

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°47

Avril 2021

Chers collègues,

Voilà maintenant un an que nous sommes plongés dans cette crise sanitaire et économique qui est venue chambouler nos conditions de travail. Depuis quelques jours, avec l'extension du confinement au territoire national, se posent les questions de l'activité partielle dans les cas d'impossibilité de télétravail ou garde d'enfants. Vos élus n'ont pas encore toutes les réponses des Directions locales mais y travaillent.

La massification du télétravail continue avec son lot de difficultés, que ce soit dans la performance de nos projets, l'isolement des salariés, l'absence de relationnel avec les collègues ... Les partenaires sociaux pressent la Direction pour renégocier l'accord de 2014 suite à [l'accord national de novembre 2020](#).

Il est difficile de prendre conscience des risques que nous encourons. N'est-ce pas à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés ? A-t-il les moyens et la volonté de tout mettre en œuvre pour que chacun de nous vive la situation au mieux ? Ou n'est-ce pas plus facile de mettre la faute sur les salariés ? Quand il s'agit de mutations, de grands déplacements, de trouver une mission à tout prix ou de ne pas gratifier le travail des forces vives, l'argument de la crise est omniprésent. Quand les salariés sont en situation de mal-être, la crise n'est pas reconnue comme le déclencheur.

Vos représentants AMplitude se battent lors de chaque réunion ou de chaque négociation pour que dans ses projets, la Direction n'oublie pas de récompenser les salariés, de les fidéliser et surtout de jouer son rôle de garant dans la prévention des risques, les risques psychosociaux en particulier.

Comment vont vivre les salariés avec l'intensification du télétravail et la mise en place du *flex-office* si une extrême vigilance n'est pas mise en œuvre et surtout si la direction refuse d'analyser en quoi certaines situations auraient pu être évitées pour ne pas reproduire les erreurs du passé ?

Quant à l'intégration avec Capgemini, pour l'instant nous n'avons pas beaucoup de communication de la part de la Direction, mais nous constatons sur le terrain de plus en plus de rapprochements au niveau opérationnel.

Et les NAO ? La direction nous promet une enveloppe d'augmentations en 2021. Néanmoins, nous constatons une nouvelle fois dans ces négociations, que la majorité de vos demandes remontées par nos soins n'ont pas été retenues par la Direction.

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**

✉ amplitude.altran@free.fr

© avril 2021



Ce mois-ci :

- ✦ Primes des fonctions support – 2
- ✦ Revalorisation des tickets Restaurant
- ✦ Changement prestataire TR
- ✦ Témoignage Consultant
- ✦ Altran & les risques psychosociaux
- ✦ Rejoignez-nous chez Amplitude !



La Direction a fixé l'imposition de 10 CP consécutifs sur la période estivale, entre le 14 juin et le 17 septembre.

Comme chaque année, la direction a consulté les élus sur la politique de congés. Cette politique a recueilli un avis défavorable de la part du CCSE, ce qui finalement n'aura aucune incidence sur le projet de la Direction.

Pour rappel, le congé principal (20 jours ouvrés) est à prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pour ceux qui ne veulent pas les prendre pendant cette période, ils doivent renoncer aux jours de fractionnement.

AMplitude regrette que la Direction impose ces congés estivaux, sans prendre en compte la forte population jeune qui compose notre entreprise, et qui souhaiterait éviter cette période où les vacances coûtent le plus cher.

Seule réelle nouveauté : A la place de la 5^{ème} semaine de congés payés imposée sur Noël/Jour de l'An, suite à une décision de justice, la Direction se donne la possibilité d'imposer unilatéralement ces 5 jours « en raison notamment d'une baisse d'activité, d'une fermeture de site ou d'une inaccessibilité du site client ou de sites de l'UES Altran, en raison de dispositions sanitaires », avec un délai de prévenance de 2 mois.

Pas sûr que les salariés concernés y trouvent un avantage au final...

Les primes des fonctions support – Chapitre 2

Dans notre communication du mois d'août 2020, nous vous avons parlé du mal-être de nos fonctions support, en première ligne lorsqu'arrivent les crises, et oubliées quand il s'agit de remercier ou de respecter les engagements. Pour bien démarrer l'année, pour la seconde fois, la direction a décidé unilatéralement et arbitrairement de baisser la prime variable à 70%, malgré l'atteinte voire le dépassement des objectifs, et ce encore une fois sans consultation des OS.



