

# L'engagement en toute liberté

## COMMUNICATION N°49

Mars 2022



Chers collègues,

Avant toute chose, nous avons une pensée toute particulière pour nos collègues Ukrainiens et Russes qui sont touchés par une guerre qu'on aurait pu penser inimaginable de nos jours.

Altran ou le « Low Cost » de Capgemini :

Nous le constatons lors des différentes négociations, Altran applique bien l'adaptation progressive des statuts vers ceux de Capgemini. Mais surtout n'allons pas trop vite.

Les quelques avantages substantiels comme la prime de vacances, les jours d'ancienneté ... qu'offre Capgemini ne vont pas a priori être automatiquement étendus aux salariés Altran comme on serait en droit de l'attendre puisqu'Altran a été racheté par Capgemini, et c'est bien dommage. Ils feront l'objet de négociations ultérieures d'ici le transfert effectif fin 2023 sans aucune certitude d'harmonisation. Il est à se demander si nous n'allons pas vers des salariés à double vitesse, ceux de seconde zone étant les salariés rachetés d'Altran, avec des avantages réduits par rapport à ceux de Capgemini. A titre d'exemple la prime de vacances pour laquelle nous nous attendions à une négociation pour s'aligner sur le demi-mois de salaire de Capgemini, ce n'est pas le cas.

Nous l'évoquons régulièrement dans nos communications, le calendrier social est chargé.

Compte tenu du nombre conséquent de négociations en cours, il y a beaucoup à faire. AMplitude invite les salariés qui veulent peser dans les débats dans une optique constructive à rejoindre AMplitude. Compte-tenu de notre structure, nous pouvons donner des responsabilités à toute personne ayant la volonté de s'investir dans le dialogue social avec la Direction.

Vos représentants AMplitude œuvrent 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.

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 :

- ✧ NAO 2022
- ✧ Egalité professionnelle
- ✧ Salariés transférés IT, FPS et Frog
- ✧ Accord d'adaptation
- ✧ La guerre en Ukraine
- ✧ D&SE
- ✧ Renouvellement de certifications
- ✧ Rejoignez-nous chez Amplitude !



**Date limite pour poser les RTT ou les transférer sur le CET. Pour rappel, vous avez la possibilité de déposer 6 jours maximum sur le CET.**

**Ces jours pourront être posés en 2022 et payés en décembre 2022 s'ils n'ont pas été utilisés.**



**Le 31 mars est également la date limite pour retourner vos avenants signés. Passée cette date il vous faudra appliquer la procédure standard :**

**Si vous souhaitez bénéficier d'un avenant télétravail, il faut adresser votre demande par écrit à votre N+1 qui est chargé de la valider. Un entretien sera alors organisé pour vérifier la compatibilité du télétravail avec votre santé et votre mission. Le N+1 a alors un mois pour valider la demande. En cas de refus, celui-ci doit être justifié.**

## NAO 2022

Les négociations concernant les NAO sont en cours. Fort du constat des bons résultats communiqués par notre direction ET des faibles augmentations de ces dernières années, les organisations syndicales représentatives, ont construit des cahiers revendicatifs avec de nombreuses propositions.

Un exemple : La demande d'une augmentation collective minimale qui permettrait de compenser les niveaux d'inflation de ces dernières années et aux salariés de retrouver leur pouvoir d'achat.

Nous avons reçu une fin de non-recevoir sur ce point lors de la réunion du 15 mars. Cela est pour nous inadmissible, c'est pourquoi AMplitude a signé le tract de l'Intersyndicale envoyé le lundi 28 mars.

Vous trouverez cette communication en annexe !



## Accord égalité professionnelle



Malgré des négociations débutées en mai 2021 et beaucoup d'investissement de la part de vos représentants, malgré une volonté commune d'aboutir avec la constitution d'une intersyndicale, les négociations n'ont pu aboutir à un accord satisfaisant par rapport à nos revendications.

C'est une déception pour nous qui souhaitons comme vous faire évoluer le dialogue social, mais apparemment ce n'est pas la même vision pour la Direction, qui a donc mis en place une décision unilatérale.

Vous avez reçu le 16 mars une communication indiquant le contenu de ces décisions unilatérales.

