

Après un drôle de printemps...

Après un printemps « tous confinés », voici venir un été « tous à l'abri ».

Bien que les dernières mesures gouvernementales nous autorisent à plus de rapprochement, les tendances altraniennes sont plutôt à l'éloignement.

La transhumance estivale

3000 salariés en inter-contrat, aux dires de nos dirigeants, principalement dans l'aéronautique et l'automobile. En conséquence, ces mêmes dirigeants ont décidé un gel des embauches et la mise au travail de ces inter-contrats.



Evidemment, la flexibilité apportée par le fort turnover qui avait cours dans le monde d'avant n'existant plus, la mobilité des consultants est désormais totalement ouverte. Ainsi, le salarié de Toulouse est envoyé en mission à Lille et le salarié de Valenciennes est propulsé à Pau, tandis que celui de Marseille est invité à découvrir Paris (une vraie provocation pour un marseillais). Et pour aider à motiver les candidats à l'exil lointain, une prime trimestrielle de 750 euros est promise, durant 1 an, prise sur le budget de la région d'origine.

Observations FO

- En ce temps de crise, Altran offre une prime au déplacement, alors qu'en temps normal, il n'y a pas de prime. De là à penser qu'Altran aurait pu verser une prime au déplacement en temps normal...
- Nous rappelons que les frais de déplacement sont dégressifs à partir de 3 mois. Cela modère « l'effet prime ».
- Derrière cette volonté affichée de donner une mission à tous, ce que nous approuvons, il y

Un drôle d'été ?

a aussi l'idée de licencier tous les réfractaires aux voyages, ce que nous combattons. Vous êtes concerné par une invitation aux voyages. Avant de refuser et d'être licencié, vous pouvez nous contacter : ds.fo@fo-groupe-altran.com

Activité partielle

La première demande administrative d'activité partielle était sur la période du 16 mars au 30 juin 2020. Une demande de prolongation jusqu'au 30 septembre 2020 est en cours, avec un engagement de formation des salariés.

L'activité partielle permet :

- A Altran, de recevoir une allocation provenant de l'Etat et l'UNEDIC
- Au salarié, de recevoir une indemnité provenant l'employeur

Indemnité versée au salarié

Depuis le 17 mars, elle est restée et restera au même taux :

- Une part légale de 70% du salaire brut
- Une part conventionnelle de 25 % ou 10% ou 5% selon le salaire brut

Soit un taux de 95%, 80% ou 75% du salaire brut.

Allocation versée à Altran

Elle est égale à 70% du salaire brut, avec la répartition :

- 66% à charge de l'Etat,
- 33% à charge de l'UNEDIC.

Ce qui revient à une allocation représentant la quasi-totalité du salaire brut, ne restant à charge d'Altran que 5 à 25%, avec une majorité à 10%.

Toutefois, à partir du 1^{er} juin, l'allocation ne sera plus que de 60% du salaire brut (décret en cours).

Impact sur les résultats Altran

La Direction a fait référence à la perte de chiffre d'affaires (CA) pour justifier la mise en activité partielle et autres mesures telles que gel des salaires, pose autoritaire de RTT et CET, report de versement de primes, gel des embauches, ... Cependant, nous faisons les remarques suivantes :

La masse salariale

La masse salariale correspondant à la perte de CA est prise en charge en quasi intégralité par l'Etat et l'UNEDIC, au titre de l'activité partielle. Au

final, la perte d'EBIT (CA retranché des salaires, frais généraux, charges diverses,...) est atténuée.

⇒ Sachant que les salaires représentent 67% du CA, il est donc important de ne pas se focaliser uniquement sur le CA.

Le télétravail

Les très nombreux salariés en télétravail ont généré peu de frais : tickets restaurant et 15 euros/mois. Tous les autres frais ont été supprimés : abonnement transport en commun, indemnités kilométriques, grand déplacement, ... De plus, les salariés ont utilisé leurs biens personnels au profit de l'Entreprise : mise à disposition de leur logement, de leur téléphone, de leur connexion internet,...

Par ailleurs, les locaux Altran ont eu une gestion allégée : moins d'électricité, de chauffage, d'eau...

⇒ Il est évident que le télétravail a généré des économies pour Altran,

⇒ Nous rappelons nos revendications pour un forfait de 50 euros/mois.



Conclusion FO

Altran est évidemment impacté par la crise mais pas forcément autant qu'il le prétend.

