

## Le confinement version Altran

# La vie au jour le jour...

La gestion de la crise par Altran est à l'image de nos gouvernants :

- Navigation à vue,
- Petites arnaques à l'occasion,
- Grignotage de nos droits,
- Et toujours à l'affût d'une bonne aubaine.

### Navigation à vue

**La reprise : oui, mais, dans quelles conditions ?**

A quelle date le déconfinement et le retour au bureau pour la plupart d'entre nous ? Est-ce que ce sera le 11 Mai, date de reprise progressive des écoles ou plus tard ?

Toutefois, avant réouverture des locaux et envoi des salariés sur les sites clients, la Direction devra :

- Mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER),
- Mettre en place des mesures spécifiques de prévention du risque COVID (campagnes d'information et de formation des salariés, fourniture d'équipements protection, nettoyage régulier des locaux, aménagement des horaires de travail, règles de circulation dans l'entreprise, organisation du télétravail, fermeture de la cantine ou aménagement des horaires d'ouverture, mesures à prendre en cas de contamination d'un salarié ou même de simple suspicion, etc...)

Le type de masque fait débat. Nous savons que le masque FFP2 est la meilleure des protections, mais on nous explique qu'un masque grand public est bien suffisant. Serait-ce parce qu'il est difficile de s'en procurer qu'on nous tient ce discours ? Rappelons-nous que nos gouvernants nous expliquaient en début de pandémie que le masque était inutile, époque où la disponibilité des masques était nulle. Ce discours était plus politique que médical...

L'autre débat est l'obligation de test avant reprise. D'une part, seul un test sérologique est à retenir, à notre avis, parce qu'il indique avec une très grande fiabilité si la personne est infectée ou a été infectée. D'autre part, seul un personnel qualifié (personnel médical) peut effectuer ce test. Cela impliquerait alors une « visite médicale » effectuée par la médecine du travail avant reprise.

- Consulter les CSE.

Et seulement après, la Direction pourra organiser un « retour à la normale ».

En attendant, notre management nous donne des informations floues, parfois contestables et même non vérifiées en réalité :

- Des kits sanitaires (gants, masques, gel hydro-alcoolique et lingettes) seraient récupérables par les salariés auprès d'AskUS ou les référents SST ou le médecin du travail. Cependant, lorsqu'on appelle AskUs pour les récupérer, on nous renvoie vers notre Manager et lorsqu'on appelle la Médecine du Travail, on tombe sur un répondeur nous expliquant que seules les urgences sont traitées.  
⇒ Il reste les référents SST et les Managers... qui sont presque aussi démunis que nous.
- Il faut s'en remettre complètement au client qui doit fournir les EPI et assurer le nettoyage des locaux.  
⇒ Faux !!! ALTRAN n'a pas à déléguer son obligation de sécurité au client.
- La version fataliste et culpabilisante : « c'est la vie ! Tu ne vas pas psychoter quand même ! »

### Position FO

Il en va de votre santé et de celle de vos proches. Réclamez des équipements et un maximum de précautions (télétravail privilégié, respect de la distanciation, travail en équipes...). Il est de la Responsabilité de votre management de garantir votre sécurité.

Ne restez pas seul face à des risques identifiés, contactez-nous !

[ds.fo@fo-groupe-altran.com](mailto:ds.fo@fo-groupe-altran.com)

### Arrêt de travail pour garde d'enfant, personne vulnérable, et salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable

A partir du 1<sup>er</sup> mai, la prise en charge par la sécurité sociale ne sera plus possible. Les salariés concernés basculeront en activité partielle.

- ⇒ Cela veut dire une perte de rémunération

## Petites arnaques à l'occasion

### Activité partielle

Altran a mis en activité partielle de nombreux salariés, certains depuis le début du confinement, d'autres par la suite.

Lors des consultations des CSE, la Direction a présenté un mode de calcul de l'indemnité d'activité partielle variant selon la modalité de temps de travail. En résumé, les modalités 36h30 étaient moins indemnisées que les modalités 35h, mais mieux que les modalités 38h30, sous prétexte que celles-ci dépassaient la durée légale de 35 heures hebdomadaire.

⇒ **Tout cela est faux. Toutes les modalités relèvent de la durée légale, qu'elle soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.**

En conséquence, **FO** a interpellé la Direction afin qu'elle applique un mode de calcul identique pour toutes les modalités de temps de travail.