Selon AMplitude et les autres OS, il manque des points importants qui faisaient partie de nos revendications mais n'ont pas été retenus :

- Aucune étude ni correction du positionnement des salariés si nécessaire n'est prévue
- Les critères de revalorisation salariale se basent sur des groupes statistiques et peu sur des critères individuels. Si le/la salarié(e) se trouve dans un groupe globalement payé jusqu'à 10% de plus que lui/elle mais à un niveau de salaire jugé conforme pour la fonction, il/elle n'est pas éligible au rattrapage. Dommage !...
- L'enveloppe de rattrapage salarial reste insuffisante, ne permettant pas un réel rattrapage dans la durée
- Pas de disposition d'aménagement du temps de travail
- Peu de prise en compte des demandes connexes

"Résilience" est un mot tendance ces derniers temps, nous restons mobilisés pour que les prochaines négociations portent cette fois leurs fruits !

# Salariés transférés IT, Frog, FPS

Vous êtes environ 3 000 salariés qui, d'ici quelques jours, allez être transférés dans le cadre de l'apport partiel d'actifs IT, Frog et FPS. Nous espérons que chacun d'entre vous a reçu une communication claire et précise sur comment va se passer le transfert et quel va être votre statut individuel et collectif dans la future entité.

Au vu des questions que vous nous posez, nous avons pu constater que l'information donnée par la direction via les managers n'est pas forcément complète.

Concernant le statut individuel et collectif, un accord d'adaptation a été signé. Même si nous en faisons un résumé ci-dessous, nous vous invitons à le lire dans sa totalité.

A compter du 1er avril, date du transfert, vous ne bénéficierez plus de la représentation du personnel que vous avez ici chez Altran. Vous perdrez notamment les privilèges de vos CSE respectifs pour être rattachés aux CSE Invent ou Appli selon votre division.

Néanmoins, certains représentants du personnel font partie des salariés transférés, et, pour ceux qui le souhaitent, ils pourront garder un rôle dans la nouvelle instance pour vous accompagner au mieux dans cette nouvelle aventure. Dès que les autorisations de transferts des représentants ainsi que les rôles qui seront attribués seront connus nous ne manquerons pas de vous en informer sur notre site internet, mais vous pourrez toujours les contacter via l'adresse [contact.amplitude.capgemini@gmail.com](mailto:contact.amplitude.capgemini@gmail.com).

Une commission de suivi sera également mise en place pour suivre cette nouvelle étape dans l'intégration avec Capgemini, composée des signataires de l'accord ainsi que de la direction. N'hésitez pas à nous faire part de vos interrogations et de vos problèmes, nous ne manquerons pas de les remonter.



## Accord d'Adaptation :



Le Syndicat AMplitude s'est engagé depuis des mois dans la négociation d'un accord « d'adaptation » en vue du transfert des salariés IT Altran vers Capgemini prévu au 01 avril 2022.

Lors des premières réunions de négociations, cet accord n'était pas « signable » en l'état au vu des pertes que les salariés auraient pu avoir. Après de multiples retours auprès de la direction en expliquant et argumentant sur le « pourquoi » et le « comment », nous avons obtenu gain de cause, permettant de maintenir au maximum les avantages financiers.

Cet accord a été signé par Amplitude. Celui-ci prévoit les mesures suivantes :

