

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°45 – AOÛT 2020



Chers collègues,

La période estivale s'achève, mais nous ne sommes pas débarrassés de ce fichu virus, qui impacte notre quotidien.

La Direction a décidé unilatéralement de mettre fin rétroactivement au 1^{er} juillet au dispositif d'activité partielle sur la plupart des périmètres, malgré une situation toujours difficile. Les salariés qui récupèrent 100% de leur rémunération s'en félicitent. Mais pourquoi l'entreprise se prive-t-elle de ce dispositif d'aide ? Le prétexte de la crise sera difficilement audible dans les prochains mois si Altran rappelle sans arrêt ses difficultés financières.

Seul Altran Sud-Ouest reste dans ce régime. En effet, Toulouse/Blagnac connaît une période d'inactivité exceptionnelle et souffre plus que d'autres, en raison de la crise profonde que traverse le secteur de l'aéronautique qui pourrait durer plusieurs années. La direction a proposé aux instances un projet d'entité spécifique, « TEC », détachée d'Altran Technologies, et a décidé de convoquer les syndicats pour la mise en place d'un accord d'activité partielle de longue durée (APLD) et un accord de performance collective (APC).

Nous comprenons les enjeux économiques pour notre société mais nos collaborateurs ne doivent pas se retrouver en détresse financière. Entre l'APLD et la baisse des salaires envisagée avec l'APC, certains d'entre nous risquent de ne pas s'y retrouver. Autre danger : la fuite de nos experts/forces vives, qui risquent de quitter le projet en allant à la concurrence (malgré le secteur en crise).

Vos représentants du personnel sont conscients des risques encourus si rien n'est fait. Même si la tâche n'est pas aisée, il faut trouver le juste équilibre qui permettra de maintenir les emplois, de conserver les salariés engagés, tout en vous demandant des efforts supplémentaires : un vrai défi, qui doit être réalisable et accepté de tous, sous peine d'aller dans le mur !

Et l'égalité professionnelle dans tout cela : Après avoir été planifiée à une cadence et sur une période impossibles pour les organisations syndicales, la négociation a finalement été repoussée sine die, sans délai de prévenance ni explication.

Pour finir, nous déplorons que dans cette période difficile pour tous, certains syndicats se trompent de combats en en attaquant d'autres. Nous ne sommes pas en campagne électorale. Aujourd'hui, au vu du contexte, il doit y avoir une vraie solidarité entre les OS, avec l'unique objectif de servir au mieux les salariés.

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

Continuez à prendre soin de vous et de vos proches !

L'équipe **amplitude**

Ce mois-ci :

- ↗ Restructuration à Toulouse
- ↗ Résultats financiers S1
- ↗ Communication d'Altran
- ↗ Baisse des rémunérations variables
- ↗ Imposition des CP flottants pendant l'été
- ↗ Les bons plans : ESOP et le CPF
- ↗ Fonctions support : quelle reconnaissance ?
- ↗ Rejoignez-nous chez Amplitude !



Date de fin du dispositif d'activité partielle sur Altran France (sauf ASO), décidée unilatéralement par notre direction (Altran ou Capgemini ?), sans informer les représentants du personnel.



Période de souscription à l'actionariat salarié « ESOP » Capgemini. Comme les autres salariés du groupe Capgemini, nous sommes maintenant éligibles à ce plan.

De prochaines communications de la Direction vous permettront d'en savoir plus. Mais dans ce numéro, AMplitude vous donne quelques informations utiles sur ce dispositif financier.



Date de mise en place des nouvelles mesures sanitaires dans les entreprises. Altran en avait anticipé certaines dès cet été. Même si porter un masque en entreprise toute

la journée n'est pas confortable.

Le recours accru au télétravail pourrait de nouveau devenir la norme chez Altran, même si sa systématisation met en péril les relations humaines et sociales au sein de l'entreprise.



Premières communications de Capgemini sur l'intégration d'Altran dans le groupe.

Nous attendons avec impatience et une certaine anxiété ces annonces, afin de voir comment notre futur sera agencé...

Restructuration à Toulouse

Notre Directeur Arnaud Maury a annoncé dans [son podcast de juillet](#) le projet qui impactera Toulouse : la création d'une structure dédiée, le TEC (Toulouse Engineering Center), dans laquelle près de 2000 salariés seraient transférés au 1^{er} octobre 2020.

Les instances centrale (CCSE) et locale (CSE ASO) sont actuellement informées et consultées sur le sujet, lors d'un processus resserré commencé en pleine période estivale.



