

# L'engagement en toute liberté

## COMMUNICATION N°51

Août 2023



Chers collègues,

Les vacances estivales touchent à leur fin et c'est avec une énergie renouvelée que nous abordons cette rentrée et les élections à venir. Après un premier semestre au cours duquel notre syndicat a démontré sa capacité à peser efficacement sur les négociations collectives, nous restons déterminés à **faire bouger les lignes sur le terrain des salaires et de l'organisation sociale de l'UES Altran**, mais pour cela, nous avons plus que jamais besoin de votre soutien et de votre confiance.

### Écrivons ensemble un nouveau chapitre du dialogue social.

Débutées par anticipation au mois de novembre dernier dans un contexte de forte inflation, les dernières négociations salariales ont d'abord été marquées par une décision unilatérale de l'employeur, ressentie par les salariés ALTRAN comme une injustice face à l'inflation et à une harmonisation des statuts sociaux au niveau groupe se faisant attendre. Aussi, forts de notre représentativité, nous avons brandi la carte du référendum pour que la direction revienne aux clauses d'**augmentations et primes** que nous avons négociées dans un accord uniquement signé par AMplitude.

Il y a un autre sujet pour lequel nous avons jeté un pavé dans la mare en revendiquant un **CSE national unique** doté d'instances locales conventionnelles qui assureront la subsidiarité des missions **Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)** et **Activités Sociales et Culturelles (ASC)** au meilleur niveau de leur gouvernance territoriale. Avec la CFDT, et grâce à une légitimité électorale cumulée supérieure à 50 %, nos revendications conjointes ont toutes été retenues par la direction. Par conséquent, dès le résultat des prochaines élections professionnelles début 2024, nous serons appelés à travailler ensemble dans ce nouveau cadre.

### Les élections arrivent !

La prochaine échéance importante est bien sûr celle des élections à venir, l'occasion pour notre **syndicat non affilié, indépendant et apolitique** de présenter son bilan et de renforcer également son influence et notre impact. C'est pourquoi nous vous invitons à vous mobiliser. Rejoignez-nous massivement et unissons nos voix, nos idées et nos expériences pour continuer à faire la différence dans la construction d'un meilleur avenir commun.

Très bonne rentrée à tous !

L'équipe **AMplitude**

#### Ce mois-ci :

- ↗ Édito
- ↗ NAO 2023
- ↗ Mobilité durable
- ↗ Accord Handicap
- ↗ Congés exceptionnels
- ↗ Congés d'ancienneté
- ↗ PAP 2023
- ↗ Rejoignez AMplitude !



- ✓ Date limite pour poser le congé principal : 15 septembre
- ✓ Pensez à déclarer vos jours de télétravail dans Myconnect le dernier jour de chaque mois.
- ✓ Devenez membre actif ou, plus simplement, soutenez les actions de notre syndicat.
- ✓ Contribuez à nos avancées en partageant vos idées avec vos représentants Amplitude et vos instances représentatives.



## Un contexte inédit pour la NAO 2023

La Négociation Annuelle Obligatoire 2023 sur les salaires se tient dans un contexte économique et social pour le moins chaud bouillant avec une crise inflationniste qui bat son plein. C'est ce contexte inédit qui a amené les 4 syndicats représentatifs (AMplitude, CFDT, CFE-CGC et CGT) à se constituer en intersyndicale pour notamment réclamer une augmentation de salaire immédiate pour tous les salariés. En réponse, le 17 novembre 2022, la Direction a décidé d'avancer la NAO 2023.

### Tensions et attentes

Les premières s'expliquent par le chiffre d'affaires semestriel en hausse de plus de 20 % pour le groupe Capgemini, et une direction qui a laissé entendre que sa filiale Altran devait «se débrouiller» seule. Cette position face à l'augmentation significative du coût de la vie et la baisse du pouvoir d'achat des salariés et de leur famille a été accueillie par les intéressés comme une injuste fin de non-recevoir. Constatant que l'impact sur les ménages équivalait à 1200 euros net en 2022, soit environ 133 euros brut mensuels, l'intersyndicale demande 250 euros brut mensuels, soit 7 % de la masse salariale, pour compenser plus fortement l'effet de l'inflation sur les bas salaires, et cela, sans oublier aucun salarié. Tout en sachant que l'inflation continuera à faire baisser le pouvoir d'achat des salariés en 2023.

