

Chers collègues,

Avant toute chose, AMplitude vous souhaite de belles et heureuses vacances malgré l'inflation galopante qui rabote votre pouvoir d'achat et la pandémie qui repart de plus belle.

Le premier semestre fut une période chargée pour vos organisations syndicales, appelées qu'elles étaient à négocier sans discontinuer avec la direction sur un grand nombre de sujets. Le second semestre devrait lui ressembler. AMplitude ne désarme pas pendant les vacances et se prépare à reprendre les négociations d'arrache-pied dès la rentrée afin de vous assurer le gain d'un maximum d'avantages en rapport à tous les efforts que vous n'avez cessé de fournir. Capgemini n'a-t-il pas enregistré des résultats historiques en 2021 grâce à vous ?

Compte tenu de la tâche encore à accomplir avant notre complète assimilation aux salariés de Capgemini, nous invitons celles et ceux qui désireraient découvrir les arcanes de la négociation collective au travers d'une participation directe à l'harmonisation des statuts sociaux Altran et Capgemini, à rejoindre dès à présent l'équipe AMplitude.

Nous avons joué pour vous un rôle déterminant dans l'initiative et le succès des négociations sur la prime vacances et l'intéressement. Notre position clé en termes de représentativité syndicale au niveau du groupe Altran nous permet de peser fortement dans les négociations, et nous continuerons à peser de tout notre poids représentatif pour obtenir les résultats que vous attendez de nous tant que vous nous ferez confiance, nous soutiendrez et participerez directement à nos travaux

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

Prenez soin de vous et de vos proches !
Toute l'équipe **AMplitude**

Ce mois-ci :

- Prime d'inflation
- Prime d'intéressement
- Prime Vacances
- Négociation congés exceptionnels et congé d'ancienneté
- Négociation emploi et handicap

(croissance en %, moyenne annuelle)	2022
PIB réel	2,3 (2,7)
IPCH	5,6
IPCH hors énergie et alimentation	3,3

Au mois de juin 2022, l'inflation continue de progresser pour se situer à 5,6%, réduisant encore plus votre pouvoir d'achat.

Vos syndicats se sont mobilisés à de multiples reprises pour demander une augmentation dont la direction est restée sourde face aux revendications.

Le taux de mobilisation est resté faible. Vos syndicats vous représentent lors des négociations. En même temps, il est important de soutenir vos représentants en cette période difficile. Ainsi il vous appartient de vous sentir responsable à votre niveau, parce que l'intérêt individuel passe forcément par l'intérêt collectif. Nous comprenons vos craintes / peurs et en même temps, plus nous serons nombreux et plus nous serons écoutés et entendus.

Prime inflation 2022 !! AMplitude s'implique dans le choix de la direction

Les négociations salariales annuelles (NAO) ont emmené l'ensemble des OS à faire des propositions visant une augmentation générale pour tous afin de compenser l'inflation 2022. La direction n'ayant pris en compte aucune de nos revendications, ces négociations se sont concluent par un PV de désaccord pour 2022.

RESTONS POSITIFS!



Sans se décourager, AMplitude a poursuivi le dialogue avec la direction pour traiter au plus vite cette urgence de la perte de votre pouvoir d'achat durant la période estivale.

Après de multiples échanges, la direction s'est enfin résolue, au titre d'une décision unilatérale, à dégager une petite enveloppe budgétaire pour vous proposer une prime exceptionnelle, histoire de faire un geste contre la flambée des prix.

Invités à discuter avec elle de cette prime exceptionnelle, avec comme conditions imposée d'avoir à manipuler plusieurs tranches de répartition à enveloppe constante, ce qui ne pouvait qu'interdire toute progressivité régulière permettant d'éviter les effets de seuil. D'un commun accord Amplitude et CFDT, nous avons demandé et obtenu de la direction, qu'elle procède à une affectation différenciée de la maigre enveloppe proposée selon 3 catégories de salariés.