- Application de tous les accords collectifs Capgemini
- **Maintien des modalités de temps de travail** applicables chez Altran et maintien du **nombre de JRTT/JNT**
- La **réintégration de la part Variable dans le fixe pour les SAT (Salaires + Fixes) inférieurs à 50K€** excepté pour les Sales
- Le **maintien du CET** (Compte Epargne Temps) pour les salariés transférés
- **Application des congés d'ancienneté** applicables chez Capgemini aux salariés transférés avec une attribution au 01 avril 2022, en tenant compte de leur date d'embauche au sein d'Altran
- Une prime vacances :
  - Pour les salaires fixes, **versement en juin d'un demi-mois de salaire plus 450 €** brut au titre de la prime de vacances Altran Technologies prorata temporis pour l'année 2022. Dès 2023, versement d'un demi-mois de salaire au mois de juin de chaque année
  - Pour les salaires variables, **réintégration de la prime vacances Altran à hauteur de 600€** dans le salaire fixe dès avril 2022. Application de la prime vacances Capgemini (celle-ci est incluse dans la part variable)
- Application de la note sur les remboursements de frais de l'UES Capgemini avec les adaptations suivantes :
  - **Maintien du montant de la valeur faciale du ticket restaurant** avec la même répartition quote-part employeur et quote-part salarié.
  - Abonnement transport :
    - Pour les fonctions support, réintégration de 50% du prix de l'abonnement transport interurbains en tenant compte des cotisations sociales dans le salaire fixe
    - Pour les salariés en mission chez le client ou dans un site Capgemini autre que leur site de rattachement, Remboursement à 100% des abonnements aux transports en commun interurbains
- Pour le salarié avec une part variable, réintégration dans le fixe de la différence dans le fixe de la perte des frais de déplacement « domicile-site de rattachement » (avec ou sans abonnement mensuel)
- Long déplacement (double loyer, indemnité IK, forfait nuitée, ...) :
- Dans le cadre d'un transfert d'un salarié qui se trouve en long déplacement, celui-ci continuera à bénéficier du différentiel existant entre ses frais réels et le montant du remboursement forfaitaire Altran jusqu'à la fin de sa mission en cours ou d'une nouvelle mission chez le même client.
- Pour les salariés transférés ayant réalisé des astreintes régulières en 2021, et ce jusqu'à mars 2022, une réintégration de 25% du montant des astreintes sera appliquée. Cet avantage négocié permet de pérenniser l'activité des astreintes qui est moins avantageuse au sein de Capgemini
- Des congés pour événements familiaux qui se substituent aux accords Altran Technologies et Altran Lab avec un effort fait par la direction lors des négociations pour les événements enfants malades
- Pour les salariés transférés possédant des mandats de représentation, des nouveaux mandats dans la nouvelle entité pour continuer à représenter au mieux les salariés transférés.

AMplitude continuera à vous représenter et à faire de son mieux pour obtenir un maximum d'avantages pour les salariés. Nous vous remercions pour votre confiance et nous restons joignables et à votre écoute pour répondre à vos questions.

# Après la Covid, c'est la guerre qui frappe à nos portes et à celles de nos collègues.

Depuis le 24 février, avec la guerre qui oppose l'Ukraine et la Russie, nos préoccupations vont vers les salariés et leur famille. Nous espérons avant toute chose qu'ils sont en sécurité. Altran/Capgemini possède 4 agences situées en Ukraine dans les villes de Lviv, Rivne, Kyiv (Kiev) et Odessa, qui constituent l'entité [Capgemini Engineering Ukraine Main](#)



Qu'est-il advenu de nos 1300 collègues répartis dans ces antennes ?  
 Combien ont pu se mettre, eux et leurs familles, à l'abri des combats ?  
 Nos collègues masculins ukrainiens ont-ils été mobilisés ?  
 Peuvent-ils, d'une manière ou d'une autre, continuer à travailler ?  
 Dans la négative, de quoi vont-ils vivre ?  
 Qu'advient-il de leur contrat de travail ?  
 Que fait notre société pour leur venir en aide, les sauvegarder ?  
 Que pouvons-nous faire, nous, pour les soutenir et les aider ?

Par ailleurs, comme le gouvernement russe a menacé de nationaliser les sociétés étrangères qui arrêtent, temporairement ou non, de travailler avec son pays, Capgemini a annoncé le 11 mars 2022, par un communiqué de notre Directeur Général Aïman Ezzat, qu'elle ferme ses bureaux en Russie parce que la situation actuelle ne lui permet pas d'assurer la continuité de ses activités pour ses clients.

En conséquence, le Groupe doit étudier les options à sa disposition en vue de mettre fin à sa présence en Russie et promet de gérer cette transition en respectant les droits de ces ~ 1200 collaborateurs russes en totale conformité avec la législation applicable. Fin de citation. Mais encore ? Qu'est-ce à dire ? Licenciements ? Rapatriements ? Transfert si accord dans des pays limitrophes où Capgemini est présent ? On ne saurait être plus sibyllin.

Que va-t-il advenir de nos 2500 collègues frappés par cette tourmente géopolitique ? Seront-ils les seuls ? Capgemini est présent en Pologne, en Roumanie, en Finlande, en Hongrie, ...

