

L'engagement en toute liberté

COMMUNICATION N°54

Décembre 2023



Chers collègues,

Les élections professionnelles auront bien lieu début 2024, le **14 février 2024 pour le premier tour**, et le **7 mars pour le second**. Ce délai supplémentaire sera pleinement utilisé par vos élus AMplitude pour continuer à porter les revendications et le dialogue nécessaire pour améliorer conditions de travail et rémunérations.

Construisons un meilleur avenir commun

Voter pour choisir vos représentants du personnel, c'est choisir la voix qui vous défendra pendant 4 ans. Celle d'AMplitude est devenue la vôtre **depuis 8 ans** et le restera si vous choisissez de nous renouveler votre confiance. Notre objectif pour ces quatre prochaines années sera de continuer à **faire bouger favorablement les lignes** sur le terrain des **salaires** et de l'**organisation sociale de l'UES Altran**.

Concilions sans compromission

Syndicat représentatif chez ALTRAN depuis 2019, AMplitude s'est construit sur les bases de la conciliation avec la direction sans compromission. Désireux d'aboutir à des solutions respectueuses des différentes parties, cette ouverture nous a permis de préserver une approche constructive, même dans les moments de négociation les plus complexes. Notre **liberté de parole** a su convaincre sur la base de compromis équilibrés, et cela sans jamais renoncer à nos valeurs.

Grandissons ensemble

Pour rester à la table des négociations au sein de l'UES ALTRAN, nous avons besoin de chacun de vous pour nous donner les moyens d'une représentativité qui nous servira à **améliorer encore ce qui peut l'être** : mise en corrélation du grade avec la position Syntec, prise en charge des frais de transport, équité des évolutions de salaires sur la base du travail réalisé, égalité hommes-femmes et prévention des risques psychosociaux, ... Ensemble, nous pouvons **agir efficacement pour favoriser une vie en entreprise épanouissante**.

Retrouvez dans cette nouvelle communication, **les sujets d'actualités au cœur de notre travail d'élus** car nous sommes là pour vous représenter et vous défendre.

Très bonnes fêtes de fin d'année à tous !

Bien sincèrement,
L'équipe **AMplitude**

Ce mois-ci :

- ↗ Édito
- ↗ Infos Élections 2024
- ↗ Formations obligatoires
- ↗ Réorganisation 2024
- ↗ NAO 2024
- ↗ Nouveau process téléphonie
- ↗ Rejoignez Amplitude !
- ↗ Appel à candidatures (PJ)



- ✓ 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.

La date des élections professionnelles enfin confirmée !

Suite à la saisine de la DRIEETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) pour la mise en place des élections, la direction a confirmé que les élections professionnelles auront (finalement) lieu le **14 février 2024 pour le premier tour**, et le **7 mars pour le second si second tour**.

Nous comptons sur vous pour soutenir vos candidats AMplitude et permettre à notre syndicat libre de rester à la table des négociations pour continuer à faire entendre vos voix.



Formations obligatoires et temps de travail



Depuis l'intégration d'ALTRAN au sein du groupe Capgemini et à la demande de la direction, les salariés sont soumis à une **charge supplémentaire** avec un agrégat de tâches administratives, la mise en place de nouveaux outils et une longue liste de formations obligatoires entrant désormais dans l'évaluation de leurs performances. Autant de nouveautés qui ont eu pour conséquence d'alourdir encore les **obligations salariales** et de créer une situation pour la moins équivoque puisque les formations obligatoires sont

imputées sur le temps de travail des salariés en mission à 100 %. Dans cette configuration, quid de la qualité de prestations dues à nos clients mais aussi de la valeur donnée à notre travail quand son temps se voit « étiré » à nos dépens ?

