la pandémie de coronavirus et de l'annonce d'Elliott d'apporter également ses titres.

Il a alors été décidé de faire évoluer l'orientation du fonds en FCPE classé « Monétaire à valeur liquidative variable standard ».

**Nous rappelons aux détenteurs de parts FCPE ALTRAN Actionnariat, ainsi que d'autres titres détenus dans leur portefeuille, qu'ils peuvent continuer à investir dans le PEG, à arbitrer gratuitement entre supports...**

## On ne dit plus... mais on dit...

Jusque dans les années 90, dans les grandes entreprises, il y avait encore des **salariés**. Maintenant, dans les grandes entreprises, c'est terminé ! Il n'y a plus que des **collaborateurs**.

Mais qu'est-ce que cela change ? ça change tout ! Ce lexique efface le lien de subordination consubstantiel à l'employé qui est lié à l'employeur par un contrat de travail. Ce lien de subordination devient invisible.

Si vous êtes salariés, vous pouvez déployer des revendications à l'égard de votre patron. Mais si vous n'êtes plus que des collaborateurs, liés ensemble par un grand projet collectif, si on marche tous ensemble dans la même direction, alors pourquoi s'embêter à avoir des revendications ? Cela devient alors très mal vu.



Ce qu'on voit, c'est que l'évolution du langage ne tend pas seulement à rendre invisible la violence et la dureté de la société, elle empêche également de penser les rapports de domination.

Jean Jaurès (1900) : « *Quand les hommes ne peuvent changer les choses, ils changent les mots* ».

Foutons la paix au langage, arrêtons de malmener notre lexique. Ayons le courage de regarder les problèmes publics dans toute leur crudité, et cherchons à les résoudre plutôt qu'à les escamoter.

(Source : Clément Viktorovitch, [Clique](#), Canal+, 4 mars 2020)

# Rejoignez AMplitude !

Les élections CSE ont eu lieu, et AMplitude est devenu, grâce à vous, un syndicat représentatif au niveau de l'UES et du Groupe. Nous respecterons notre programme et nos engagements, mais cela ne pourra pas se faire sans vous, et sans votre contribution pour nous remonter les axes d'amélioration et les dysfonctionnements dans votre quotidien professionnel sur votre périmètre.



AMplitude vous invite à rejoindre ses rangs, dans le but d'**apporter cette voix nouvelle** au sein d'ALTRAN, nécessaire aux futures actualités de notre société.

## 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  
Comm.



**Sébastien  
ODDI**  
RSS  
Méditerranée



**Laurent  
RAILLOT**  
RSS  
IdF IT



### BULLETIN D'ADHESION



<p><b>Je soussigné(e)</b> <input type="checkbox"/> Mme <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>Date : .../.../2020</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))