

Pendant la torpeur de l'été...

## Les mauvais coups

Comme nous l'avions écrit le mois dernier, voici venu l'été « tous à l'abri ».

### Les travaux forcés

La clause de mobilité, c'est bien pratique. Et hop, le consultant de Montpellier est envoyé à Dunkerque ! Ses compétences ?

*forts nécessaires à cette prestation.* ». Nous vous rappelons par ailleurs qu'en tant que Consultant, vous devez être à même de pouvoir intervenir sur différents projets dans différents secteurs d'activité en faisant preuve d'adaptabilité ; ceci vous permettant d'élargir et de développer vos compétences. Enfin, il ne vous appartient pas de déterminer si vous avez ou non les compétences pour assurer un projet. Cette décision relève de votre management, tout à fait habilité et compétent pour vous positionner sur des projets sur lesquels vous aurez toutes les capacités d'intervenir.

⇒ Ben alors, à quoi sert le dossier de compétences ?

Ses frais de déplacement ?

Comme évoqué avec toi, tu as toute latitude pour organiser ton déplacement sur xxxxx en cohérence avec la politique de frais attachée à ce mail.

Tu peux donc dès maintenant réserver le train, voiture de location et hôtel pour mercredi prochain.

⇒ Yapluka !! Mais bon, quid de la dégressivité des frais de déplacement après 3 mois, du temps de trajet, des primes promises verbalement, ... ?

Sa vie personnelle ?

Avec toute cette pression, ne sachant pas comment faire avec mes enfants, devoir trouver une crèche urgemment et un logement, cela m'a paru être impossible de tout changer pour une mission de 6 mois. Ma vie est en région xxxxxxxx ,et je pense que le scénario de mon licenciement est en train d'être déroulé.

⇒ Faut-il que le salarié abandonne ses enfants pour respecter sa clause de mobilité ?

### Commentaires FO

Tout le monde a compris, l'objectif n'est pas d'envoyer les consultants en mission. Nous sommes tout simplement dans un plan de licenciement massif. Pour la Direction, il faut dégraisser Altran de quelques centaines de salariés et à moindres frais !!

Avant de refuser une mission et d'être licencié, vous pouvez nous contacter :

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



Toulouse,

## La solution finale ?

### Création de TEC

Pour remédier au manque à gagner de presque 1900 consultants toulousains en intercontrat actuel, partiel ou à venir, et travaillant dans l'aéronautique. Altran projette de les transférer avec quelques chefs et fonctions support dans une autre société du Groupe, créée pour l'occasion.

Cet ensemble s'appellerait « TEC », pour « Toulouse Engineering Center » et aurait pour

vocation de passer en sous-traitance d'Altran technologie tous les projets Aéronautique, locaux et mondiaux, ainsi que d'assurer des prestations dans divers domaines d'activités.

Ce projet a été évoqué par notre DG France lors de son podcast du 10 juillet, indiquant que le Comité Central CSE serait consulté sur ce projet. Cette consultation n'étant qu'une formalité, nous pouvons considérer ce transfert de 2000 salariés comme acquis d'ici quelques mois.

### Quel est l'intérêt d'une société nouvelle ?

Vu de loin, créer une société qui va faire de la sous-traitance d'Altran, cela ne présente aucun intérêt.

Vu de près, il y a le Code du Travail qui est un instrument puissant pour les patrons qui savent l'utiliser.

Pour rappel, l'objectif est de perdre le moins d'argent possible et éventuellement d'en gagner.

### Disparition des accords et avantages

La nouvelle société est « vierge », c'est-à-dire dépourvue d'accord d'entreprise, d'avantages et autres usages divers. Le salarié transféré, **sans son accord**, dans cette « coquille vide » perd tous les petits avantages qu'il avait dans Altran technologies. Seuls subsisteront certains avantages, mais pas tous, à titre individuel jusqu'à conclusion de nouveaux accords d'entreprise dans un délai maximum de 15 mois.

Cela permet de revoir à la baisse la politique de frais (baisse du montant des TR, transport en commun remboursé à 50%, grand déplacement moins bien indemnisé, ...), d'avoir une mutuelle moins intéressante, moins de jours de congés exceptionnels, etc...

La création d'une société présente également l'avantage de ne pas avoir de représentants du personnel au tout début. Cela permet à la Direction de prendre toutes les décisions unilatérales en version accélérée et sans contradiction. Néanmoins, la Direction prévoit l'organisation d'élections ; ce qui prendra un certain temps... Ensuite, comme il n'y aura pas d'antériorité, le budget des Activités Sociales et Culturelles sera à « zéro », ce qui veut dire qu'en fin d'année, les salariés auront les boules et pas le sapin !

