

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°44

Mai 2020

Chers collègues,

Avec la situation d'urgence, le Gouvernement a fait passer plusieurs ordonnances qui réduisent à peau de chagrin les consultations de vos instances. Délai de convocation et de consultation réduits, dégradation du dialogue social... Même si nous pouvons comprendre certaines de ces décisions du fait de l'urgence actuelle, notre tâche principale (vous défendre au mieux) est de plus en plus compliquée.

En outre, nous regrettons l'absence de concertation préalable avec les partenaires sociaux de notre Direction sur des décisions qui requéraient l'adhésion des salariés (le don de CP par exemple).

Notre Direction a clos les négociations portant sur les augmentations individuelles en 2020, en actant dès maintenant un gel des salaires. Nous déplorons la précipitation de cette décision ferme et définitive, qui aurait pu attendre d'en savoir davantage sur les impacts économiques réels de la crise sanitaire, comme l'a fait Capgemini.

Le rapprochement avec Capgemini est maintenant acté depuis le 1^{er} avril. Aïman Ezzat vient d'être nommé Directeur Général du Groupe Capgemini, fort de 270 000 salariés, dont 50 000 Altran. Nos organigrammes évoluent pour construire l'avenir d'Altran (programme Piioneer). Nous souhaitons que les partenaires sociaux ne soient pas laissés de côté, et puissent pleinement jouer leur rôle.

Une grande partie d'entre nous subit une baisse de rémunération liée à l'activité partielle. La situation économique présentée par nos dirigeants est anxiogène. Nous attendons maintenant de nos dirigeants de la [clairvoyance et des solutions innovantes](#) (nouvelles méthodes de collaboration avec nos clients notamment) pour faire redémarrer l'activité, tout en préservant nos emplois et nos conditions de travail.

Enfin, nos agences et clients rouvrent progressivement. Vos élus locaux (CSE) et en particulier les commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ont été consultés sur les conditions de reprise en présentiel, que ce soit sur les sites clients ou les sites/Agences Altran. Nous vous rappelons que pour reprendre vos activités sur sites clients, vous devez vous assurer de bien avoir reçu et lu votre plan de prévention, c'est primordial. Soulignons également qu'il est de la **responsabilité de chacun** de préserver sa santé et la santé des autres en respectant les règles mises en place.

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 !

L'équipe **amplitude**



Ce mois-ci :

- ✂ NAO ZERO !
- ✂ De l'importance des partenaires sociaux
- ✂ La gestion de la reprise d'activité
- ✂ Activité partielle et tâches professionnelles
- ✂ On ne dit plus... on dit...
- ✂ Le meilleur moment pour prendre des décisions
- ✂ Rejoignez-nous chez Amplitude !



La prochaine période de rematérialisation des tickets Resto.

Les salariés ont la possibilité de transformer jusqu'à 50 TR (452,50€) de leur reliquat en tickets papier.

Plus d'info dans [MINOS](#).

15€

Rappel : C'est le montant forfaitaire auquel 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).

15%

Les entreprises paieront une partie du [chômage partiel à partir du 1er juin](#)

« afin d'accompagner la reprise de l'activité économique », a annoncé le ministère du Travail ce lundi 25 mai. Nous attendons de savoir jusqu'à quand Altran va recourir à l'activité partielle.



Malgré la situation actuelle, la Direction a confirmé l'imposition de :

- 10 CP consécutifs entre le 15 juin et le 18 septembre
- 5 CP du 24 au 31 décembre

Les salariés auront besoin de faire un break cet été. Cette coupure sera nécessaire et bénéfique pour tous, même en cas de reprise.

NAO ZERO !

Les négociations annuelles obligatoires, portant sur les thèmes de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, ont abouti à une décision unilatérale de la Direction consistant à... **l'annulation de sa proposition initiale de fixer le budget d'augmentations individuelles à 1,5%.**



L'enveloppe sera donc à **0% en 2020**, « au regard de la situation d'urgence et de l'impact sanitaire et économique sans précédent au sein de la présente UES ».

Autant dire que pour un baptême du feu de notre syndicat AMplitude, invité pour la première fois à la table des négociations, nous avons été servis !

Ce mauvais signal donné aux collaborateurs qui ont fait de très importants efforts pendant cette période difficile n'est pas un facteur de motivation. Et que dire des managers, aux revenus variables indexés sur des objectifs opérationnels et financiers subitement inatteignables, qui devront affronter la défiance et le découragement de leurs équipes ?

Nous avons bien essayé d'obtenir le report d'une décision aussi tranchée, le temps que la situation évolue, pour nous réunir à nouveau à la rentrée et évaluer le contexte social et économique. La Direction d'Altran est restée sourde à nos demandes. Ce n'est pourtant pas le choix qu'a fait celle de Capgemini, qui a préféré reporter sa décision de quelques mois...