Vos représentants sur chaque périmètre se sont unis pour demander à la direction de ne pas négliger la situation car les fonctions supports sont dans une vraie situation de mal-être, victimes d'injustice et d'iniquité.

Suite à la présentation de nos arguments, Dominique Maret a retenu les points suivants :

- la communication : pas assez de remerciements en particulier lors des événements générant des surcharges, pas d'information de la part du management, des inquiétudes relatives à l'intégration de Capgemini, des documentations fournies uniquement en anglais sur les outils et les process ;
- le manque de communication sur la RH dédiée : les collaborateurs témoignent d'un sentiment de solitude. Ils ne savent pas que Nathalie Le Saint est la RH dédiée ;
- la formation : les salariés ressentent un manque de considération et une absence de vision du futur ;
- la rémunération avec des taux de variable jugés inéquitables et la non-prise en compte de la séniorité ;
- des outils inefficients et n'évoluant pas en raison de la surcharge des fonctions support ;
- la charge de travail par rapport au nombre de salariés, avec un important impact paie et la gestion des arrivées et des départs ;
- le pilotage des crises (crise sanitaire, DSI, 5e semaine de congés payés...) ;
- les fonctions support manager, avec une surcharge de travail en 2020 et des besoins en termes de communication.

Elle s'est engagée à ce que tous ces sujets fassent l'objet d'une analyse et d'un retour vers le CCSE. Nous serons extrêmement vigilants sur ce point.

Ticket Restaurant : Aucune revalorisation !



5,55€

C'est le montant maximum réévalué au 1er janvier 2020 de la part employeur exonérée de charges des Tickets Restaurant, et maintenu en 2021 par l'URSSAF.

5,43€

C'est le montant de la part employeur des Tickets Restaurant depuis 2018 chez ALTRAN, qui avait choisi de prendre à sa charge le montant maximum autorisé à l'époque par l'exonération

Lors des NAO, AMplitude a renouvelé sa revendication du passage au maximum autorisé « part employeur », soit 9,25€, ce qui ferait 3,70€ part salarié (au lieu de 3,62€ actuellement) et 5,55€ part employeur (au lieu de 5,43€).

Malheureusement, la Direction d'Altran campe sur sa position en maintenant les barèmes de 2018.

Changement de titre restaurant : bon appetiz !

Lors d'une réunion CCSE, la Direction d'Altran a informé les représentants du personnel de la décision unilatérale de changer de prestataire pour la carte Ticket Restaurant. Fini Edenred, nous passons à Apetiz (société Natixis), qui est aussi le fournisseur de Capgemini.

Courant avril, chacun d'entre nous va recevoir sa nouvelle carte « Apetiz ». Le dernier chargement Edenred aura lieu le 15 avril (pour les jours travaillés de mars) et le premier sur la carte Apetiz le 15 mai (pour les jours travaillés d'avril).

Votre carte Edenred restera valide jusqu'à épuisement du stock, sans frais pour le salarié même en cas de renouvellement.



Une question reste en suspens quant à la possibilité de rematérialisation en TR papier. Ce point a été remonté comme prioritaire. En effet, depuis le confinement, la fermeture des restaurants, le télétravail étendu, il est encore plus difficile pour les salariés d'utiliser leur carte. Certains salariés se retrouvent avec plus de 2 000 € de solde à utiliser.

AMplitude a également réclamé il y a plusieurs mois une phase de rematérialisation des TR Edenred avant la fin du contrat. Mais quel serait maintenant l'intérêt d'Edenred de le faire, vu qu'ils viennent de perdre le contrat avec Altran ?

Une inquiétude remontée par un grand nombre d'entre vous : la nouvelle carte sera-t-elle acceptée chez tous les commerçants ? La réponse n'est pas claire.

« Comme tous les titres-restaurant, les chèques et cartes **Apetiz** sont acceptés partout dans tous les **restaurants** et commerces alimentaires autorisés par la Commission Nationale des Titres **Restaurant**. ». Mais si nous creusons un peu, nous nous apercevons que l'acceptation de la carte Apetiz est moins étendue que celle d'Edenred.

Une [enquête « expert-market »](#) révèle que la carte Edenred a été désignée la meilleure carte de titres Restaurant :

Carte Edenred



La carte Ticket Restaurant d'Edenred est le moyen de paiement parfait pour les entreprises en quête de modernité. Si vos salariés sont des habitués des smartphones, du paiement sans contact et des applis de livraison de repas, ils seront servis ! Cette solution contemporaine est la plus connectée de notre classement.

