

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°46

Janvier 2021



Chers collègues,

Nous vous souhaitons une très belle année, pleine d'espérance et de concrétisation de vos projets.

L'année 2020 a été difficile avec cette crise sanitaire sans précédent. Les confinements, la généralisation du télétravail, l'activité partielle, autant de dispositifs qui ont rendu difficile le maintien des liens. Tout au long de l'année, nous avons essayé d'être présents pour garder ces liens.

Nous avons plus que jamais besoin de continuer à échanger avec vous pour bien préparer l'intégration avec Capgemini.

Vos organisations syndicales représentatives ont eu une fin d'année bien chargée avec de multiples négociations en parallèle, en particulier celles concrétisées autour de la mise en place de la nouvelle structure TEC sur Toulouse :

- l'accord APLD (Activité Partielle longue Durée)
- le maintien de la représentation des salariés du TEC, qui passe par l'intégration du TEC dans l'UES Altran et le maintien des mandats des élus toulousains du CSE ASO transférés dans le TEC

Amplitude a joué tout son rôle dans l'initiative et le succès de ces négociations.

Quant à l'APC (Accord de Performance Collective) que la Direction voulait imposer aux salariés du TEC, au vu de l'opposition unanime des organisations syndicales, la Direction a décidé d'interrompre les négociations sur ce sujet.

Les deux principales actualités de ce mois de janvier sont :

- le transfert au sein du TEC de nos collègues des activités aéronautiques industrielles sur Toulouse,
- et l'intégration d'Altran Technologies dans la GBL ER&D de Capgemini.

Les négociations sur le futur de l'intégration d'Altran dans Capgemini vont se jouer sur 2021, notamment au niveau de l'EWC (European Works Council), malheureusement sans Amplitude, puisque nous ne sommes pas représentatifs au niveau du Groupe Capgemini.

Mais même si Amplitude ne sera pas invité, nous tâcherons de vous garder informés, de remonter vos interrogations et de jouer notre rôle au sein d'Altran et des instances représentatives.

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 :

- ☞ Accord APLD sur le TEC
- ☞ Et l'APC ? Abandon ou report ?
- ☞ TEC – UES – Maintien des mandats
- ☞ Votre carte tiers-payant
- ☞ Le PER fête ses 1 an... sans Altran !
- ☞ Accord Egalité professionnelle
- ☞ SmartRH V2
- ☞ Rejoignez-nous chez Amplitude !



Date limite pour télécharger votre feuille de paie de janvier 2015 (ou décembre 2014 selon votre employeur de l'époque) **et valider votre compteur DIF dans [le CPF](#).**

En effet, même si vous avez déjà renseigné vos heures DIF, cette ultime étape est nécessaire pour que vos heures DIF soient prises en compte dans votre CPF.



En raison de la crise sanitaire, la validité des Tickets Restaurant millésime 2020 est prolongée jusqu'au 1^{er} septembre 2021.

Nous vous rappelons que le plafond journalier a été monté à 38€ pour les restaurants (ventes à emporter pour le moment...). Il reste à 19€ lors des achats en supermarchés.



Pour les salariés en bénéficiant, 2 JRTT/JNT employeur sont imposés les vendredi 14 mai (pont de l'Ascension) et vendredi 12 novembre.

Conformément à [l'accord de février 2016](#) et selon votre modalité de travail, les autres JRTT/JNT à l'initiative de l'employeur pourront être imposés en fonction des contraintes de chaque service.

Accord APLD sur le TEC !

Le 30 décembre, la direction et 3 organisations syndicales sur 4 sont parvenues à un [accord sur l'Activité Partielle Longue Durée](#) pour les salariés de la structure toulousaine TEC, avec potentiellement près de la moitié des effectifs impactée, mais garantissant le maintien des emplois.



Cet accord est mieux-disant sur le montant d'indemnisation que l'accord de branche APLD SYNTEC. Amplitude a essayé de faire supprimer les effets de seuil entre chaque tranche de rémunérations, injustes pour les salariés juste au-dessus de ces seuils. En vain... Toutefois, des cotisations sociales moindres pendant l'APLD, mises en avant par le cabinet d'expertise qui a assisté les organisations syndicales, devraient atténuer les conséquences financières.

