

Et maintenant,

## La crise économique et la crise sanitaire

### Opération délestage

Cet été fut plutôt stressant pour nombre de consultants. Malheureusement, cela ne va pas s'interrompre. Il est toujours proposé des missions à l'autre bout du pays avec à la clé des frais de déplacement au rabais et des sanctions allant de l'avertissement au licenciement pour les récalcitrants aux voyages. Dans certains cas, cela se termine par une rupture conventionnelle qui n'est pas forcément mieux qu'un licenciement.

### Les frais en grand déplacement

La politique de frais en vigueur mise en place par Altran est telle que (hors IdF) :

ALTRAN	Repas midi (TR)	Repas soir	Logement et petit déjeuner	Total / jour	Total / semaine (hébergement 4 jours)	Total / mois (hébergement 4 jours)
< 3 mois	5,43 €	19,00 €	50,50 €	74,93 €	305,15 €	1 220,60 €
de 3 mois à 6 ans	5,43 €			750,00 €		

Or l'URSSAF permet un remboursement de frais tel que (hors IdF) :

URSSAF	Repas midi	Repas soir	Logement et petit déjeuner	Total / jour	Total / semaine (hébergement 4 jours)	Total / mois (hébergement 4 jours)
< 3 mois	19,00 €	19,00 €	50,50 €	88,50 €	373,00 €	1 492,00 €
de 3 mois à 24 mois	16,20 €	16,20 €	42,90 €	75,30 €	317,40 €	1 269,60 €
> 24 mois	13,30 €	13,30 €	35,40 €	62,00 €	261,30 €	1 045,20 €

Nous pouvons constater que la générosité d'Altran est inférieure à celle de l'URSSAF.

⇒ **Quand la Direction prétend qu'elle applique les taux URSSAF, c'est un gros mensonge.**

### Les sanctions et la responsabilité de notre management

Les menaces verbales, puis écrites et enfin les sanctions, avertissements et licenciements, sont désormais monnaie courante. Certains dans notre management, pour se justifier et tenter de se donner bonne conscience, se défont sur leur hiérarchie qui prend les décisions et eux, ne faisant que faire leur job et exécuter les ordres.

⇒ **Ce procédé est un peu facile. Tout individu coupable d'une maltraitance est responsable de ses actes et ne peut se retrancher derrière la phrase « je n'ai fait qu'exécuter les ordres ».**

### La reprise de la crise sanitaire

#### Situation des salariés

Officiellement, la fin de la crise sanitaire a eu lieu le 10 juillet. Avec elle, se sont terminées les

mesures d'exception relatives à la prise en charge des salariés en cas d'arrêt maladie, de mise en quarantaine et de cas à risque. Ces cas bénéficiaient tous de l'assurance maladie (CPAM) sans carence et du complément de salaire par l'entreprise sans condition d'ancienneté.

De plus, le recours à l'activité partielle n'est plus possible (sauf pour Altran Sud-ouest).

Désormais, depuis cette date, les salariés de moins de 1 an d'ancienneté n'ont plus de maintien de salaire et ont les 3 jours de carence de la CPAM en cas d'arrêt de travail (contrôle positif ou cas contact).

Par contre, pour tous les autres cas tels que personne à risque, garde d'enfant, exclusion de locaux contaminés, il n'y a que la solution de télétravail. Ce qui veut dire que si le télétravail n'est pas possible, il faudra bien trouver une solution : intercontrat ou congé sans solde. La Direction ne nous a pas indiqué ce qu'elle compte faire pour ces cas.

### Cas contact et maladie professionnelle

Notre gouvernement a dit et répété qu'une contamination au COVID n'était pas une maladie professionnelle, car rien ne prouve que le salarié a été contaminé à l'occasion de son travail.

Cependant, la question se pose pour les cas contact constatés sur les lieux de travail. Ceux-ci sont bien identifiés comme potentiellement atteints parce qu'ils ont été en contact sur le lieu de travail.