D'un côté, nous avons des clients qui paient pour des prestations à temps plein, et de l'autre, des salariés consciencieux obligés de suivre leurs formations obligatoires hors temps de travail sous peine d'être pénalisés dans l'évaluation de leur performance. Doit-on en déduire qu'il revient aux salariés de financer les formations obligatoires avec leur temps personnel avec, en sus, plusieurs des modules « recommandés » bien plus longs à suivre en réalité que les durées annoncées ?

Toutes ces raisons ont amené AMplitude à demander à la direction de **libérer une demi-journée** pour permettre aux salariés d'accomplir toutes leurs **tâches administratives** et suivre les **formations obligatoires requises**. La direction a refusé alors même qu'elle doit non seulement veiller à la qualité des prestations vendues avec une bonne estimation du temps travaillé par salarié, mais aussi, et conformément aux dispositions en vigueur, à ne pas impacter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle de ses collaborateurs. Or, dans la configuration actuelle, aucune de ces deux exigences n'est entièrement respectée. C'est pourquoi **AMplitude réitère sa demande** auprès de la direction. À suivre.



Réorganisation 2024 : ce qui va changer

Votre CCSE a été informé et consulté sur la **nouvelle réorganisation 2024**. Pour une analyse objective avec des données précises, ce dernier a demandé une expertise à un cabinet extérieur qui a fait la synthèse présentée ci-dessous des **principaux changements organisationnels** :

▶ Ce qui ne change pas :

- L'organisation matricielle qui repose et continuera à reposer sur 3 piliers (l'industry, le métier et le support à la production).
- Le Career Manager reste en charge des entretiens individuels et professionnels même si l'évolution des périmètres va accroître le recours au CM, notamment dans le Delivery.
- Les process RH et outils.

▶ Ce qui change (et qui constitue le plan du rapport) :

1. Vision P&L par Industry (client) et plus par métier (BL)
 - L'industry Airbus pourrait être isolée de la BU MALS (non validée à l'heure actuelle).
2. L'organisation métier fonction du career framework avec la distinction des 4 practices et de 12 engineerings disciplines (seules 11 auront des salariés rattachés en France) :
 - rattachement des salariés à une EU (engineering unit), rattachée elle-même à une Engineering discipline.
3. Alignement de l'organisation des équipes Delivery sur l'organisation des practices et des industry.
4. Alignement des fonctions transverses sur la nouvelle organisation
5. Accroissement de situation de management cross-entités
6. Mise à disposition de salariés via la signature de convention tripartite.
7. Évolution du career framework avec le changement de dénomination de certains rôles et la création de nouveaux rôles en parallèle de l'évolution de l'organisation.

À la suite de cela, votre CCSE a rendu un **avis défavorable** en indiquant qu'« *au regard de la dimension structurante de la réorganisation pour les salariés de Capgemini ERO, le CCSE demande à la direction la mise en place dès le mois de janvier 2024 d'une commission de suivi* ».

Pourquoi avons-nous demandé une commission de suivi ?

Celle-ci se réunirait trimestriellement, comme proposé par la Direction, et devrait recevoir mensuellement :

- l'organigramme de la nouvelle organisation et ses évolutions,
- le nombre de salariés concernés par des évolutions de postes et les mesures d'accompagnement mises en place,
- la liste des salariés détachés par Altran pour travailler sur des projets Capgemini avec les modalités contractuelles de leurs détachements : dates, sites d'origine de rattachement des salariés et lieu d'affectation de leur détachement, conditions contractuelles de l'affectation des projets entre Altran et Capgemini ERO.

Cette commission aurait vocation à une **évaluation indispensable** pour AMplitude car, même si nous sommes conscients de la nécessité de la réorganisation, le CCSE constate néanmoins que l'équilibre entre les intérêts des différentes parties n'est pas pris en compte de manière équilibrée, les perdants étant une fois de plus les salariés.