Les 1151 salariés du groupe d'Altran devraient ainsi toucher une prime fin juillet 2022 selon le montant de leurs augmentations de 2019 à 2021 :

- Pour les 356 salariés non augmentés : versement d'une prime brut de **500 €**
- Pour les 398 salariés augmentés de moins de 50 € : versement d'une prime brut de **350 €**
- Pour les 397 salariés augmentés entre 50 € et 70€ : versement d'une prime brut de **150 €**

Prime intéressement !! AMplitude signe l'accord

Il s'agit d'une avancée majeure. Enfin, pour la première fois, un accord intéressement a été signé à Altran ! AMplitude se félicite d'avoir été la première OS à le signer.

Vous pourriez estimer que son montant est dérisoire par rapport à ce qui est reversé aux actionnaires. Et en même temps, Rome ne s'est pas fait en un jour. AMplitude a longtemps pesé le pour et le contre avant de signer cet accord. Evidemment que nous avons été frustrés par les propositions de la direction. Et en même temps, depuis quand attendons-nous cet accord intéressement ? Il fallait bien faire le premier pas, et nous l'avons fait.

Côté Capgemini, les salariés ont de l'avance sur nous. Leur bénéfice est de 141€ brut par an.

Evolutions obtenues par AMplitude

Face aux 2 seuls paliers d'intéressement proposés par la direction pour un seuil déclencheur à 100% de GOP réalisé, la délégation AMplitude a activement contribué à arracher :

- ✚ Un troisième palier en cas de non atteinte du GOP à 90% du GOP,
- ✚ Une diminution de l'atteinte du GOP pour 2022 à 6,3% au lieu de 9,
- ✚ Une Augmentation de l'enveloppe globale à distribuer (en passant de 3,3 M€ à 4,18 M€ pour 2022 soit +25%).

Calcul de l'intéressement

Après d'interminables tractations, un accord a finalement été trouvé autour de la formule suivante :

$$I_{\text{Groupe Altran}} = I_{\text{GOP}} + I_{\text{NEXT}} + I_{\text{Multi-Tower}}$$

Soit l'intéressement est égal à la somme des critères ci-dessous :

- ✓ Montant de l'intéressement en fonction d'un objectif de marge pour Altran en France GOP France (« I_{GOP} », équivalent de l'EBIT)
- Avec un objectif de GOP pour le calcul de :
 - 6,4% pour l'exercice 2022,
 - 8,4% pour l'exercice 2023,
 - 10,4% pour l'exercice 2024.
- ✓ Niveau d'utilisation de la plateforme de formation NEXT (« I_{NEXT} ») ;
- ✓ Évolution de la part des ventes convergentes avec Capgemini dans le total des ventes du Groupe Altran (« $I_{\text{Multi-Tower}}$ »).

Pour 2022, seulement le IGOP et INEXT sont pris en compte et les sommes sont réparties suivant le nombre d'ETP (Equivalent Temps Plein)

I GOP	I NEXT
➤ Si GOP supérieur ou égal à 90% et inférieur à 100% : $I_{\text{GOP}} = 3,42 \text{ M€}$	➤ Si NEXT est égal à 1 : $I_{\text{NEXT}} = 10\% I_{\text{GOP}}$
➤ Si GOP supérieur ou égal à 100% et inférieur à 105% : $I_{\text{GOP}} = 3,80 \text{ M€}$	➤ Si NEXT est égal à 0,5 : $I_{\text{NEXT}} = 5\% I_{\text{GOP}}$
➤ Si GOP supérieur ou égal à 105% : $I_{\text{GOP}} = 4,18 \text{ M€}$	

Pour 2023 et 2024, un critère « multi-Tower » est intégré :