- ⇒ Le transfert vers une autre société fait gagner de l'argent du simple fait de la perte des avantages des salariés

### Accord de Performance Collective

Altran prévoit de signer un accord de Performance Collective (APC) après négociations avec les Organisations Syndicales Représentatives. Cet accord permet des aménagements à la baisse des rémunérations et à la hausse du temps de travail, ainsi que quelques facilités pour une mobilité mondiale pas chère. La contrepartie est de ne pas avoir de licenciement économique.

- ⇒ Sachant qu'une représentativité de 50% des OS est requise pour cet accord, on peut compter sur la CFDT et soit la CFE-CGC soit Amplitude pour signer. Ces OS ne sont pas à un accord de régression près...

### Activité Partielle Longue Durée

Ce dispositif permet 2 ans de chômage partiel avec un niveau d'activité de 60 % minimum. En d'autres termes, les heures chômées ne peuvent excéder 40 % du temps de travail de chaque salarié.

Pour rappel, l'absence de cotisations sociales durant les heures chômées font perdre aux salariés des droits sur leur retraite.

Toutefois, il faudra soit un accord de branche soit un accord d'entreprise avant de voir ce dispositif mis en place.

- ⇒ Ici encore, nous pouvons compter sur la CFDT, la CFE-CGC et Amplitude pour signer cet accord.

- ⇒ Altran n'ayant à charge que 60% des salaires, le reste étant pris en charge par l'Etat et l'UNEDIC au titre du chômage partiel, on comprend l'intérêt pour Altran. Mais est-ce également l'intérêt des salariés ?

### Activité partielle

Fin juin 2020, la Direction avait fait une demande de prolongation de l'activité partielle auprès de l'inspection du travail, sur la période juillet à septembre. Finalement, en cohérence avec Capgemini, Altran n'utilisera plus le dispositif d'activité partielle sauf... pour le périmètre Sud-Ouest. Donc, en attendant la possibilité de mise en place de l'APLD, Altran peut mettre en activité partielle les salariés d'Altran Sud-Ouest et, en particulier, les futurs transférés « TEC ».

### **L'habillage du projet**

Afin de promouvoir le projet, la Direction va faire miroiter le **maintien d'un pôle aéronautique de haut niveau**, le temps que la crise aéronautique passe, et des lendemains qui chantent. Avec des projets de recherche extraordinaires : l'avion vert, éco-responsable, la mobilité urbaine aérienne, Smart City,...

- ⇒ Une fois de plus, le Crédit Impôt Recherche via Altran Research ou nos clients, va financer de la recherche qui n'en est pas vraiment. Un grand merci aux contribuables.
- ⇒ Du haut niveau avec des consultants mal payés, ça risque d'être compliqué.

### **Conclusions FO**

Nous ne nions pas la crise aéronautique, en particulier sur le bassin toulousain. Par contre, les moyens mis en œuvre pour y faire face sont surtout déployés pour préserver les marges de l'entreprise plutôt que ses salariés.

A notre avis, entre les licenciements pour refus de mobilité et les démissions pour baisse de salaire et absence de perspectives, il devrait y avoir, ici aussi, une perte de quelques centaines de salariés.

## Les déprimes de vacances

### La petite prime de vacances

Cette fois, ce devrait être bon. La prime de vacances va être versée !

Par contre, il n'y aura que la prime sur la période juin 2019 / mai 2020. Et sachant qu'en juillet 2019, il a été versé 228 euros sur cette période, nous n'aurons que le solde qui est de **194,33 euros**.

Altran a choisi de ne pas faire une avance sur la période juin 2020 / mai 2021, comme l'année passée.

### Cas particuliers :

- Pour les salariés à temps partiel, le montant est au prorata.
- Pour les salariés embauchés après juin 2019, l'avance n'avait pas été versée en juillet 2019. Le montant devrait être selon le calcul :  $(228 \text{ euros} + \text{solde}) / 365 \text{ jours} \times \text{nb jours de présence}$

Pour les salariés ayant eu des jours d'activité partielle, le montant sera déduit de ces jours de chômage, sauf si Altran choisit d'être généreux.

### La (sup)prime d'objectifs

Encore une générosité de notre employeur pour cette fin juillet !!

Certains services administratifs vont voir leur **prime réduite à 70%**, sous prétexte qu'il y a eu moins de travail et que les temps sont durs.