Pourtant, même après avoir baissé nos prétentions à 150 euros net, la direction a refusé le principe d'une augmentation générale. Seules des augmentations collectives nous ont été concédées pour les tranches de salaires les plus basses.

### Des augmentations collectives pour les revenus les plus bas

- SAT <= 30 k€ : augmentation annuelle de 1500 € brut (environ 351 salariés)
- 30 k€ < SAT <= 35 k€ : augmentation annuelle de 1050 € brut (environ 1057 salariés)
- 35 k€ < SAT <= 38 k€ : augmentation annuelle de 900 € brut (environ 963 salariés)

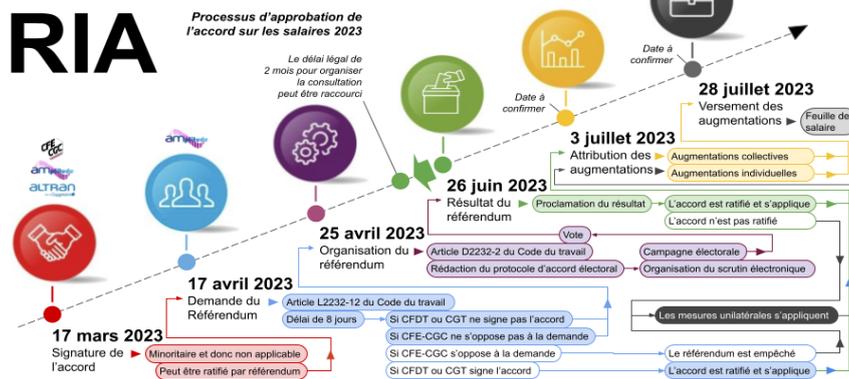
Le mix augmentations collectives/individuelles correspond ainsi à une augmentation de masse salariale de 3,32 % (versus 5,4 % pour Cap). Soit 0,65 % de la masse salariale pour les augmentations collectives et 2,67 % pour les augmentations individuelles.

Mais le compte n'y est pas, car les mesures annoncées par la Direction pourraient laisser penser qu'Altran bénéficie d'un **traitement au rabais** alors même que l'entreprise fait désormais partie du groupe. Et l'intersyndicale l'a fait savoir. En guise de réponse de la part de la Direction, nous avons été engagés à signer les NAO pour **éviter une absence d'augmentation collective** cette année. Face à ce qui a été perçu comme une menace, la CGT et la CFDT n'ont pas signé. Mais AMplitude et la CFE-CGC, ne pouvant se résoudre à voir les salariés ainsi pris en otage, ont signé l'accord sans pour autant atteindre la majorité requise. L'accord n'est donc pas applicable en l'état et seul un référendum pourrait encore le remettre en selle.

Cette possibilité a donc été présentée dès le 20 mars par AMplitude qui a évoqué la mise en œuvre de cette procédure de référendum qui permettrait aux salariés de valider l'accord en dernier recours.

## Référendum d'Initiative d'AMplitude

# RIA



## Le référendum pour éviter le passage en force

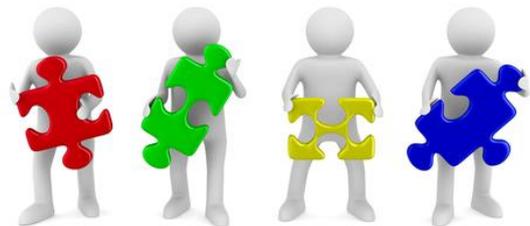
Le 28 mars dernier, la direction a prononcé sa Décision Unilatérale (DU) avec des mesures d'augmentation revues à la baisse. Exit les augmentations collectives

pour les tranches de salaire  $30 \text{ k€} < \text{SAT} \leq 35 \text{ k€}$  et  $35 \text{ k€} < \text{SAT} \leq 38 \text{ k€}$ . Face à cela, la CFE-CGT a jeté l'éponge et laissé le champ libre à AMplitude qui est monté seul au front pour demander à la direction, le 17 avril 2023, la mise en œuvre du référendum.