Amplitude a obtenu en outre de la Direction des engagements sur la communication des droits et des devoirs de chaque partie (Direction, manager et salarié), préalablement à l'entrée et à la sortie du dispositif pour les salariés concernés, afin de ne pas revivre certaines situations d'incompréhension (pour certaines ayant généré des conflits) du printemps dernier.

Et l'activité partielle sur les autres périmètres ?

En parallèle, au vu du contexte économique, les autres périmètres ont été consultés en novembre ou décembre sur le recours à l'activité partielle « classique » pour les consultants privés de mission en lien avec la crise sanitaire, et de nouvelles consultations sont à l'étude, avec l'aval de Capgemini, pour prolonger le dispositif jusqu'à fin juin 2021.

Et l'APC ? Abandon ou report ?

Jusqu'à mi-décembre, la Direction liait l'accord APLD avec un accord APC (Accord de Performance Collective), dont le principal enjeu est une baisse de la rémunération pour l'ensemble des salariés rattachés au TEC. Face à l'union des organisations syndicales qui s'opposaient à ce principe, faute d'objectiver son intérêt économique et d'absence de solidarité au niveau du Groupe Altran voire de Capgemini, qui continue d'annoncer des bénéfices, la Direction a accepté de dissocier les 2 accords, laissant l'APC en état de projet. Mais rien ne dit que le sujet ne reviendra pas sur la table des négociations en 2021...

Le proverbe « l'union fait la force » a pu montrer tout son intérêt !

Maintien de la représentation des salariés sur TEC

Les élus du CSE Sud-Ouest étaient engagés depuis la fin de l'été dans une procédure permettant de garder pour les salariés transférés vers le TEC des représentants du personnel, en évitant la case « élections CSE », très aléatoire chez Altran au vu des dernières négociations qui ont duré 4 ans.

Les 15 (comité européen) et 17 décembre (CCSE), la Direction s'est enfin montrée ouverte à la négociation, à conclure impérativement avant fin 2020.

Malgré cet agenda serré, Amplitude a adressé une demande officielle d'ouverture de négociations à la Direction des Affaires Sociales le 22 décembre.

Les négociations, entamées le 28 décembre, ont abouti à 2 accords :

- l'extension de l'UES Altran, qui englobe les 6 comités d'établissement, au TEC
- le maintien des mandats des élus ASO transférés vers TEC pour garantir la représentation des salariés dans cette nouvelle structure, et maintenir les prérogatives économiques et sociales de l'instance à tous les salariés sud-ouest, qu'ils soient ASO ou TEC.

Dans ce cas, c'est le proverbe « Impossible n'est pas français ! » qui s'applique.

Carte Tiers-payant – la carte mutuelle digitalisée

Certains ont dû s'étonner de ne pas recevoir leur carte mutuelle par courrier postal. C'est « normal » !

Depuis cette année, Gras Savoye digitalise ses cartes de tiers-payant. Elles ne seront plus envoyées par courrier mais automatiquement disponibles en ligne sous 24h à 48h après sa commande, sur votre espace client witiwi.fr ou sur l'appli mobile Gras Savoye Santé.



Le PER s'apprête à souffler sa première bougie

Le PER est le Plan d'Épargne Retraite, c'est le nouveau dispositif de retraite par capitalisation issu de [la loi Pacte](#) mis en place par le Gouvernement avec pour vocation de remplacer les outils précédents : PERP, PERCO, article 83, Madelin, etc...

Le PER est en fait composé de 3 enveloppes distinctes avec leurs propres règles de fonctionnement :

- **Le PERin (PER Individuel)** repose sur le principe des versements volontaires. C'est le remplaçant du Plan Epargne Retraite Populaire PERP.
- **Le PERcol (PER Collectif)** qui est le remplaçant du PERCO. Il peut être alimenté par des versements volontaires, la conversion de droits du Compte Épargne Temps, des jours de repos non utilisés côté salarié, de l'intéressement, de la participation et de l'abondement de l'employeur. Il ne peut être ouvert que si l'entreprise dispose déjà d'un Plan Epargne.
- **Le PERcat (PER Catégoriel)** a pour vocation de remplacer l'article 83. C'est une assurance-vie souscrite par l'employeur à certains de ses salariés, versée sous forme de rente viagère pendant la retraite.

Les anciens produits ne peuvent plus être commercialisés à compter du 1^{er} octobre 2020.