Nous redoutons les répercussions graves parmi les équipes d'un choix aussi radical et péremptoire. Nous estimons que **ce n'était pas le moment d'ajouter la frustration** au sentiment d'inquiétude des salariés dans l'avenir. Sauf si c'est calculé... Non ! Nous n'osons pas le penser.

Le monde d'après ne peut se construire que dans le dialogue social



La période d'urgence sanitaire actuelle est une bombe sociale à retardement et la crise économique qui se profile dans les mois et années à venir porte en elle les germes de l'explosion sociale. Il est donc urgent de réfléchir au "monde d'après".

Pour une reprise économique saine et durable, il est indispensable de maintenir le dialogue social tant au niveau local que national. C'est pourquoi les entreprises doivent s'appuyer sur les partenaires sociaux, forts de **leur expérience et leur connaissance de terrain**, pour faire remonter les préoccupations des salariés et négocier des accords.

Les impacts humains sociaux de la crise économique doivent s'anticiper dès aujourd'hui. Un dialogue social empreint de respect mutuel, d'écoute et d'un grand sens des responsabilités peut contribuer à désamorcer de nombreux conflits sociaux potentiels.



Les possibles ajustements ne peuvent se décider d'en-haut et de manière globale. Ils doivent faire l'objet de négociations avec les syndicats, par entreprise ou par branche, en fonction de leur contexte économique, pour que chaque partie trouve un compromis équitable, avec un vrai sens de la justice sociale.

L'après-crise ouvrira un monde nouveau, dont les partenaires sociaux doivent encore plus que jamais être des acteurs centraux.

Tout seul on va plus vite ; ensemble, on va plus loin !

(Source : [Le Figaro](https://www.lefigaro.fr))

Comment gérer la reprise ?

La crise du Covid-19 aura imposé le principe du télétravail à un grand nombre de personnes de manière soudaine sans qu'elles y soient forcément préparées, surtout sur une période continue aussi longue. Le télétravail est un changement de paradigme important car cela vient bousculer beaucoup d'habitudes et peut venir transgresser la frontière entre vie professionnelle et personnelle.

C'est toutefois un dispositif qui mérite d'être encouragé sur le long terme, maintenant que les opérationnels ont pu tester le professionnalisme de leurs équipes et constater une productivité accrue. En parallèle, les avantages pour les télétravailleurs sont nombreux (pas de stress des transports, gain de temps, organisation de son agenda...). A condition que les conditions de travail soient adaptées et que le lien social soit maintenu par des jours de travail en présentiel.

Les entreprises vont maintenant devoir organiser la reprise progressive de l'activité. Cette organisation devra **prendre en compte la dimension psychologique** afin de limiter certains risques.



En effet, au-delà du télétravail imposé, pouvant entraîner un sentiment d'isolement, voire d'abandon dans les cas les plus extrêmes, chaque salarié aura vécu cette crise sanitaire de façon différente : soutenir un proche malade ou être malade soi-même, faire face à un décès, gérer la scolarité de ses enfants, ...

Plusieurs points sont à prendre en compte par l'employeur :

1. **Anticiper les conséquences de la mise en place des mesures barrières et de distanciation sociale.**
2. **Prendre le temps d'accueillir de façon personnalisée chaque salarié.**
3. **Faire un retour d'expérience avec tous les acteurs de l'entreprise** : les salariés et leur encadrement, les RH, les représentants du personnel et la médecine du travail.
4. **Communiquer de façon transparente et régulière sur l'impact économique** de la crise sanitaire pour l'entreprise, afin de faire disparaître tout sentiment d'insécurité chez le salarié, que ce soit en termes de pérennité de l'entreprise ou de son emploi.
5. **Promouvoir le télétravail à un rythme raisonnable** pour les salariés qui le souhaitent.
6. **Faire attention à la surcharge de travail** pour vouloir rapidement rattraper le retard pris sur les projets, recouvrer les pertes financières et relancer l'activité, surtout que certains salariés auront déjà beaucoup contribué pendant la crise sanitaire.
7. **Restaurer le collectif de travail et repositionner l'encadrement de proximité** qui devra être en première ligne pour accompagner le retour des salariés.
8. **Faire attention au risque de tensions possibles** entre salariés qui feront leur retour dans des conditions différentes (télétravail, activité partielle, retour sur site, ...).
9. **Restaurer le rôle des instances représentatives du personnel (IRP)** et le dialogue social.