Évaluation Produit : ★★★★★

La Carte Ticket Restaurant	
Utilisable via Apple, Samsung et Google Pay	✓
Utilisable pour payer en ligne	✓
Dotée d'une application	✓
Carte de secours disponible	✗
Utilisable avec Deliveroo	✓
Utilisable avec Uber Eats	✓

Carte Apetiz



Forte de ses 30 années d'expérience, Apetiz, appartenant au groupe Natixis Payments, est la meilleure entreprise à choisir si votre personnel préfère utiliser leurs titres dans les grandes et moyennes surfaces. Grâce à un partenariat avec les plus grandes marques de supermarchés, vos salariés pourront utiliser leurs titres-restaurant pour payer leurs courses et même utiliser le drive !

Évaluation Produit : ★★★★★

La Carte Apetiz	
Utilisable via Apple, Samsung et Google Pay	✗
Utilisable pour payer en ligne	✓
Dotée d'une application	✓
Carte de secours disponible	✗
Utilisable avec Deliveroo	✓
Utilisable avec Uber Eats	✗

Quand les intérêts court terme prévalent sur les enjeux business : Témoignage d'un consultant



Un consultant Altran arrivé dans la société depuis moins de 3 ans, nous a fait partager son expérience qu'il qualifie de "mésaventure". Il est fort à parier que certains se reconnaîtront dans cet exemple.

Je travaille depuis 2019 pour le même client en province, avec lequel cela se passe très bien. Fin 2020, je me suis retrouvé en intercontrat pendant quelques semaines pour de simples raisons administratives (le temps pour le client de notifier un bon de commande), en sachant que le client annonçait plus d'un an de travail en continu.

Peu avant les fêtes de fin d'année, je reçois un coup de téléphone d'un commercial qui me propose des missions longues durée à plus de quatre heures de chez moi. Ayant un client assuré quelques semaines plus tard et une vie personnelle, je refuse, expliquant la situation. Début janvier, je reçois cette fois une nouvelle proposition pour une mission longue durée en région parisienne. Là encore, je refuse. Dans la foulée, je reçois un mail de mon manager m'expliquant que je ne peux pas refuser sans arrêt les missions, y compris quand elles impliquent un double domicile. Je lui précise, preuves à l'appui, que mon activité pour mon client va reprendre rapidement et qu'il y a un an de travail de prévu. Finalement, j'ai retrouvé une mission dans la même société début février, mais sur d'autres activités car Altran ne voulait surtout pas me laisser sur Altran Research deux semaines de plus. Et pour l'année de travail qui était prévue, quand le client a appris que l'on m'avait mis sur d'autres activités, il a tout simplement annulé le contrat avec Altran, au vu de l'investissement qu'il avait mis pour me faire monter en compétences.

Quelques jours plus tard, je reçois un courrier recommandé pour une convocation par le DRH dans le cadre d'une procédure disciplinaire. L'entretien a eu lieu et le DRH m'annonce que l'on me reproche mon refus de mobilité, en me détaillant tous les éléments à charge et que mon attitude a fait courir un risque de perte de projet pour l'entreprise. Je m'explique en précisant que j'avais un client toujours actif, et que justement, dans l'intérêt d'Altran, j'ai refusé ces missions pour préserver un an de travail. La décision vient de tomber : j'ai pris un avertissement. Aucun élément que j'ai pu donner pour ma décharge n'a été retenu.

Cette mésaventure montre plusieurs choses dans la façon dont les consultants sont gérés :

- d'abord la vision court terme de nos managers : on préfère perdre un an de travail plutôt que de voir quelqu'un en intercontrat quelques jours de plus.
- par ailleurs (est-ce vraiment un scoop ?) l'intérêt de nos managers quant à notre bien-être (en pleine pandémie de Covid, je ne suis pas sûr que ce soit une très bonne idée de nous faire traverser le pays) ou nos aspirations personnelles (pour information, avant d'arriver chez Altran, j'avais un emploi nettement mieux rémunéré, avec plus de congés, une sécurité de l'emploi, et de bien meilleures conditions de travail... je l'ai quitté, pour justement me stabiliser géographiquement. Lors de mon recrutement, tout le monde s'est bien gardé de me dire que j'aurai exactement l'inverse).
- enfin, la franchise de nos managers. J'ignore qui a décidé de lancer cette procédure de sanction contre moi. Cette procédure m'est tombée dessus, sans signe avant-coureur.