Si le PERin a plutôt bien fonctionné avec l'ouverture de plus de 210 000 contrats, a contrario les entreprises ne se sont pas saisies de ce nouveau système d'épargne retraite (peut-être à cause de la crise de la Covid ?). Pourtant ce PERcol dispose d'atouts fiscaux pour les salariés qui le souhaitent, aussi bien lors des versements que lors de la sortie en rente ou capital. Il y a aussi l'avantage d'une gestion pilotée en fonction de l'âge afin de sécuriser l'épargne en approchant de l'âge de la retraite.

Comme tous les produits d'épargne-retraite, le principe du PERcol repose sur le blocage des sommes. Cependant, certaines situations exceptionnelles de la vie permettent au futur retraité de récupérer son épargne avant l'âge légal de la retraite. Ces situations sont les suivantes :

- le décès de l'époux ou partenaire de PACS ;
- l'invalidité de l'époux ou partenaire de PACS ;
- l'expiration des droits du salarié à l'assurance chômage ;
- la remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle ;
- l'acquisition de la résidence principale.

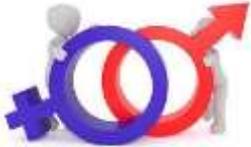


Les salariés de Capgemini possédaient depuis plusieurs années un PERCO qui a été transféré en PERcol au printemps 2020 avec un abondement pouvant atteindre jusqu'à 800€.

Chez Altran, nous ne bénéficions pas de ce dispositif. Pourquoi ?

AMplitude demande l'ouverture de négociations pour que les salariés Altran bénéficient également au plus vite du PERcol et de ses avantages.

Accord Egalité professionnelle



Les négociations sur l'égalité professionnelles 2020 ont débuté en juillet 2020 (période de congés mais période extrêmement chargée au niveau dialogue social), pour être interrompues très soudainement pendant des mois et finalement reprendre en novembre 2020.

Suite à la réunion du 2 décembre avec les partenaires sociaux, la direction a soumis à la signature un accord « Egalité professionnelle » ne reprenant pas les revendications des OS et moins-disant que l'accord 2019. AMplitude a donc décidé de ne pas signer. Les 3 autres OS en ont fait de même.

En effet, nous avons estimé que l'enveloppe dédiée à rattraper les inégalités de salaire est trop basse (100k€ d'enveloppe budgétaire), Altran ne suivant pas les recommandations du rapport Sextant de 2018 préconisant un budget d'1M€ sur 3 ans.

En outre, Altran n'a rajouté presque aucun des avantages figurant dans l'accord triennal Capgemini 2018-2020, qu'AMplitude avait mis en avant dans ses revendications (garde d'enfants, temps partiel aménagé, missions éloignées et vie privée, crèche, horaires des réunions, communication...).

Du fait de l'absence d'accord majoritairement signé par les organisations syndicales représentatives, et comme cela est prévu par la réglementation, Altran a mis en place un [plan d'action 2020](#) reprenant une partie des mesures prévues à l'accord proposé, maintenant une enveloppe budgétaire de 100k€.

Amplitude regrette le manque d'engagement d'Altran sur ce sujet de l'égalité professionnelle.

Temps de travail sous SmartRH V2

Nombre d'entre nous se sont posé la question de pourquoi et comment déclarer son temps de travail sous SmartRH V2, suite à la demande de la Direction depuis début octobre.

Historique

Le besoin est né d'une exigence de l'Inspection du travail, après des saisies d'organisation(s) syndicale(s) il y a quelques années, afin de s'assurer que les horaires des salariés sont conformes à leurs modalités, 35h, 38h30, ... et de valider qu'il n'y a pas de dépassement. Dans le cas d'un dépassement, une demande d'heures prévisionnelles **préalable** doit être formulée auprès de son N+1. Il faut voir alors avec son N+1 comment gérer ces heures travaillées en plus, qui seront récupérées ou payées : c'est la ventilation des heures. Encore faut-il savoir à l'avance qu'il y aura dépassement d'heures !

Fonctionnement

Vous recevez 2 mails automatiques par semaine, un le lundi et l'autre le mercredi. Attention, ces 2 emails n'ont pas la même finalité. Le premier vise à valider le mardi soir **au plus tard** les heures de la semaine passée, alors que celui du mercredi vous rappelle de remplir tous les jours le réalisé de la semaine en cours.