Face à la détermination d'AMplitude et à la charge que constituerait l'organisation d'un référendum, la direction a accepté de réviser sa Décision unilatérale, mais sans que soit reprise la clause concernant la commission de suivi envisagée pour superviser la juste application des mesures d'augmentation, et sans laquelle les partenaires sociaux ne peuvent pas assurer une mission de contrôle prévue pourtant dans l'accord.

Depuis lors, plusieurs litiges autour d'une application non conforme des mesures d'augmentation ont déjà été remontés aux OS par certains d'entre vous. C'est pourquoi, nous engageons toutes celles et ceux parmi vous qui auraient rencontré, depuis le mois de mai, des difficultés à obtenir l'application des mesures d'augmentation, à **nous le faire savoir au plus tôt**. Des sujets à suivre, et nous sommes là pour cela.

## Mobilité durable, en route vers un nouvel accord



16 juin 2023 - La **réunion d'ouverture** relative de la Négociation sur la Mobilité durable, au sein du Groupe Altran en France, au titre de l'année 2023, a rappelé aux participants le **cadre légal** ainsi que la **définition de la mobilité durable**.

Côté ALTRAN, les négociations pour définir ce que sera le nouvel accord pour une durée de 3 ans débuteront le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Cette rencontre a également permis de faire un point sur la politique du groupe Capgemini en matière d'**engagements environnementaux** et chez Altran.

Ce qu'on retiendra des échanges du 16 juin, c'est le montant de l'enveloppe allouée de ~225000 € qui devrait bénéficier à ~10 % des salariés soit un **forfait mobilités durables (FMD)** de 250 €/an max !

La direction a interrogé les OS sur leur vision des **besoins des salariés** en fonction de leurs bilans carbone par rapport à leurs moyens de transport, des informations précieuses pour aligner les besoins sur l'objectif d'une **mobilité durable plus « vertueuse »**. Sur ce point, AMplitude a répondu le 12 juillet qu'il n'y aura pas d'accord possible si les mesures ne sont pas assez inclusives et incitatives.

27 juillet 2023 - La direction a invité la Cheffe de projet Environnement au sein de la direction RSE Capgemini France à présenter aux élus les objectifs ambitieux de Cap par poste de pollution. Celle-ci a rappelé que si le poste « déplacement pro » est assez fiable, celui « domicile-travail » l'est beaucoup moins, car il repose sur les résultats d'une enquête « mal diffusée », selon ses propres termes, et qui n'a pas apporté suffisamment de réponses pour être représentative.

AMplitude prend note que :

1. Le poste « déplacement domicile -travail » est mal connu (modes/moyens/distances) chez Capgemini et inconnu chez Altran. Ce sont pourtant des informations essentielles pour être à même de proposer un **Forfait Mobilité Durable** le plus efficace auprès du maximum de salariés.
2. L'enveloppe étant très limitée, la direction a d'autant plus durci les conditions d'éligibilité qui ne permettent pas de bénéficier d'une autre aide au transport et de louer un vélo électrique. Les trottinettes sont quant à elles expressément exclues du dispositif.



Les **conditions posées par la direction** ne sont **pas satisfaisantes** pour notre syndicat, car, même si ces mesures répondent aux exigences légales, elles n'ont pas une grande valeur incitative sur le terrain. C'est par conséquent un sujet qu'AMplitude ne manquera pas de suivre.



## Accord Handicap : une première commission de suivi décevante

L'accord signé fin novembre 2022 a dernièrement été soumis à la **validation à la DRIETS** (Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Fin janvier, notre syndicat ainsi que la CFE-CGT lui avaient communiqué **trois points de réserve** et elle en a tenu compte en validant l'accord, début février 2023.