Au-delà de cette nouvelle filiale, dont la genèse interroge, Altran négocie avec les 4 OS représentatives des dispositifs lui permettant d'augmenter la compétitivité :

- [l'APLD](#) (Activité Partielle de Longue Durée), nouveau dispositif qui se négocie aussi au niveau de la branche SYNTEC
- [l'APC](#) (Accord de Performance Collective)

OU



Les enjeux économiques et sociaux sont énormes, pour l'entreprise mais bien sûr aussi pour les salariés à qui on demande de nouveaux efforts. Altran veut aller très vite, pour boucler le projet avant l'été.

AMplitude donne rendez-vous le mardi 22 septembre (sauf convocation de dernière minute) dans les locaux de Blagnac à tous les salariés pour échanger sur ce projet impactant. Si vous souhaitez nous contacter en amont : amplitude.altran@free.fr

Des résultats financiers solides malgré la crise

Depuis la prise de contrôle de Capgemini le 1^{er} avril 2020, Altran n'est plus cotée en Bourse et ne publie plus ses propres résultats opérationnels et financiers.

Le groupe Capgemini doit communiquer ses résultats du 1^{er} semestre ce jeudi 3 septembre. Or il a décidé d'anticiper la parution officielle des chiffres pour rassurer les analystes, en annonçant des résultats solides pour le 1^{er} semestre.

Le chiffre d'affaire a progressé de 8,2%, même si la croissance est en trompe-l'œil, puisqu'elle tient compte des résultats d'Altran depuis le 1^{er} avril. A périmètre constant, il baisse de 3,4%. Capgemini « anticipe un redressement progressif de son activité aux 3^{ème} et 4^{ème} trimestres ».

(Source : [Frenchweb](#))



La communication d'Altran

Depuis quelques mois, et de manière exacerbée par la crise sanitaire et la prise en main de Capgemini, la communication de nos dirigeants (ou leur silence) semble ne plus répondre aux attentes des salariés.

Les exemples des dernières semaines sont parlants : l'absence d'information et d'explication sur la fin de l'activité partielle (à part une phrase dans le podcast), les mesures unilatérales sur le télétravail ou les primes d'objectifs, l'oubli des mesures Engaged People (plateforme de formation) ...

Et encore aujourd'hui, 31 août, les salariés restent dans l'incertitude quant à la reprise sur site à temps plein ou le respect des préconisations du gouvernement sur la priorité donnée au télétravail.

La période que nous traversons nécessite de la Direction un effort tout particulier sur la communication, pour ne pas laisser une impression d'abandon et de manque de perspective aux salariés qui s'investissent tous les jours.

Et le respect des engagements ?

Révision unilatérale des rémunérations variables

Chez Altran, certaines populations bénéficient de rémunération variable. Toutes les fonctions support (à hauteur de 10% de leur fixe), le management, et 10 à 20% des consultants. Cette rémunération variable est basée sur des objectifs fixés en début d'exercice.



Pour le management, les objectifs sont à la fois quantitatifs et qualitatifs, prenant en compte le CA, la marge, le nombre d'IC, les ouvertures clients, les entretiens ...

De même, les consultants peuvent prétendre à un variable fonction de la satisfaction client, d'un niveau de facturation et/ou de rôles additionnels.

Pour les fonctions support, cela dépend des missions (très diverses) de chacun. Malheureusement, pour beaucoup d'entre elles, les notions de rémunération variable ne reposent que sur un acquis, et les objectifs sont parfois peu précis et vérifiables.



Et malgré l'atteinte (estimée ou mesurée) des objectifs, la Direction d'Altran a choisi unilatéralement de revoir à la baisse ces primes, faisant référence encore une fois à la situation économique inédite, sans donner d'explications claires aux salariés concernés.

Et même lorsque ces documents contractuels existent, et que les objectifs clairement définis et quantifiables (« [SMART](#) ») sont atteints, la Direction se permet d'y déroger.

La mise en place des objectifs annuels est une tâche qui ne doit pas être négligée. Car elle garantit le respect de l'accord, unilatéral ou bilatéral, qui en découlera. Des [jurisprudences](#) existent.

Pour le futur, nous exigeons la **mise en place d'avenants signés bilatéralement pour TOUTES ces populations**, ce qui ne laissera aucune liberté d'interprétation aux 2 parties et évitera les abus.

AMplitude étudie actuellement le sujet avec ses conseils et va demander des explications claires à la Direction, avant d'envisager d'autres actions si nécessaire. N'hésitez pas à nous contacter si vous estimez faire partie de ces populations flouées : amplitude.altran@free.fr

Imposition de jours de congés « flottants »

Chaque année, la Direction consulte l'instance centrale sur les congés payés de l'année suivante. Ainsi, pour 2020, 10 jours consécutifs étaient imposés à toutes les populations sur la période estivale (du 15 juin au 18 septembre). Au-delà de ces 10 jours, la Direction a la flexibilité de poser jusqu'à 2 jours de « CP flottants » en cas de fermeture client, ce qui a priori ne concerne que les consultants.