Autre point qui a retenu notre attention, ce projet s'inscrit dans un cadre d'intégration future de toutes les sociétés engineering du groupe, or il n'y a aucune information à ce sujet dans le projet. Par conséquent, le CCSE a demandé à avoir des réponses sur les questions qu'il a posé à la direction. Ce contexte a amené votre instance représentative à remettre un **avis défavorable** au projet de réorganisation tel qu'il nous a été présentés.

Malgré les recommandations et les points de vigilance soulignés par l'instance, la direction est restée sourde et a préféré appliquer la nouvelle réorganisation sans changement au niveau projet. Nous renouvelons donc ici notre principal questionnement : la direction va-t-elle tenir compte des changements et perturbations que cette nouvelle réorganisation imposera aux salariés aussi bien professionnellement que personnellement ?

Nous ne manquerons pas de reprendre ce sujet en début d'année prochaine.

Nouveau process téléphonie applicable dès avril 2024



À partir du 1er avril 2024, la politique applicable au sein de l'UES ALTRAN sera la suivante :

NOUVELLE POLITIQUE TELEPHONIE AU SEIN DE L'UES ALTRAN

 Ancienne politique téléphonie	 Nouvelle politique téléphonie
<p>Equipement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> forfait téléphonique ; <input type="checkbox"/> prêt d'un Smartphone. <p>Condition d'attribution :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> si besoin validé par le Manager. <p>Propriété du Smartphone :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> le Smartphone reste la propriété de l'entreprise. Le collaborateur le restitue en cas de départ de l'entreprise. <p>Renouvellement du Smartphone :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> possible tous les 2 ans. 	<p>Equipement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> forfait téléphonique + possibilité pour le collaborateur d'acquérir à sa charge un Smartphone à partir de 1€ (subvention de 180€ comprise) ; <input type="checkbox"/> possibilité de bénéficier d'une subvention de 180€ tous les 2 ans à condition de passer par le site ECONOCOM. <p>Condition d'attribution de la ligne téléphonique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> si besoin validé par Manager pour les grades A et B ; <input type="checkbox"/> sans validation à partir du grade C. <p>Propriété du Smartphone :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> le Smartphone est la propriété du salarié. Il le conserve en cas de départ de l'entreprise. <p>Renouvellement de la subvention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> possible tous les 2 ans.

Avantages, inconvénients et questionnement...

Côté avantages, la plateforme choisie a vocation à **proposer aux salariés des smartphones à des prix plus bas** que ceux disponibles sur le marché grand public. Cependant, et après comparaison, **certains types de smartphones se révèlent plus chers** que sur le marché public. Ceci nous a amené à poser lors du rendu d'avis du CCSE plusieurs questions et remarques à la direction sur la mise en place de la nouvelle politique et des choix opérés pour répondre aux besoins en téléphonie des collaborateurs ALTRAN :



- Le salarié peut-il acheter ailleurs et se faire rembourser par note de frais ?
- Le forfait Bouygues avec 5 Go nous semble insuffisant du fait que les clés FIDO sont refusées sur les PCs Clients.
- Des mesures de remplacement ou de prêt sont-elles prévues en cas de besoin de réparation des téléphones dédiés au travail ?
- Ne vaudrait-il pas mieux allouer aux salariés une prime plus importante pour leur permettre d'investir dans un téléphone de qualité, plutôt que d'avoir deux mauvais téléphones (un personnel et un professionnel) ?
- En cas de vol d'un téléphone contenant une ligne professionnelle, le salarié peut-il voir sa responsabilité engagée pour perte de données professionnelles ?
- Sa responsabilité civile est-elle engagée ?
- Quels sont les délais de livraison auxquels s'engage le fournisseur ?
- Quel est le délai moyen constaté de livraison ?
- Les montants alloués sont très faibles pour avoir du matériel de qualité. Il n'y a nulle part d'indication dans la politique de téléphonie mobile d'une réévaluation possible de ce montant. Est-ce envisageable ?
- Quel est le gain attendu dans la GOP de ce changement ?