Le tableau des indemnités d'activité partielle se réduit ainsi à une seule ligne (activité partielle sur le mois complet) :

Rémunération brute mensuelle	1 999	2 500	3 000	3 500	4 000
% indemnisation	95%	80%	80%	75%	75%
indemnisation brute	1 899	2 000	2 400	2 625	3 000

Nous vérifierons le mode de calcul utilisé ce mois d'avril et nous agirons si nécessaire.

Par ailleurs, la législation vient d'évoluer sur les heures supplémentaires contractuelles.

⇒ **Pour plus de détails, contactez-nous ([ds.fo@fo-groupe-altran.com](mailto:ds.fo@fo-groupe-altran.com)).**

### Frais télétravail

L'accord d'entreprise sur le télétravail prévoit une indemnité forfaitaire de 15 euros par mois pour frais d'électricité et chauffage, pour 1 à 3 jours de télétravail par semaine, non soumise à cotisations sociales et non imposable.

Or la majorité des salariés est actuellement en télétravail 5 jours par semaine ! Il serait logique d'avoir une augmentation de cette indemnité.

L'URSSAF définit un plafond forfaitaire mensuel de 10 euros par jour de télétravail hebdomadaire. Le plafond est donc de 50 euros mensuel pour 5 jours hebdomadaire. Ce montant est également cité dans plusieurs jurisprudences.

De plus, l'accord télétravail prévoit la possibilité d'achats de petits matériels, remboursés par Altran sur facture, tels que casque, écran,...

⇒ **FO revendique un forfait mensuel de 50 euros pour tous les salariés en télétravail forcé.**

### Frais de déplacement en transport en commun

C'était à prévoir, Altran suspend le remboursement des transports en commun pour Avril sauf pour les salariés ayant dû se déplacer au cours du mois (note de frais avec justificatifs à faire), sous prétexte que les régions et transporteurs allaient rembourser les abonnements.



A charge de chaque salarié concerné de faire les démarches pour se faire rembourser par la SNCF, RATP et autres transporteurs.

### Grignotage de nos droits

#### Le vol des RTT

Le patronat l'a demandé, le gouvernement a légiféré, Altran l'a fait : tous les RTT employeur et salarié ont été posés ce mois d'avril, y compris les

Avril 2020

Nîmes, le 23 avril 2020

Madame Dominique MARET  
Directrice des Ressources Humaines ALTRAN  
Le Topaz  
2, rue Paul Dautier  
78140 VELIZY VILLACOUBLAY

Objet : Calcul de l'indemnité d'activité partielle

Madame,

Dans le cadre de l'actuelle crise sanitaire et des conséquences sur l'activité de l'Entreprise, l'Unité Economique et Sociale(UES) Altran vient tout juste de mettre en place le dispositif d'activité partielle tel que prévu par la législation et complété par l'accord de branche du 16 octobre 2013.

Les consultations des six CESE cette UES ont eu lieu dans lesquels a été présenté le mode de calcul de l'indemnité d'activité partielle.

Nous sommes en désaccord sur le mode de calcul tel que présenté, car nous estimons qu'il ne correspond pas à la bonne application de la législation en la matière, particulièrement pour les modalités de temps de travail « 158 heures + 10 RTT », « 37 heures + 12 RTT » et « Forfait horaire de 38h30 hebdomadaires sur 218 jours dans l'année ».

A notre sens, il n'existe qu'un seul mode de calcul pour toutes les modalités de temps de travail présentes dans le groupe Altran.

**Indemnité d'activité partielle = Salaire mensuel de base / 151,67 heures x %indemnisation x nombre d'heures en Activité Partielle**

Ce mode de calcul est à décliner en fonction des rémunérations, conformément à l'accord de branche du 16 octobre 2013, pour ce qui concerne le pourcentage d'indemnisation.

Nous vous demandons d'appliquer les formules de calcul ci-dessous en lieu et place de la méthode exposée lors des dernières réunions CESE :

Assiette	Indemnisation
Rémunération mensuelle brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés < 2 000 euros	Salaire mensuel de base / 151,67 heures x 95 % x nombre d'heures en AP
Rémunération mensuelle brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés entre 2 000 euros et 3 428 euros	Salaire mensuel de base / 151,67 heures x 80 % x nombre d'heures en AP
Rémunération mensuelle brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés > 3 428 euros	Salaire mensuel de base / 151,67 heures x 75 % x nombre d'heures en AP

Avec un salaire mensuel de base devant être majoré d'éventuels d'éléments de rémunération tels que travail de nuit, astreintes, primes, ..., correspondant à l'assiette de l'indemnité de congés payés.