Compte tenu de la façon dont l'encadrement d'Altran traite les salariés, j'ai abandonné l'idée de faire ma carrière chez Altran et me cherche depuis plusieurs mois un nouvel employeur.

AMplitude peut comprendre les enjeux économiques liés aux placements sur des missions des consultants Altran. Toutefois, de telles situations, qui ne sont pas si particulières que cela, devraient être considérées différemment en tenant compte de la réalité du terrain et des attentes des salariés. Nous ne faisons pas une généralité mais nous constatons que ces cas nous sont remontés assez souvent



AMplitude pose la question : **L'objectif de fidélisation des salariés fait-il partie des priorités d'Altran ?**

Altran et la prévention des risques Psychosociaux

Des dispositifs de traitement des risques psychosociaux existent au sein de notre entreprise, que ce soit au niveau RH ou dans le cadre plus strict de prérogatives de vos représentants du personnel.

Ces études sont certes utiles pour avoir le ressenti des salariés par rapport à leurs conditions de travail, à leur relation avec le management et à leur motivation. Ressenti permettant d'évaluer la santé psychologique des salariés dans son ensemble.



Mais comment est évaluée la santé individuelle des salariés ? Comment détecter qu'un salarié ne se sent pas bien dans son travail ?

La direction nous répond que divers dispositifs sont en place :

- Les questionnaires trimestriels Minos : Combien d'entre vous ont mis des notes de "1" ou "2" et n'ont jamais été contactés par le management, en soulignant sachant que certaines questions sont trop larges pour que les salariés puissent exprimer réellement leur ressenti ?
- Les entretiens annuels : Combien d'entre vous notent pendant cet entretien que leur mission n'est pas en adéquation avec leurs compétences et leur souhait d'évolution de carrière ? Ou combien ont coché la case demandant à voir un interlocuteur RH et n'ont jamais eu de retour ?
- Les discussions individuelles avec votre Manager : Votre N+1 vous appelle-t-il régulièrement en dehors des EA/EP ou des points missions pour des discussions informelles ? En général et plus particulièrement pendant les périodes de confinement ?

Les dispositifs en place à ce jour peuvent permettre de détecter des salariés qui se plaignent ou qui ont conscience de ne pas être bien dans leur travail.

Mais comment détecter ceux qui sont en situation de mal être mais qui ne donnent pas l'alerte.

Quels sont les moyens de prévention à notre disposition ?

En interrogeant la Médecine du travail, on note qu'il n'y a pas de questionnaire ou de guide spécifique pour évaluer l'état psychologique d'un salarié qui n'en aurait pas conscience. Les seuls moyens à la disposition des managers sont :

- l'irritabilité
- le changement de comportement
- le manque de motivation
- un salarié hyper investi qui ne l'est plus ou qui le devient à la stricte mesure de la reconnaissance qu'on lui donne
- un salarié qui s'isole alors qu'il était plutôt sociable

Ce ne sont pas des critères mesurables, ils doivent être l'objet de réflexions. La Médecine du travail met à disposition des entreprises des sessions de sensibilisation spécifiques sur ce point. Les managers les ont-ils suivies et sont-ils bien sensibilisés ?

Vos élus, ont posé ces questions à la direction sans avoir de réponse tranchée. Nous constatons que des salariés en détresse psychologique, si la démarche ne vient pas d'eux, ne sont pas détectés, les alertes ne sont pas levées, voire des sanctions sont prises alors que les salariés lançaient un appel à l'aide.

AMplitude exprime son inquiétude légitime : **Comment notre management va pouvoir gérer la massification du télétravail et la mise en place du flex-office s'il n'est pas capable d'être à l'écoute de ses salariés ?**

Rejoignez AMplitude !

AMplitude est devenu, grâce à vous, un syndicat représentatif au niveau de l'UES et du Groupe Altran. 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

LE BUREAU



**Fabrice
BARTHIER**
Secrétaire
Général



**Patricia
COSSON**
Secrétaire
Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**
Trésorière
DSCG - RS CCSE



**Josiane
VIAL**
Trésorière
Adjointe



**Christelle
VALENCIA**
Responsable
Comm.



**Sébastien
ODDI**
DS
Méditerranée



**Laurent
RAILLOT**
DSC



BULLETIN D'ADHESION



<p>Je soussigné(e) <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"/> souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2019-2020</p> <p>Date : .../.../2021</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)