Puis la **première commission de suivi** a été programmée le 13 juillet, ce qui nous est apparu comme quelque peu prématuré. La présentation du suivi de l'application de l'Accord nous a néanmoins été transmise le 5 juillet, soit un délai correct. La déception est venue du contenu, car après 9 mois d'application théorique, avec une reconduction de 90 % des clauses du précédent accord :

- Le contenu est succinct et incomplet.
- Les réserves de la DRIETS ne sont pas évoquées ni prises en compte dans ledit document au prétexte que l'accord a été validé en avril.
- Les indicateurs ne sont pas, ou mal, renseignés.
- L'illustration des bilans n'est pas assez explicite, car elle met uniquement en exergue la bonne progression du taux d'emploi de travailleurs handicapés.
- Aucune formation/sensibilisation n'a été dispensée aux managers, tous périmètres confondus.

- La principale nouvelle mesure (CESU) n'est toujours pas en place.
- La présentation aux OS de l'**outil de gestion Optimum** utilisé par la Mission Handicap, comme convenu dans l'accord, ne se fera que début octobre, soit 11 mois après signature d'un accord valable 36 mois !

Ainsi, même si AMplitude estime que la commission a été convoquée trop tôt, ceci a permis de mettre en évidence la lenteur de l'application des mesures susceptibles de faire évoluer les choses dans le bon sens. Petite note positive toutefois, on peut tout de même se féliciter du bon accompagnement des travailleurs handicapés par la Mission Handicap.

## Accord Congés exceptionnels et congés d'ancienneté : quoi de neuf ?

Dès le début des négociations, la direction a indiqué que l'UES ALTRAN TECHNOLOGIE ne s'alignerait pas sur l'accord de l'UES CAPGEMINI. Serait-ce là un nouveau traitement low cost infligé à ALTRAN ? La direction a répondu non à cette question. Malgré cela, AMplitude a continué de dialoguer avec la direction. Cette négociation a duré près de 4 mois et elle a permis d'obtenir le supra-légal suivant :

- Absence pour enfant malade/hospitalisé avec un maintien de salaire/maladie jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant :
  - ⇒ 3 jours en 2023
  - ⇒ 4 jours à partir du 1er janvier 2024
- À partir de 6 ans et jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant
  - ⇒ 3 jours

Les parents isolés (vivant seul avec un enfant et non marié, pacsé ou concubin) pourront bénéficier d'un jour supplémentaire sur production d'un justificatif de leur situation familiale.

- Hospitalisation : 3 jours ouvrés (enfant < 18 ans)
- Recherche de logement (mobilité professionnelle) : 1 jour
- Déménagement (mobilité professionnelle) : 1 jour

Pour les **congés d'ancienneté**, la convention SYNTEC prévoit 1 jour d'ancienneté tous les 5 ans. Cette négociation a permis d'obtenir **plus que l'ancien accord** et de se rapprocher de l'accord de l'UES CAPGEMINI. Sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté, vous avez droit au nombre suivant de congés d'ancienneté non cumulable avec la convention collective :

- À partir de 5 ans d'ancienneté révolus : 2 jours
- À partir de 8 ans d'ancienneté révolus, l'acquisition des jours de congés est répartie comme suit :
  - 2 jours en 2023
  - 1 jour supplémentaire en 2024 (soit 3 jours au total à compter de 2024)



- À partir de 10 ans d'ancienneté révolus, l'acquisition de ces jours de congés est répartie comme suit :
  - 4 jours en 2023
  - 1 jour supplémentaire en 2025 (soit 5 jours à compter de 2025)
- À partir de 15 ans d'ancienneté révolus, l'acquisition de ces jours de congés est répartie comme suit :
  - 5 jours en 2023
  - 1 jour supplémentaire en 2024
  - 1 jour supplémentaire en 2025 (soit 7 jours à compter de 2025)
- À partir de 20 ans d'ancienneté révolus, l'acquisition de ces jours de congés est répartie comme suit :
  - 6 jours en 2023
  - 1 jour supplémentaire en 2024
  - 1 jour supplémentaire en 2025 (soit 8 jours à compter de 2025)