Après l'humain, l'économique. Effet papillon ou domino ?

Il ne fait aucun doute que l'économie mondiale va pâtir de cette guerre en Europe et que Capgemini, comme beaucoup d'autres sociétés internationales, va probablement devoir estimer, prévoir et agir pour préserver son personnel et son résultat net.

Honni soit qui GOP\* y pense...

*La GOP désigne le « Group Operating Profit » qui est la mesure interne de la marge opérationnelle des sociétés françaises du Groupe Altran.*

Il nous tarde de découvrir les plans d'analyse et de bataille qui ne vont pas manquer d'être déployés pour aider nos collègues, anticiper et limiter l'amplitude des impacts sur nos résultats.

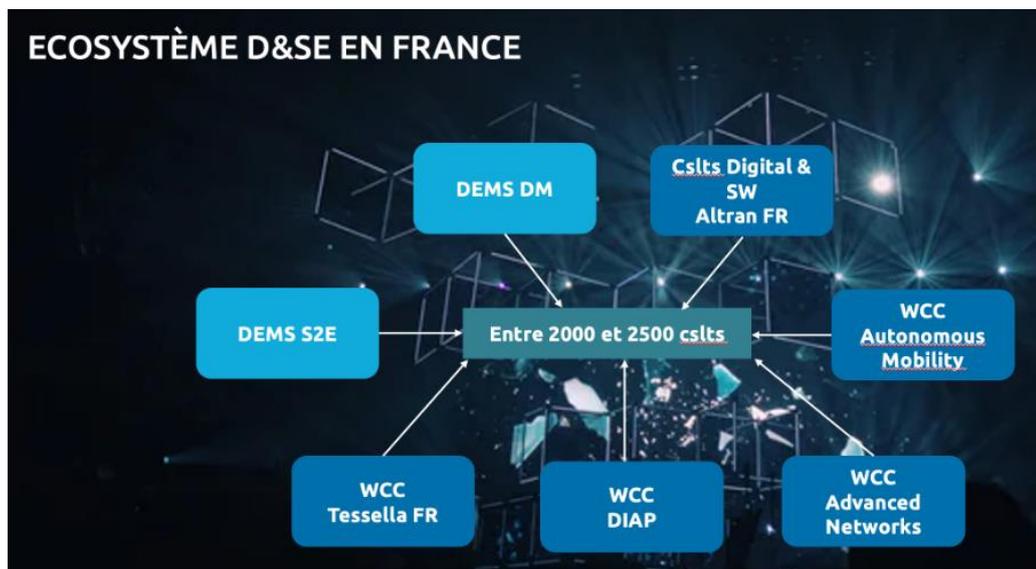
## D&SE Quoi ?

L'année 2022 apporte son lot de changements et de nouveautés. Le 1<sup>er</sup> janvier 2022 a été lancée une nouvelle organisation autour du software au sein de la GBL CapGemini Engineering. Nom de code : D&SE (Digital & Software Engineering)

C'est la fusion au sein d'une même entité de l'ensemble des activités software liées à l'ingénierie au sein d'un côté de l'ex ALTRAN et de l'autre de DEMS.

L'intérêt de regrouper l'ensemble de ces activités software au sein de la même organisation permet de faire naître des synergies entre les équipes et de développer la position du groupe sur le marché très porteur du digital pour l'industrie.

Voici les entités ex-ALTRAN et Capgemini regroupées au sein de l'organisation :



Les grands axes de développement de D&SE sont :

- La connectivité : Interconnexions des systèmes, plateformes et applications
- L'hybride intelligence : Analyse des données, IA et science des données pour les systèmes
- Le software : Conception et intégration de logiciels. « From chipset to cloud »
- Le digital manufacturing : PLM et jumeaux numériques, opérations intelligentes dans les écosystèmes industriels

Sur ces axes sont regroupés les équipes suivantes :