Les IRP (les CSE notamment) ont été associées à la conception et à la mise en place des modalités de déconfinement car ces modalités auront un impact important en matière de santé et de sécurité, mais aussi en matière de prévention des conflits et des risques psychosociaux.

Cette implication des IRP contribuera à réduire l'appréhension des salariés. Comme pour [le plan de continuité, le plan de reprise de l'activité](#) doit être conçu selon une **approche concertée et itérative** pour mieux anticiper l'impact sur le travail futur et les mesures de prévention ad hoc.

AMplitude restera vigilant à ce que toutes les mesures soient prises au sein d'Altran afin de garantir un retour sans stress des salariés. Mais au-delà, nous avons tous besoin d'être rassurés sur la pérennité de nos emplois.

Nous demandons de la Direction des communications régulières et transparentes sur la situation économique et financière de l'entreprise et l'implication des IRP dans la mise en place des futures mesures de déconfinement et de relance économique, et de leur suivi.

(Source : [INRS](#) - COVID-19 et prévention en entreprise, PMI)

Activité partielle et tâches professionnelles

Si vous êtes placé(e) en activité partielle par votre manager, mais s'il vous sollicite certaines demi-journées sur des tâches Altran à réaliser, comme des entretiens annuels, la mise à jour de votre dossier de compétences (pour les consultants), ou autres activités hors formation entrant dans le cadre de l'activité partielle, vous devez impérativement pointer ces heures autrement qu'en activité partielle (« Coronavirus – Inactivité ») dans votre relevé mensuel MINOS.



En cas d'abus, l'employeur risque gros !

D'un autre côté, un salarié en activité partielle ne doit pas être maintenu volontairement isolé et à l'écart de communications importantes sous prétexte qu'il ne doit pas être sollicité pendant cette activité partielle. Comme son nom l'indique, l'employeur a toute latitude à le solliciter... partiellement.

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

On parle beaucoup dans les médias de chômage partiel, d'activité partielle et de chômage technique. Mais qu'est-ce qui distingue précisément le **chômage technique** d'un **chômage partiel** ou d'une **activité partielle** ? Et bien en réalité... rien du tout !

Ces termes sont synonymes l'un de l'autre et désignent la même situation factuelle : une entreprise confrontée à une situation exceptionnelle qui l'oblige soit à réduire, soit à suspendre temporairement son activité et, par voie de conséquence, à verser aux salariés une compensation pour la perte de salaire en découlant.

En fait, la seule différence est sémantique puisque c'est depuis la Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi que le terme "activité partielle" s'est officiellement substitué aux traditionnels "chômage partiel" et "chômage technique".



Comme lors de notre communication de mars, nous citons Jean Jaurès (1900) : « Quand les hommes ne peuvent changer les choses, ils changent les mots ».

A l'inverse, le terme de **distanciation sociale**, utilisé de façon inappropriée durant la crise sanitaire, pourrait être, selon nous, remplacé par **distanciation interpersonnelle ou physique**, car nous réfutons cette notion de distanciation sociale, à proscrire dans cette période compliquée pour tous. **Le lien social n'a jamais été aussi important que maintenant !**

Le meilleur moment pour prendre des décisions

Plus une décision est prise tard dans la journée, moins elle a de chances d'être la bonne.

C'est en tout cas ce qui ressort de plusieurs études, réalisées dans des établissements scolaires, des hôpitaux ou des entreprises, qui mettent en avant le constat suivant: la matinée est propice aux activités analytiques, tandis que l'après-midi est davantage favorable à la créativité.

Si vous devez mener une réflexion poussée, choisissez donc le matin, dans la mesure du possible. Et si vous en avez la possibilité, adaptez le tempo de votre entreprise ou de votre équipe à cette conclusion, en ne prévoyant pas trop de rencontres stratégiques en milieu d'après-midi par exemple, qui semble être le pire créneau pour décider.



Quoi qu'il en soit, il faut savoir écouter son corps, et, lorsque cela est possible, adapter votre agenda.

(Sources : [LinkedIn](#), [HBRFrance](#))

Rejoignez AMplitude !

AMplitude est devenu, grâce à vous, un syndicat représentatif au niveau de l'UES et du Groupe et nous sommes maintenant invités à la table des négociations. 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.

En cette période compliquée, chacun d'entre nous vit les choses différemment. Nous avons besoin plus que jamais de vous, de vos retours d'expérience et de vos questions pour représenter au mieux vos intérêts auprès de nos directions en central et en local.



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
DSCG



**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. Nom : Prénom : Date de naissance : .../.../19....</p> <p><input type="checkbox"/> souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2020-2021</p> <p>Date : .../.../2020 Signature :</p>	<p>Coordonnées personnelles : N° et voie : (Complément) : Code postal : Ville : Téléphone portable : 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)