Dispositions particulières relatives à la prise du congé principal

En cas d'impossibilité pour un collaborateur de travailler en raison d'une fermeture de site, la société se réserve la possibilité de lui imposer une prise de congés payés de 2 jours maximum, en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Extrait du support d'information du CCE - novembre 2019

Chaque année, des fonctions support doivent poser des jours en plus sur l'été. En 2020, sur certains périmètres, des consultants en intermission se sont vu imposer 2 jours sur la période estivale. Certes, il n'y a rien d'illégal dans cette imposition par l'employeur puisque le délai de prévenance de 2 mois a été respecté. Mais pourquoi se contraindre, dans l'information communiquée aux représentants du personnel, au cas précis de fermeture client, si c'est au final pour ne pas suivre ces principes, au prétexte de « la crise sanitaire et économique exceptionnelle que nous traversons » ?

Un dialogue social négligé

Au-delà de l'aspect imposé et contestable de ces mesures, nous nous posons la question de la place du dialogue social. La remise en cause d'un accord signé par les parties prenantes (télétravail), ou la décision unilatérale et à l'échelle de la France d'une baisse de rémunération (primes d'objectifs) qui s'apparente à un accord de performance collective, sans informer ou négocier avec les partenaires sociaux, montre le non-respect de ces derniers.



Chaque mois, nous essayons de partager un ou plusieurs bons plans.
A vous d'en profiter !

Actionnariat salarié ESOP & Plan d'Épargne Groupe



Le Directeur Général de Capgemini a annoncé dans un courriel du 22 juillet le lancement d'un 7^{ème} plan d'actionnariat salarié ESOP (Employee Share Ownership Plan) pour tous les collaborateurs du groupe Capgemini.

Concomitamment, AMplitude a signé, tout comme les 3 autres organisations syndicales représentatives, l'accord actant l'adhésion des sociétés du groupe Altran au règlement du PEG Capgemini, permettant la souscription à ESOP.

ESOP est un plan qui vous permet d'investir dans les performances de Capgemini à des conditions favorables, avec une **garantie de votre investissement personnel** et à travers un mécanisme qui permet de **dynamiser vos gains** en fonction de l'évolution du cours de l'action Capgemini pendant la période de détention.

L'apport minimum est de 100 €, l'apport maximal est plafonné légalement à 2,5 % de votre rémunération annuelle brute 2020.

L'investissement est réalisé dans le cadre fiscal avantageux de l'épargne salariale. La plus-value éventuelle est seulement soumise aux contributions et prélèvements sociaux lors de la sortie du PEG, et votre placement est bloqué 5 ans.



La direction communiquera plus en détail dans les prochains jours sur le mécanisme de calcul de la performance.

On en vient presque à regretter que le [cours de l'action Capgemini](#) ait retrouvé son niveau d'avant-crise aussi rapidement...

Tout en profitant du PEG Capgemini* et du plan ESOP, vous continuez de bénéficier du [PEG Altran](#), avec un abondement allant jusqu'à 540 € bruts. A condition de souscrire avant le 31 décembre 2020...

* le PEG Capgemini n'offre pas d'abondement en cas d'investissement dans les fonds proposés à la souscription.

Le Compte Personnel de formation (CPF)

Chacun d'entre vous bénéficie d'un [Compte Personnel de Formation](#) (CPF). Nous vous invitons, si ce n'est pas déjà fait, à activer votre compte sur [le site officiel](#).

La gestion du CPF est dorénavant extérieure à Altran (gérée par la Caisse de Dépôt et Consignation).

Ainsi, l'utilisation du CPF **relève de la seule initiative du salarié**. L'employeur peut proposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation, mais le refus du collaborateur ne constitue pas une faute. Toutefois, il pourrait entraîner l'annulation de cette formation. **C'est donc un dialogue qui doit s'instaurer entre le salarié et son supérieur hiérarchique.**

Depuis 2019, vos droits sont exprimés en euros. Vos heures de CPF et DIF acquises au 31 décembre 2018 ont été converties en euros (1h valorisée à 15€).

D'autres moyens de vous former, dans des domaines divers et variés, existent au-delà du CPF.

Votre Comité Social et Economique vous propose peut-être un catalogue de formations en e-learning.