2023	I GOP ➤ Si GOP supérieur ou égal à 90% et inférieur à 100% : $I_{\text{GOP}} = 4,41 \text{ M€}$ ➤ Si GOP supérieur ou égal à 100% et inférieur à 105% : $I_{\text{GOP}} = 4,90 \text{ M€}$ ➤ Si GOP supérieur ou égal à 105% : $I_{\text{GOP}} = 5,39 \text{ M€}$	I NEXT ➤ Si NEXT est égal à 1 : $I_{\text{NEXT}} = 5\% I_{\text{GOP}}$ ➤ Si NEXT est égal à 0,5 : $I_{\text{NEXT}} = 2,5\% I_{\text{GOP}}$	I Multi-Tower ➤ si Multi-Tower est supérieur ou égal à 100%, $I_{\text{Multi-Tower}} = 5\% I_{\text{GOP}}$
2024	I GOP ➤ Si GOP supérieur ou égal à 90% et inférieur à 100% : $I_{\text{GOP}} = 5,45 \text{ M€}$ ➤ Si GOP supérieur ou égal à 100% et inférieur à 105% : $I_{\text{GOP}} = 6,05 \text{ M€}$ ➤ Si GOP supérieur ou égal à 105% : $I_{\text{GOP}} = 6,66 \text{ M€}$		

Montant de l'intéressement

En conclusion les montants seraient d'environ :

Année de référence pour le calcul	Année de versement	Montants variables suivant le nombre d'ETP (base moyenne de 8500 ETP) et l'atteinte des critères expliqués ci-dessus :
2022	2023	De 400€ brut à 550€ brut
2023	2024	De 520€ brut à 700€ brut
2024	2025	De 670€ brut à 860€ brut

Attention : Ces chiffres sont donnés à titre indicatif et peuvent diminuer si le nombre d'ETP augmente.

Prime Vacances !! AMplitude signe l'accord

Dès les premières réunions de négociations, AMplitude a souhaité proposer une évolution progressive sur 3 ans pour tendre vers le niveau de prime Capgemini, ceci afin de satisfaire à la fois les salariés envieux du statut collectif de Capgemini et la direction limitée dans son mandat de négociation.

Sachez bien qu'il n'a jamais été question d'un alignement de la prime vacances avec le demi-mois de salaire accordé par Capgemini, quoi qu'aient pu vous dire vos managers.

Au cours d'une patiente négociation, où les propositions de la direction ont lentement évoluées, passant seulement de 600€ à 657€, nous avons obtenu pour vous davantage.



Les délégations Amplitude et CFDT et AMplitude, grâce une fois de plus à leur position commune, ont pu obtenir de la direction une rallonge à 700 € brut **pour 2022** et **750€ brut à partir de 2023**, alors même que les autres OS venaient de capituler la semaine précédente en signant le projet d'accord proposé par la direction avec seulement 657€ brut dans l'escarcelle.

Congés exceptionnels et congé d'ancienneté !! AMplitude s'implique dans la négociation

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts entre Capgemini et Altran Technologies, la Direction d'Altran Technologies a convoqué les organisations syndicales afin d'ouvrir les négociations relatives à un accord portant sur les congés exceptionnels et le congé d'ancienneté.

Pour mémoire, vous trouverez ci-dessous le tableau récapitulatif de l'existant en ce qui concerne les congés exceptionnels :

Motif de l'absence	Code du travail	Syntec	APA	Altran/Altran Lab/ACS	Capgemini
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS)	4 jours	4 jours	4 jours	4 jours	4 jours
Mariage d'un enfant (parent enfant et non au second conjoint)	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour
Naissance ou adoption (père)	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours
Décès du conjoint/concubin/PACS	3 jours	2 jours	5 jours	5 jours	3 jours
Décès des parents	3 jours	2 jours	3 jours	3 jours	3 jours
Décès des beaux parents	3 jours	1 jour	3 jours	1 jour	3 jours
Décès du frère, sœur	3 jours	1 jour	3 jours	1 jour	3 jours
Décès des grands-parents		2 jours	2 jours	2 jours	2 jours
Décès enfant	7 jours (+8 jours ouvrables possible deuil enfants)	2 jours	5 jours	5 jours	5 jours
Enfant malade/accident de moins de 16 ans (peu importe nbre enfants)	4 jours enfants de moins de 6 ans	Mesures spécifiques à prendre (enfant jusqu'à 12 ans)	3 jours (<12 ans)	3 jours (<12 ans)	2 jours Enfants < 4 ans. 3 jours Enfants < 18 ans
Déménagement			1 jour	1 jour	1 jour
Mobilité inter entreprise			1 jour	1 jour	
Tests préliminaires militaires obligatoires		3 jours			

Vous pouvez voir le constat de l'existant :

- ✓ Altran est plus favorable que Capgemini de :
 - 2 jours pour le motif Décès du conjoint/Concubin/PACS.
 - 1 jour pour la mobilité inter-entreprise.
- ✓ Inversement, Capgemini est plus favorable qu'Altran de :
 - 2 jours pour le décès des beaux parents
 - 2 jours pour le décès des frères et sœurs.