Vous trouverez ci-après en annexe les justifications des modes de calcul à appliquer pour les modalités en litige.

Comme un très grand nombre de salariés va recevoir une indemnité minorée par le mode de calcul tel que présenté en CESE, nous sollicitons votre intervention pour corriger ces erreurs.

Bien évidemment, et en cas de divergence d'interprétation de votre part, nous ne manquerons pas de saisir les autorités compétentes pour faire valoir le bien-fondé de notre interprétation.

Veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Pour FO Altran  
Jean-Luc BOUSCARY  
DS FO Altran



RTT dans le Compte-Epargne Temps (CET) pour les salariés en chômage partiel mais également les salariés en intercontrat.

A l'origine, la possibilité de voler les RTT était liée à la crise sanitaire et était destinée à privilégier l'utilisation des RTT en lieu et place de l'activité partielle.

A l'arrivée, cela devient une mesure à disposition des patrons et utilisable contre tous les salariés.

### En quoi est-ce du vol ?

Avant d'être en intercontrat ou activité partielle, les salariés étaient en mission. Les journées qu'ils n'ont pas pris précédemment en RTT, ont été travaillées et facturées. S'ils avaient posé ces RTT durant leur mission, cela aurait été un manque à gagner pour Altran. Ces salariés se retrouvent discriminés vis-à-vis des autres salariés.

⇒ **FO** aurait préféré que la Direction demande au préalable l'accord des salariés. La manière de procéder démontre une fois de plus l'infantilisation des salariés de la part de la Direction.

### **Volontaires désignés**

Certains sites clients sont restés ouverts ou sont en cours réouverture. Les conditions d'envoi d'un consultant sur ces sites sont citées dans le podcast #3 du 31 mars 2020 du DG France :

- Le mail du client précisant son activité est nécessaire à la continuité de service et les conditions sanitaires d'accueil sont réunies,
- L'accord du consultant pour intervenir,
- L'envoi des consignes sanitaires détaillées.

Dans la pratique, il y a eu des cas où l'accord du consultant s'est transformé en ultimatum :

- « *Tu vas chez le client sinon, c'est abandon de poste !* ».

Toujours ce grand sens du dialogue chez Altran...

### **Toujours à l'affût d'une bonne aubaine**

#### **Les congés payés**

Le patronat l'a demandé, le gouvernement n'a pas légiféré comme souhaité par le patronat, Altran n'a pas pu faire : il fallait un accord de branche ou d'entreprise pour pouvoir imposer des congés payés de la même manière que les RTT.

Mais **FO**, ainsi que d'autres Organisations Syndicales, n'a pas signé un accord de branche qui ne proposait aucune contrepartie à une mise à disposition totale des congés à l'employeur. Et

Altran n'a pas engagé de négociations pour un accord d'entreprise sur ce thème.

Cependant, le sujet est resté sur le tapis.

Le 29 avril 2020, notre Directeur Général invitait tous les salariés à **donner 2 jours de congés** sous prétexte que l'Entreprise va mal et qu'il faut de la solidarité.

...  
Depuis le 16 mars, et en dépit de la mise en place massive du télétravail dès que cela était possible, de très nombreux projets ont été arrêtés.  
Suspendus pour certains. Arrêtés définitivement pour d'autres, et ce malgré la fin programmée de la période de confinement.  
En seulement cinq semaines, nous avons ainsi perdu l'équivalent de cinq années de croissance.  
...  
C'est pourquoi nous avons décidé de faire appel à votre **esprit de solidarité** en vous demandant, de façon unique et exceptionnelle, de faire un **don de 2 jours de congés**. Ces jours peuvent venir ... de votre compte épargne temps.  
...  
Pour chaque jour offert, 20 euros seront versés par Altran à l'Institut Pasteur  
...  
**Arnaud Maury**  
Directeur général France

Cette invitation nous amène plusieurs réflexions.