Prime de vacances

Mauvaise nouvelle : son versement est reporté à plus tard...

Normalement, à fin juin, il aurait dû y avoir un versement de 385 euros correspondant au solde de la prime sur la période juin 2019/mai 2020 et une avance sur la période juin 2020/mai 2021.

Pour rappel, la prime doit être au moins égale à 1% de la masse salariale, hors indemnités d'activité partielle, sur la période considérée.

Le calcul du solde semble compliqué, avec tous ces salariés en activité partielle...

Mais bonne nouvelle : le solde devra être versé avant le 31 octobre 2020, par application de la convention collective.

Par contre, pour l'avance sur la période juin 2020/mai 2021, nous sommes priés d'attendre...

Altran dans le déconfinement

Pour le déconfinement à mi-mai, la Direction a écrit 2 fiches reflexe pour la reprise d'activité, l'une pour site client, l'autre pour site Altran.

Lors des consultations en CSE, FO a émis des réserves pour l'application sur site client, car il

était prévu que les Plans de Prévention (PdP) soient être mis à jour avant intervention du consultant.

Lors de la mise en application, tout s'est déroulé comme prévu :

- Les masques ne sont pas portés sur site Altran, en grande majorité,
- Les masques sont distribués souvent non emballés et ne correspondent pas toujours à ceux présentés en CSE (chirurgicaux ou FFP),
- Certains masques étaient de qualité médiocre (élastique défilant,...),
- Certains Plans de Prévention (quand il y en avait...) ont été signés par des managers pressés de voir leurs consultants retourner sur site, mais sans vérifier si tout était OK. Les consultants ont coché la case « PdP » dans minos et ont découvert sur place « comment faire ».

Remarque FO

La culture de la sécurité reste encore un combat chez Altran

Tickets Restaurant

Le décret est enfin sorti le 10 juin.

Il permet une utilisation augmentée à 38 €/jour, dimanche et jours fériés compris, jusqu'au 31 décembre. Par contre, cette nouvelle disposition est limitée aux restaurants et débits de boissons. Donc pour les supermarchés, c'est pas sûr que ça marche...

Capgemini

Le projet de réorganisation Capgemini / Altran est en cours. Il est prévu un premier jus en septembre.

Déjà, des rapprochements se font actuellement à différents niveaux. Les deux entités commencent à mutualiser les consultants : des salariés Altran sont en mission sous les couleurs Capgemini et inversement, des salariés Capgemini sont en mission sous les couleurs Altran.

⇒ Nous nous attendons à une fusion à fin d'année.

Socialement, cela veut dire notamment que :

- Les modalités de temps de travail peuvent être remises en question,
- La politique de frais sera celle de Capgemini,
- La mutuelle sera celle de Capgemini.

Les Organisations Syndicales chez Altran

Les actions

Comprendre les origines de chaque Organisation Syndicale permet de comprendre les moyens d'actions que se donnent ces OS. Pour exemple, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC ne font quasiment jamais grève. Ceci permet au patronat de mener des négociations pépères, avec juste 3 cacahuètes à distribuer, un petit chantage à l'emploi et le tour est joué. Par contre, avec la CGT et SUD, le conflit arrive très vite.

Rémunération et temps de travail

Sur le thème central de la rémunération et du temps de travail, deux visions s'opposent. D'un côté, les lignes Orange (CFDT et CFTC) et Blanche (CFE-CGC) accompagnent le patronat dans la définition du travail comme étant un « **objectif dans un temps imparti avec une contrepartie financière** » tandis que la ligne Rouge ne voit que la « **mise à disposition d'une force de travail durant un temps imparti avec une contrepartie financière** ». Cette différence explique que la CFDT et la CFE-CGC revendiquent une individualisation des augmentations, ainsi que des primes, de l'intéressement, de la participation, c'est-à-dire des accessoires de rémunération liés au rendement. Cela explique également la vision « élastique » du temps de travail pour ces deux OS et qui correspond bien à la vision « élastique tendu » de nos patrons. En particulier, ce sont ces OS qui ont signé des accords permettant une flexibilité horaire (forfait en jours et forfait en heures) qui permettent tous les abus de la part de nos patrons, et ne permettent pas, en pratique, le paiement des heures supplémentaires.