À votre tour, n'hésitez pas à nous **faire part de vos questions et remarques** sur ce sujet ou sur tous ceux relatifs à votre vie au travail. Rappelez-vous que vos élus AMplitude et votre CSE sont là pour **vous représenter et vous défendre**. Alors si besoin, contactez-nous !

Quid de la NAO 2024 ?

Dans le cadre de la **Négociation Annuelle Obligatoire 2024**, l'intersyndicale a demandé à la direction de fournir un planning des élections et des différentes négociations. Nous sommes dans l'attente d'une réponse à ce mail commun.

Dans tous les cas, AMplitude maintiendra son implication pour rattraper le niveau d'inflation qui est un des sujets prioritaires portés par votre syndicat.

La position d'AMplitude

Après la demande inédite d'un référendum par AMplitude, la direction s'était engagée à appliquer l'accord signé mais non majoritaire de 2023 qui prévoyait une commission de suivi. Mais dans les faits, cette commission n'a pas été mise en place malgré **un rappel et deux relances** envoyées par AMplitude. En l'absence de réponse de la direction, rien ne justifie à ce jour cette entorse à ses engagements.

L'importance de la commission de suivi

Cette commission devait nous permettre de faire un point en milieu d'année et de suivre l'application des engagements signés, à savoir pour rappel :

- ▶ **Augmentations collectives pour les salariés les moins bien rémunérés (3 tranches)**. Ils étaient 2371 à pouvoir en bénéficier. Si vous faites partie de ceux-là, combien d'entre vous ont-ils réellement vu leur salaire revalorisé par ces AC ? Combien ont-ils également pu bénéficier d'une AI ou d'une promotion ?
- ▶ Pour les **mesures individuelles** et les **promotions**, les enveloppes allouées ont-elles vraiment été distribuées ? Ont-elles été au minimum de 600 €/an comme s'y était engagée la direction ?

Le taux de couverture minimum (% de collaborateurs qui auront vu leur Salaire Annuel Théorique (SAT) augmenter) ciblé par la Direction par les mesures collectives et individuelles était de 70%. Dans le cadre d'une autre négociation, une expertise réalisée par un cabinet extérieur a pu identifier qu'au 30 juin 2023, ce taux était de 33 %. Qu'en est-il aujourd'hui à l'heure du bilan ?

Pour un constat nécessaire

En l'absence d'une commission de suivi, on ne peut malheureusement que continuer à s'interroger **sur la bonne application des mesures négociées** dans le cadre des **NAO 2023** parmi lesquelles une mesure exceptionnelle complémentaire et la réintégration d'une partie de la rémunération variable des Fonctions Supports.

Toutes ces mesures, si elles ont bien été appliquées, ont-elles suffi à compenser l'inflation ? Vous ont-elles permis de vous sentir reconnus et récompensés pour vos efforts et votre implication dans la vie et la croissance de votre entreprise ? À vous de nous le dire !

Tous les écarts que vous nous remontrerez et que nous pourrions constater viendront s'ajouter aux revendications que nous sommes amenés à présenter dès maintenant dans le cadre des NAO 2024. Alors, **envoyez-nous dès maintenant tous vos retours** sur ce point.

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, nous avons besoin de vous pour mettre cette belle énergie au service **d'un avenir commun plus équitable et solidaire**.

Mobilisons-nous massivement et unissons nos voix pour continuer 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.

REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE POUR POURSUIVRE UN VRAI DIALOGUE SOCIAL.

Contactez-nous par email à contact.AMplitude.altran@gmail.com

Vos représentants chez ALTRAN



Sébastien ODDI
Secrétaire adjoint
DSCG



Christelle VALENCIA
Responsable Comm.
DS Méditerranée



Nicolas SARTRE
DS ALTRAN RHÔNE-ALPES
RS AMplitude RHÔNE-ALPES



Reynald ISAAC
DS CENTRAL
RSS EST-NORD



BULLETIN D'ADHÉSION à nous retourner par email

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