- La connectivité :
  - Altran WCC Advanced Network (15 ETP),
  - Altran WCC DIAP (15 ETP),
  - Altran Ouest - Rennes (30 ETP),
  - Altran Est Strasbourg (30 ETP)
- L'hybride intelligence : Team ex WCC
  - Tessella (40 ETP),
  - Altran Ouest - Brest (20 ETP)
  - Altran Toulouse (50 ETP)
- Le software :
  - Altran WCC Autonomous Mobility Paris (15 ETP),
  - Altran Ouest - Brest (25 ETP),
  - Altran Toulouse + Bordeaux, (70+20 ETP),
  - Altran Sophia (30 ETP)

- Altran Montpellier (25 ETP)
- Le digital manufacturing:
  - Altran Toulouse (50 ETP)
  - Altran Est (15 ETP)
  - Altran WCC Compliance (15 ETP)

Ce regroupement est un levier pour adresser un marché qui nous échappe en partie. Cela permet également de délivrer des projets à plus forte valeur et plus grande amplitude.

En interne, il faut voir D&SE comme un levier pour répondre plus globalement à nos clients historiques, pour les accompagner sur l'ensemble de leurs problématiques digitales sur leurs métiers. Concrètement on peut voir D&SE, comme un sous-traitant interne qui va venir apporter de la valeur chez nos clients. D&SE ne sera pas nécessairement en relation direct client mais sera un appui pour répondre ensemble aux problématiques.

## Prise en charge des coûts de renouvellement de certification

Depuis quelques années, au travers de questions et de remontées des salariés, vos représentants du personnel avaient noté des différences de traitements et surtout le non-remboursement des renouvellements de certifications professionnelles.

En effet, certaines certifications, telles que le PMP ou SAFe, pour être maintenues demandent des frais de renouvellement annuels. S'agissant de certifications travaillées et acquises dans le cadre de nos besoins métiers et dans notre renouvellement de carrière, il ne nous semblait pas légitime que ceux-ci ne soient pas pris en charge par l'employeur.

Nous avons donc posé la question à la direction lors de différentes instances, qui a apporté une réponse suite à la coordination des différents représentants formations régionaux et Thierry Dufour. Il existe désormais une procédure harmonisée avec une ligne directrice commune à toutes les engineering units. La validation du recyclage des certifications réalisées sur le plan de développement des compétences fonctionne en trois étapes :

- si le contexte projet le nécessite ou si le client demande expressément le maintien de la formation : Altran prend en charge la certification ;
- si le client n'exprime pas de nécessités particulières : la Direction peut considérer que le maintien de la certification est néanmoins favorable au développement des compétences du salarié. Altran prend alors en charge le financement du recyclage de la certification ;
- si aucun contexte projet ne le justifie et que la ligne hiérarchique n'est pas favorable au recyclage : la Direction ne prend pas en charge ce dernier.

Même si AMplitude voit un progrès dans la mise en place de cette procédure, il ne nous semblerait pas normal qu'un renouvellement de certification soit refusé par la ligne managériale, si à un moment de sa carrière un salarié n'avait pas de projet le justifiant et que celui-ci perde le fruit de son travail. Car ne l'oublions pas, ces certifications nécessitent un investissement conséquent.

# 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 [contact.amplitude.altran@gmail.com](mailto:contact.amplitude.altran@gmail.com)

## LE BUREAU



**Fabrice BARTHIER**  
Secrétaire Général



**Emmanuelle CARABELLI**  
Trésorière  
DSCG - RS CCSE



**Sébastien ODDI**  
Secrétaire adjoint  
DSCG



**Laurent RAILLOT**  
Trésorier adjoint  
DSC



**Christelle VALENCIA**  
Responsable Comm.  
DS Méditerranée



**Antoine MASSOL**  
Responsable Stratégie.  
DS Sud-ouest



## BULLETIN D'ADHESION



<p><b>Je soussigné(e)</b> <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> M.          Nom : .....          Prénom : .....          Date de naissance : .../.../....  <input type="checkbox"/> <b>souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2022</b>          Date : ..../..../2022          Signature :</p>	<p><b>Coordonnées personnelles :</b>          N° et voie : .....          (Complément) : .....          Code postal : ..... Ville : .....          Téléphone portable : .....          Email personnel : .....@.....  <b>Dès réception de ma cotisation annuelle, une carte de membre me sera envoyée par email.</b></p>
---	--

(Informations à envoyer par email à [contact.amplitude.altran@gmail.com](mailto:contact.amplitude.altran@gmail.com) )