Pour **FO**, cette vision entraîne une course au rendement et une concurrence entre salariés. Au final, cela est préjudiciable à la santé et la sécurité de tous les salariés pris dans cette course. Nos combats sont en conséquence centrés sur des augmentations collectives, le respect strict du temps de travail, le paiement des heures supplémentaires, ... et nous gardons une grande méfiance sur les « objectifs » que veulent nous imposer notre management.

Pendant le confinement, tout le monde a pris du poids.



Le rapport à la société civile

Certaines OS sortent de leur champ social et s'engagent dans le **champ sociétal**.

Le problème est que si elles ont bien légitimité à intervenir sur le champ social, puisque des salariés ont voté pour elles (et donc pour défendre les intérêts des salariés), elles n'ont aucune légitimité à intervenir sur le champ sociétal. Personne n'a voté pour elles dans le but de sauver le climat, lutter contre le racisme, interdire la GPA, autoriser l'euthanasie, ouvrir les frontières et refaire le monde. Ainsi, **FO** a refusé de participer au Grand Débat National, contrairement à la CFDT. Un autre problème est le risque de se retrouver en conflit avec les salariés qu'elles prétendent défendre. A ce titre, le thème porteur et tellement opportuniste de la transition écologique est symptomatique :

➤ La CGT et 14 associations et organisations syndicales ont élaboré un « plan de sortie de crise » suite au Covid-19. La mesure 32 demande l'arrêt des vols courts, ce qui mettrait fatalement en difficulté tous les salariés de l'aéronautique. Dans le même temps, le 25 mai dernier, la CGT Altran s'inquiète de l'avenir de cette filière...

➤ En mars 2019, la CFDT, suivie de la CFTC et l'UNSA, ont lancé 66 propositions pour un pacte social et écologique, élaborées avec des ONG dont la fondation Nicolas Hulot. La proposition 44 demande la fin des véhicules essence et diesel, tandis que la proposition 42 demande la fin de l'exonération de la taxe carbone pour le transport aérien. Les milliers de salariés de l'automobile et de l'aéronautique peuvent s'inquiéter de la mise en œuvre de ces propositions.

Nous, **FO**, resterons toujours dans le champ social. Notre vocation n'est pas d'organiser la société. Nous laissons cela aux acteurs politiques et autre ONG, ce qui ne nous empêche pas, en tant que citoyen, d'avoir des opinions politiques. Et nous serons toujours vigilants sur les conséquences de décisions politiques pour les salariés.

Congés pour événements familiaux

Congé pour deuil d'enfant

La genèse

Rappelez-vous, un député de l'opposition avait proposé d'étendre de 5 à 12 jours les congés pour les salariés confrontés au deuil. En toute « indépendance », les députés de la majorité ont suivi la consigne du gouvernement et ont rejeté la proposition. La ministre du Travail avait notamment fustigé « la mise à contribution à 100% des entreprises » à l'occasion de cette mesure. Puis devant le tollé unanime de tous les partenaires, dont **FO**, les députés ont fait machine arrière et revu leur position. Désormais, **le congé pour deuil d'enfant est allongé à 15 jours ouvrés.**

Le texte

Mais dans le détail, c'est un peu plus compliqué :

- Le congé pour décès d'un enfant est allongé de 5 à 7 jours, uniquement si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou s'il est parent. Il reste à charge de l'Entreprise.
- Un congé de deuil de 8 jours supplémentaires est créé, uniquement pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans. Il est pris en charge pour partie par la Sécurité sociale et complété par l'Entreprise. Il est fractionnable et à prendre dans un délai d'un an à compter du décès.

- Une protection contre le licenciement est instituée durant une période de 13 semaines, sauf faute grave ou étrangère au décès de l'enfant.
- Une allocation forfaitaire est en outre versée aux familles en cas de décès d'un enfant à charge, dont le montant sera fixé par décret.
- La possibilité est offerte aux collègues du salarié d'un don de jours de repos.

Ces mesures s'appliquent aux décès intervenant à compter du 1^{er} juillet 2020. Un décret doit encore préciser les conditions de fractionnement du congé de deuil de huit jours.

Position FO

Bien évidemment, nous saluons cette nouvelle disposition qui entre dans le cadre « vie privée / vie professionnelle » et qui permet d'humaniser un peu mieux la vie de salarié.

Revendications FO

Nous rappelons à cette occasion nos revendications dans ce cadre :

- Allongement du congé paternité de 11 jours calendaires à 1 mois
- Allongement de 3 à 5 jours de congé pour le décès du conjoint

Rejoindre 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