Côté employeur, malgré les annonces « Engaged People » qui commencent à dater, nous attendons toujours l'accès à un tel dispositif pour tous les salariés d'Altran. Il devrait arriver en octobre. Enfin !

Pour finir, vous avez peut-être lu des articles comme [celui des Echos](#) au début de l'été, annonçant la mise à disposition d'une plateforme numérique de formation continue pour les 270.000 collaborateurs du groupe Capgemini. Malheureusement là encore, les salariés d'Altran n'ont pas encore accès à cet avantage. Quand pourrons-nous en bénéficier ?



Manque de reconnaissance des fonctions support

Même si en apparence nous sommes tous impactés par la conjoncture, nous notons que nos fonctions support, indispensables au bon fonctionnement de notre entreprise, ont une double voire une triple peine.

Pour rappel, qui sont vos fonctions support et que font-elles ?

Nous sommes ~12000 salariés en France et pour chacun d'entre nous, les fonctions support sont là au quotidien pour :

- répondre à toutes nos questions sur des sujets tels que les RTT, la paie, les arrêts maladie, les notes de frais, la facturation, Minos, les problèmes SmartRH, le support informatique, les contrats travail et tant d'autres sur votre vie au sein de la société aussi bien personnelles que professionnelles
- faire en sorte que vous receviez votre paie tous les mois
- gérer votre évolution de carrière
- s'assurer que vous ayez les moyens de travailler et dans de bonnes conditions

Cela prend du temps et mérite la considération de chacun d'entre nous pour leur travail quotidien. Pensez-y lorsque vous les appelez ou leur envoyez des courriels et faites de preuve de patience et de courtoisie. En cas de doutes sur le bon interlocuteur, pensez à privilégier ASKUS (0130675151).

Non seulement, depuis le début de la crise du COVID, la plupart des fonctions support ont une charge de travail beaucoup plus importante :

- o la lourde gestion de l'activité partielle
- o les arrêts de travail « personnes sensibles »
- o les dispositifs « garde d'enfants » et formation
- o les 1001 questions des salariés qui au vu des nombreuses (*sic*) communications se sentent perdus
 - Quel impact sur ma paie aura l'activité partielle ?
 - Puis-je être en télétravail et garde d'enfant en même temps ?
 - Mon N+1 m'impose des congés mais mon client veut que je travaille, que dois-je faire ?
 - et tant d'autres ...

Mais encore, on leur demande des efforts supplémentaires :

- o **prendre 5 CP en plus des 10 consécutifs sur la période estivale** sous prétexte qu'on ne leur prolonge pas l'activité partielle au-delà du 1^{er} juillet : Oui mais au final l'activité partielle n'a pas été prolongée du tout (sauf ASO), et malgré cela la mesure a été conservée.
- o **enlever une partie du variable sur objectifs**, alors qu'une majorité a travaillé beaucoup plus toute cette période et/ou que les objectifs ont été atteints : ce n'est pas cohérent.
- o **restreindre le télétravail** : Alors que le message transmis par notre hiérarchie et le gouvernement est de promouvoir le télétravail, alors que les consultants restent en télétravail jusqu'à fin août, les fonctions support reprennent à 80% en présentiel au 1^{er} juillet avec toutes les contraintes et tous les risques que cela comporte. Rares sont ceux qui ont des bureaux individuels, le port du masque est donc obligatoire, et objectivement ce ne sont pas des conditions de travail optimales.
- o **forcer la présence en agence au 1^{er} septembre**, toujours avec l'argument de la promotion du télétravail. Là où l'accord stipule que l'avenant télétravail peut être de 1 à 3 jours à discuter avec son N+1 selon les nécessités du service, pour certaines populations, il est unilatéralement imposé à un jour maximum, même si certains chefs de service considèrent que 2 ou 3 jours ne seraient pas un problème pour un bon fonctionnement

Comment justifier de telles décisions ? Le maintien du lien social, qui pourrait très bien se faire avec une fréquence de 2-3 jours de télétravail, doit-il tout justifier ? A quoi bon mettre en place des accords si c'est pour ne pas en tenir compte ? Pourquoi certaines populations seraient-elles pénalisées sur tous les fronts ?

Aujourd'hui, nos fonctions support, si importantes pour le bon fonctionnement du système, se sentent flouées.

Sans oublier que ces mesures, au-delà de la population des fonctions support, touchent l'ensemble des fonctions transverses.

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



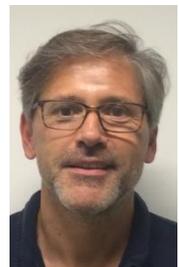
**Josiane
VIAL**
Trésorière
Adjointe



**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)