## Élections du CSE 2023 : négociations du nouveau PAP Altran en vue !

Côté Altran, le **18 septembre prochain**, débiteront les négociations du nouveau du protocole d'accord préélectoral (PAP). Ce préalable légal incontournable, car il pose les **règles d'organisation du scrutin**, est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales de l'entreprise. Il est donc bien entendu qu'Amplitude sera à la table des négociations. Rendez-vous dans notre prochaine communication pour en savoir plus !



## Et chez Capgemini ?

Le processus des **élections CSE Capgemini** est plus avancé puisque le PAP a été validé et le déroulement du calendrier communiqué à tous les salariés. Pour mémoire, voici la date des principales étapes :

- ✓ **5 septembre** : affichage sur le déroulement des élections et appel à candidatures.
- ✓ **4 octobre** : publication des listes électorales.
- ✓ **12 octobre à midi** : démarrage de la campagne électorale.
- ✓ **24 octobre** : affichage des listes des candidats du 1<sup>er</sup> tour.
- ⇒ **9 – 15 novembre : scrutin du 1<sup>er</sup> tour**
- ✓ **15 novembre** : affichage des résultats.
- ✓ **16 novembre** : appel à candidatures 2<sup>n</sup>d tour.
- ✓ **20 novembre jusqu'à 14h** : démarrage de la campagne électorale.
- ✓ **22 novembre** : affichage des listes des candidats du 2<sup>n</sup>d tour.
- ⇒ **7 – 13 décembre : scrutin du 2<sup>n</sup>d tour**

# Rejoignez AMplitude !

Grâce à vous, AMplitude est devenu en quelques années à peine un **syndicat représentatif au niveau de l'UES et du Groupe Altran**. Pour cela, chacun de nos membres s'est attaché à rester dans une démarche constructive résolument tournée vers les solutions par le biais d'un dialogue apaisé, et néanmoins ferme.

Notre syndicat a ainsi su, contre vents et marées, affirmer sa place et sa détermination dans l'entreprise. Pour conforter encore notre influence chez Altran, et assurer notre représentativité chez Capgemini, nous avons besoin de vous afin de mettre cette belle énergie au service **d'un avenir commun plus équitable et solidaire**.

Engageons-nous tous ensemble, chers collègues, pour maintenir et développer encore notre dynamique positive. Mobilisons-nous massivement, unissons nos voix et continuons à faire la différence. Notre succès dépend de notre **engagement collectif** et de notre volonté de défendre nos droits, nos valeurs et notre vision d'un environnement de travail juste et épanouissant. Ensemble, nous sommes plus forts !

## REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE POUR POURSUIVRE 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



**Sébastien ODDI**  
Secrétaire adjoint  
DSCG



**Laurent RAILLOT**  
Trésorier adjoint  
RSS Infra Capgemini



**Christelle VALENCIA**  
Responsable Comm.  
DS Méditerranée



**Antoine MASSOL**  
Responsable Stratégie  
DSCG  
DS Sud-Ouest



## BULLETIN D'ADHÉSION à nous retourner par email

<p><b>Je soussigné(e)</b> <input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> Mme          Nom : .....          Prénom : .....          Date de naissance : .... / .... / ....</p> <p><input type="checkbox"/> <b>souhaite adhérer au syndicat AMplitude pour 2023</b></p> <p>Date : .... / .... / 2023          Signature :</p>	<p><b>Coordonnées personnelles :</b>          N° et voie : .....          Complément : .....          Code postal : ..... Ville : .....          Téléphone portable : .....          Email personnel : .....@.....</p> <p><b>Dès réception de ma cotisation annuelle, une carte de membre me sera envoyée par email.</b></p>
---	--