Pour le motif Enfant malade, Capgemini établit curieusement un distinguo sur l'âge en délivrant que 2 jours pour les enfants de moins 4 ans et 3 jours pour les autres mineurs.

Fort de ce constat, notre proposition a été la suivante :

Motif de l'absence	Revendications en jours ouvrés
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS)	4
Mariage d'un enfant (enfant du salarié ou conjoint/concubin/PACS)	2
Naissance ou adoption (père)	3
Décès du conjoint/concubin/PACS	5
Décès des parents / placement en EHPAD	5
Décès des beaux-parents / placement en EHPAD	3
Décès du frère, sœur (demi-sœur, demi-frère)	4
Décès des grands-parents (idem côté conjoint)	3
Décès enfant (enfant du salarié ou conjoint/concubin/PACS)	10
Décès autre membre de la famille (jusqu'au 2ème degré)	1
Enfant malade/accident de moins de 16 ans (enfant du salarié ou conjoint/concubin/PACS)	5 maxi fractionnables sans limite d'âge si toujours au foyer fiscal et scolarisé (hors accident)
Déménagement	2
Mobilité inter entreprise ou établissement	1
Tests préliminaires militaires obligatoires	3
Divorce	2 divorce amiable 4 divorce non-amiable
Achat résidence principale	2 fractionnables

Altran n'a de cesse de promouvoir son excellence dans le monde de l'innovation. Nous sommes, paraît-il, les champions de l'innovation. Il est grand de temps de mettre ses belles paroles en pratique.

Nous avons repris le meilleur de l'existant, en le bonifiant et en l'élargissant.

Il nous semble logique, d'actualiser et faire évoluer les motifs de l'absence aux besoins et/ou contraintes de la vie d'aujourd'hui.

Pour mémoire, vous trouverez ci-dessous le tableau récapitulatif de l'existant en ce qui concerne les congés d'ancienneté :

Congés d'ancienneté	Syntec	Altran	ACS	Altran Lab	Capgemini
À partir de 1 an d'ancienneté et âgé de plus de 30 ans			2 jours		
À partir de 2 ans d'ancienneté et âgé de plus de 35 ans			3 jours		2 jours (sans condition d'âge)
À partir de 5 ans d'ancienneté	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	4 jours
À partir de 8 ans d'ancienneté					6 jour
À partir de 10 ans d'ancienneté	2 jours	2 jours	2 j ours	2 jours	
À partir de 12 ans d'ancienneté					8 jours
À partir de 15 ans d'ancienneté	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours	
À partir de 20 ans d'ancienneté	4 jours	4 jours	4 jours	4 jours	

Le constat de l'existant est simple, les congés d'ancienneté sont plus intéressants chez Capgemini. Vous trouverez ci-dessous la proposition d'Amplitude :

Revendications d'Amplitude	Nombre de jours
À partir de 2 ans d'ancienneté	2
À partir de 5 ans d'ancienneté	4
À partir de 8 ans d'ancienneté	6
À partir de 10 ans d'ancienneté	7
À partir de 12 ans d'ancienneté	8
À partir de 15 ans d'ancienneté	9
À partir de 18 ans d'ancienneté	10

Nous proposons de reprendre l'existant de Capgemini et nous l'améliorons en lissant le nombre de jours acquis et ce, pour atteindre 10 jours à partir de 18 ans d'ancienneté.