A noter que les déclarations doivent être faites suivant la charge réelle.

6 questions régulièrement posées

Que dois-je saisir dans mon déclaratif sur les journées de congé ?

Les journées de congé apparaissent dans SmartRH à partir du moment où elles ont été validées par le manager. Il n'y a pas de déclaratif à faire sur ces journées.



Puis-je avoir un planning prérempli plus adapté à mes horaires ?

Non ! Un paramétrage France a été fait en tenant compte des modalités de temps de travail. Les plages horaires sont définies de façon globale par modalité et ne peuvent être adaptées aux horaires de chacun. Le salarié est donc forcé d'adapter individuellement et quotidiennement ses plages si celles-ci ne correspondent pas à ses habitudes.

Pourquoi mon planning théorique affiche 7h par jour alors que je suis en modalité 38h30 sur 218 jours (soit 7h42 par jour) ?

Les salariés de cette modalité sont contractuellement à 35h avec une variation possible de 10%. Ils peuvent ainsi travailler entre 35h, base légale du travail, et 38h30, en fonction de leur charge de travail sans que cela ne génère des heures supplémentaires ou n'impacte leur rémunération/JNT.

Je m'aperçois avoir fait une erreur dans le déclaratif de mon temps de travail. Pouvez-vous me redonner la main afin que je corrige ma déclaration ?

Chaque déclaration bénéficie d'un système de double validation par le salarié destiné à garantir la relecture et/ou rectification de vos saisies dans SmartRH. Si toutefois la double validation est d'ores et déjà effectuée, et comme aucune modification ne peut être faite après ces étapes-là, nous vous invitons à faire un mail à votre manager avec la RH en copie. Vous devrez alors indiquer le détail de votre planning de la semaine concernée.

Pourquoi dois-je déclarer à la fois sur SmartRH et sur Minos ?

SmartRH évolue pour plus de précision sur le suivi du temps de travail. Minos reste de son côté, l'outil permettant d'effectuer la facturation projet. C'est pourquoi, il est nécessaire de renseigner les deux.

Pourquoi, lorsque je déclare plus que mon temps de travail, je reçois un email de mon N+1 me disant que je ne peux pas ?

Un salarié est censé travailler dans un volume horaire en accord avec sa modalité de temps de travail. Or il peut lui arriver de travailler certains jours plus, et d'autres moins. La demande de la direction est de déclarer **son temps au réel**. Le N+1 ne peut pas vous imposer de déclarer juste le nombre d'heures règlementaires. Néanmoins, si vous reportez régulièrement des heures au-dessus (ou en-dessous) de votre temps de travail règlementaire, votre manager doit se poser la question du pourquoi. Ces déclarations doivent également servir de support aux managers pour évaluer si une mission ou un projet est bien dimensionné.

Un guide pratique en ligne a été établi, que l'on peut trouver dans SmartRH, en cliquant sur le citron (*Lemon*) au milieu en bas de la page.

C'est un bon point au niveau technique, même si nous le trouvons perfectible et devrait répondre à toutes les interrogations des salariés, en alimentant une FAQ par exemple.



Même si nous comprenons les enjeux légaux, AMplitude trouve cette nouvelle procédure de déclaration du temps de travail chronophage et contraignante.

L'outil présente de nombreux axes d'amélioration, en particulier sur les emails de relance (date, contenu), le paramétrage personnel des plages horaires usuelles, l'automatisation du suivi des heures hebdomadaires, la lisibilité de la synthèse GTA, la possibilité de remplir un prévisionnel sur quelques jours futurs (quitte à le corriger a posteriori) pour gérer son temps de travail...

En tant que représentants du personnel, nous remontons très régulièrement vos remarques à la Direction, pour l'instant sans trop d'effets.

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



**Josiane
VIAL**
Trésorière
Adjointe



**Christelle
VALENCIA**
Responsable
Comm.



**Sébastien
ODDI**
RSS
Méditerranée



**Laurent
RAILLOT**
RSS
IdF IT

BULLETIN D'ADHESION



<p>Je soussigné(e) Ÿ Mme Ÿ M. Nom : Prénom : Date de naissance : .../.../19...</p> <p>Ÿ souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2020-2021</p> <p>Date : .../.../2021 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)