Pour rappel :

- Ces salariés reçoivent une prime liée à l'atteinte de leurs objectifs annuels. La prime est versée en 2 fois : janvier et juillet. Le montant a été défini depuis plusieurs années et est reconduit à l'identique chaque année.
- A 90%, ce sont des femmes.
- A 90%, ce sont des ETAM et des Cadres au bas de la hiérarchie. Ce sont donc des petits salaires.
- A ces salariés, bien souvent, « on » leur a dit que la prime compensait leur modeste salaire.
- Pendant le confinement et au-delà, peu de services ont vu baisser la charge de travail. De plus, certains salariés ont eu de l'activité partielle.

### Réclamation FO

Il n'y a aucune justification valable d'une réduction de la prime, dont le montant a été établi par un usage depuis plusieurs années. A partir du moment où les objectifs sont atteints, le versement doit être à 100%.



Nous demandons à Altran de verser l'intégralité de la prime.

### Observations FO

Il n'échappera à personne que les salariés visés par cette mesure sont majoritairement des femmes, à salaire modeste.

⇒ **L'égalité professionnelle reste un combat chez Altran.**

### Altran dans le déconfinement

La Direction a réactualisé ses 2 fiches réflexe pour la reprise d'activité, l'une pour site client, l'autre pour site Altran.

Nous constatons une disparité de traitement suivant les salariés. Certains ont reçu une obligation de présence sur site Altran ou client, tandis que d'autres ont eu une autorisation de télétravail jusqu'au 31 août. D'autres encore ont eu une autorisation de télétravail à raison d'une journée par semaine.



Le problème est que ces décisions managériales ont été faites sans discernement et sans prendre en compte les situations à risque des salariés : plusieurs salariés dans un espace clos, utilisation des transports en commun. Celles-ci entraînent de plus une pénibilité par le port du masque et l'anxiété d'une possible contamination.

Nous avons constaté que certains managers renvoyaient les demandes de télétravail à septembre ou au-delà.

### Réclamation FO

Etant donné la reprise actuelle de la pandémie dans notre pays et les conditions de travail dégradées sur les sites (port du masque 7 h/jour, pas d'espace détente, pas de réfrigérateur, salle repas restreinte,...), nous demandons à la Direction d'autoriser / favoriser le **télétravail** à tous les salariés, en particulier **pour ceux travaillant à plusieurs dans un espace clos et ceux utilisant les transports en commun.**

Juillet 2020



## Les Organisations Syndicales chez Altran

### Les actions de la Ligne Jaune (Amplitude et les sans étiquette)

#### Le problème du passager clandestin

Chez Altran, la ligne jaune est typiquement dans le rôle du passager clandestin.

**Le passager clandestin est celui qui profite du système sans jamais payer le prix.**

En matière syndicale, c'est le syndicat qui bénéficie des avantages que d'autres syndicats ont conquis par leurs luttes.

Comme par exemple, laisser les autres syndicats faire la grève. En cas d'issue positive, tous les salariés sont bénéficiaires, y compris le syndicat non gréviste. En cas d'échec, seuls les syndicats qui ont poussé à la grève sont pénalisés. Donc, le passager clandestin gagne à tous les coups.

Pour pallier à cela, dans quelques pays, dont les pays nordiques, l'adhésion à un syndicat est obligatoire pour bénéficier des avantages acquis ou proposé par le syndicat : convention collective, augmentation de salaire, assurance chômage, mutuelle...

Tel n'est pas le cas en France. Le combat de quelques syndicats profite à tous, gratuitement.

Et le jour où nous verrons la ligne jaune aller au combat pour les retraites, la Sécurité Sociale, ... et plus proche de nous, d'entrer en conflit avec la

Direction (c'est-à-dire au tribunal) n'est pas encore arrivé.

#### La triangulation

La seule revendication reconnue est sur l'importance du budget des Œuvres Sociales du CSE. Pour le reste, la ligne jaune n'a pas à proprement parlé de revendications. Mais comme il faut avoir l'apparence d'un syndicat, elle pratique la **triangulation** : elle pioche des idées « porteuses » dans les autres syndicats, avec néanmoins une préférence pour les revendications individuelles plutôt que pour le collectif (primes, PEG, intéressement, ...). Elle laisse cependant les autres syndicats aller au combat pour ces revendications.

Le manque d'idées s'incarne dans la communication Amplitude qui est à 50% une recopie d'articles de diverses origines (le Figaro, INRS, linkedin, Orsys, Canal+, Tissot, CEOLIS, service-public.fr, ... et surtout Wikipedia).

#### Le sapin de Noël

Voilà la seule vraie compétence reconnue : l'organisation des loisirs et autres week-ends festifs.

Mais quid des salariés qui ne souhaitent pas passer le week-end avec d'autres salariés Altran, voire leurs chefs ?

## 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