- En premier lieu, le 20 avril 2020, notre PDG nous écrivait ceci :

....  
Nos équipes ont fait preuve d'une agilité remarquable en s'adaptant au travail à distance ; aujourd'hui, **plus de 95 % d'entre nous travaillent depuis leur domicile**.  
.....  
Il y a un mois, le conseil d'administration, à ma demande, a approuvé à l'unanimité **l'annulation du paiement du dividende aux actionnaires. L'équipe dirigeante d'Altran a volontairement renoncé à sa rémunération variable au titre du 2ème trimestre ainsi qu'à des jours de congés pour cette année et l'année prochaine en anticipation**.  
Alors que nous nous efforçons tous de lutter contre le COVID-19 et ses impacts, d'autres sacrifices pourraient être nécessaires, par le biais d'activité réduite ou du chômage partiel, de la prise de congés dans la mesure du possible alors que des milliers de nos collègues ne peuvent être productifs, et en réduisant toutes nos dépenses externes.  
....  
**Dominique Cerutti**  
Président-directeur général d'Altran

A notre avis, le DG et le PDG ne doivent pas souvent discuter entre eux, car dans pour l'un tout va mal et pour l'autre tout ne va pas si mal !! Sans doute l'effet du confinement...

- Faire passer la pilule en ajoutant 20 euros pour l'Institut Pasteur, c'est ajouter de la culpabilisation au salarié qui deviendrait mauvais citoyen en plus d'être mauvais salarié.

⇒ Pour info, chaque salarié peut faire directement un don aux organismes de leur choix, avec crédit d'impôt



- Pour les jours prélevés sur le CET, nous rappelons à notre DG qu'il s'agit de RTT et non de congés et que, de plus, de nombreux salariés ont eu le CET volé par Altran.
- ➔ Cet appel à la solidarité est l'application du grand principe libéral : **privatiser les bénéfices et socialiser les pertes**

### Augmentation de salaire

Le résultat des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) est simple :

**Cette année, c'est ZERO !!**

Déjà que d'habitude, c'est plutôt léger, mais cette fois, c'est carrément nul.

- ➔ Bon courage à notre management pour motiver les troupes !!
- ➔ Ceci implique que les Entretiens Annuels se vident d'une grande partie de leur intérêt.

### Formation durant l'activité partielle

Le patronat l'a demandé, le gouvernement a légiféré, Altran l'a fait : toutes les formations effectuées dans le cadre d'une activité partielle sont désormais prises en charge par l'Etat (dispositif du FNE), à condition qu'elles soient en e-learning ou à distance. Des formations en rafale vont être proposées aux salariés, par la magie du COVID19.

- ➔ En résumé, salaire et coût formation pris en charge par l'Etat, ça c'est coool !
- ➔ Il suffisait d'un virus pour avoir une formation.

### Quelques bonnes nouvelles malgré tout

#### La tentation d'une mise en activité partielle et en télétravail à la fois

Pour rappel, la mise en activité partielle implique la suspension du contrat de travail. Cela veut dire que l'employeur ne peut pas solliciter le salarié pour le faire travailler, ne serait-ce que 10 mn. L'employeur qui enfreindrait ces règles risquerait :

- Reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur,
- Interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques,
- Sanctions pénales.

#### Tickets Restaurant

Le plafond de dépense pour les Tickets Restaurant va être porté à 95 Euros par semaine au lieu de 19 Euros par jour durant cette période, suite aux nombreuses demandes des salariés, relayées notamment par **FO**.

#### Acquisition des congés durant l'activité partielle

Il y a acquisition de congé pour toutes les journées en chômage partiel.

#### Jours fériés durant l'activité partielle

Les jours fériés ne peuvent pas être pris en activité partielle. Ils doivent être payés comme des jours de congés payés.

**Rejoigner nous :**  
**ds.fo@fo-groupe-altran.com**

#### Nous contacter :



Sur notre site : <http://fo-groupe-Altran.com/>  
Identifiant : FoGroupeAltran  
mot de passe : YVeyrier1958



Directeurs de la publication : Gaëtan Séguillon / Jean-Luc Bouscary

IdF : Gaëtan Séguillon 06 03 81 53 13  
IdF : David Gomès 06 09 05 84 04  
ASO : Vincent Mathon 06 13 27 25 90  
ASO : Xavier Craipain 06 20 09 09 78  
Ouest : Robin Gérald 06 29 60 55 04

Est : Julien Do Nascimento 06 72 23 05 30  
Est : Pascal Bougrat 06 51 83 45 50  
Med : Jean-Luc Bouscary 06 62 16 46 91  
RA : Pierre Vettori 06 73 18 38 78