Emploi et Handicap !! AMplitude continue sur sa lancée pour négocier un accord

En mars 2019, un 2nd accord (Groupe Altran cette fois) en faveur de l'emploi et de l'insertion des Personnes Handicapées a été signé par 2 sur 4 des Organisations Syndicales représentatives à l'époque. Cet accord arrive à échéance en décembre de cette année. L'heure est au bilan et la question de son (ultime) reconduction se pose.

La loi impose d'avoir à l'effectif au moins 6% de personne en situation de handicap. Chaque manquant à l'appel génère « une compensation » à verser à l'URSSAF. Un accord, Entreprise-OS, validé par les services de l'Etat, détaillant les moyens et objectifs annuels permet à l'entreprise d'œuvrer pour la cause en utilisant l'argent au lieu de verser sa quote part à l'URSSAF.

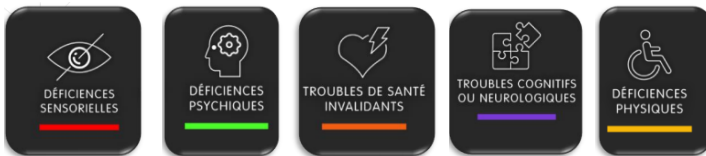
Un « crédit d'impôt » en quelque sorte (sous conditions négociées et suivi durant la durée de l'accord)

Cet accord qui arrive à échéance cette année avait pour objectifs chiffrés, de **recruter** des personnes reconnues handicapées, de **maintenir dans l'emploi** des salariés évoluant vers une situation de handicap, de **collaborer avec des établissements du secteur protégé** et adapté, de **former** les salariés directement (ou pas) concernés et enfin de **sensibiliser les personnels et différents acteurs du Groupe aux problématiques du handicap**.

A l'heure où nous mettons sous presse, deux longues réunions de présentation des résultats et moyens mis en œuvre ont eu lieu.

Nous n'aurons pas de trop de cet été pour **analyser les résultats présentés, apprécier l'efficacité des outils et moyens de l'organisation dédiée mise en place (Mission Handicap) et peser l'efficience des interactions entre les services (MH – RH) et les acteurs impliqués (MH – Managers – Recruteurs – IRP -...).**

De quoi parle-t-on ?



De qui parle-t-on ?

- **12 millions de français sur 65 millions sont touchés par un handicap.** Parmi eux, 80% souffrent d'un handicap invisible.
- Sur 100 personnes, 15 personnes ont acquis leur handicap avant l'âge de 16 ans. **Pour les 85 autres, il est apparu au cours de la vie adulte.**

Source :  exéco
entreprise & handicap

AMplitude sera exigeant dans l'analyse du bilan qui a été présenté et saura être force de propositions incitatives si un 3^{-ème} (et dernier) accord devait être construit et signé.

Rendez-vous en septembre pour la suite...

Parce que vous, nous, sommes (potentiellement) tous concernés, nous devons faire mieux et davantage en ce qui concerne le maintien dans l'emploi et l'insertion des Personnes Handicapées.

Rejoignez AMplitude !!

AMplitude est devenu grâce à vous un syndicat représentatif au niveau de l'UES et du Groupe Altran. Nous respecterons nos engagements à vous servir dans la défense de vos intérêts et la recherche de nouveaux avantages économiques et sociaux. Bien sûr, cela ne peut pas se faire sans vous, sans votre contribution à nous remonter vos besoins et nous partager les difficultés de votre quotidien.



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

Ensemble, nous apporterons la voix nouvelle d'un syndicat de proximité, accessible, respectueux et indépendant, qui sait se faire entendre par la justesse, la mesure et la pertinence de ses propos et de ses positions.

Contactez-nous par email à amplitude.altran@free.fr



BULLETIN D'ADHESION



Je soussigné(e) ☐ Mme ☐ M. Nom : Prénom : Date de naissance : .../.../.... ☐ souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2020-2021 Date : .../.../2022 Signature :	Coordonnées personnelles : N° et voie : (Complément) : Code postal : Ville : Téléphone portable : Email personnel :@..... Dès réception de ma cotisation annuelle, une carte de membre me sera envoyée par mail.
--	---

(informations à envoyer par email à amplitude.altran@free.fr)