⇒ **Nous réclamons un classement en maladie professionnelle. Ceci permet une indemnisation plus favorable pour le salarié, notamment en cas de complications ultérieures.**

### Masque obligatoire

Après un relâchement estival, il faut se rendre à l'évidence : nous devons porter le masque au moins jusqu'à la fin de l'année.

⇒ **La seule solution pour supporter au mieux cette contrainte est d'envoyer un maximum de salariés en télétravail, et pas seulement 1 jour par semaine comme nous dit notre Direction concernant les fonctions support.**

Vous pouvez nous contacter :

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

## Rémunération variable

### Les promesses n'engagent que ceux qui y croient

#### Le principe de la rémunération variable

Afin de nous faire travailler plus, nos patrons ont inventé un « superbe » outil : le versement d'une prime en contrepartie de l'atteinte d'objectifs. Parfois, selon le montant de la prime et les critères fixant les objectifs, nos patrons peuvent constater un intéressant retour sur investissement.

⇒ Attention les critères déclenchant le versement de tout ou partie de la prime doivent être « SMART » (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel).

#### Position FO

Par principe, nous, **FO**, sommes opposés à ce principe de rémunération variable car, fondamentalement, il s'agit d'une rémunération à la tâche et non à la durée de travail. Or, le contrat de travail de chaque salarié définit une mise à disposition de capacités de travail pour un temps donné en contrepartie d'un salaire. Ce contrat de travail fige ainsi ces trois éléments : capacité de travail, temps, salaire. L'ajout d'un complément « tâche » pourrait en soi ne pas sembler dérangeant. Cependant, dans de nombreux cas, le salaire fixe, défini par le contrat de travail, a été abaissé, et a été « compensé » par une rémunération variable. Il s'ensuit que ces salariés se retrouvent contraints de gagner cette prime pour avoir enfin la rémunération à laquelle ils auraient normalement droit.

**En résumé, le salarié n'est plus payé à sa juste valeur. Il est payé à la quantité de travail qu'il fait en plus, mais toujours pour le même temps de travail.**

**Mais ce n'est pas tout.** La rémunération variable met en valeur des défauts propre à la nature humaine : **la cupidité et l'individualisme**. Le paradoxe est que ces deux défauts vont à l'encontre de l'intérêt de l'entreprise. Car celle-ci est avant tout un travail d'équipe passant nécessairement par la confiance et la solidarité. Tel un ver dans le fruit, l'introduction de personnes avec un esprit de mercenaire, donc cupides et individualistes, détruit tout effort pour créer une équipe soudée et apte à affronter les difficultés. Autrement dit, on n'a jamais vu une armée de mercenaires gagner la guerre contre une armée de soldats défendant leur pays. Une pondération quand même : les concurrents d'Altran fonctionnent de la même manière. Par conséquent, toutes les entreprises du secteur sont à armes égales : mercenaires contre mercenaires. Mais attention au jour où l'une fonctionnera différemment...

#### La rémunération variable à la mode Altran avant COVID

Les objectifs et le montant de la prime font l'objet soit d'un avenant au contrat de travail, soit d'un engagement unilatéral de l'employeur.

⇒ Dans les deux cas, il s'agit d'un engagement d'Altran de verser la prime en cas d'atteinte des objectifs. Il n'y a jamais d'engagement du salarié à atteindre ces objectifs.

Classiquement, Altran définit les objectifs sur une année. La norme « capitalo-libérale » voudrait que les objectifs soient fixés avant la période de référence. Mais chez Altran, c'est différent : les objectifs sont fixés quelques mois après le départ de la période !!

Pour exemple, les objectifs des managers sont proposés en avril alors que la période est de janvier à décembre. Les mêmes cas se retrouvent pour les services administratifs et les consultants.

⇒ C'est curieux cette méthode. Ça ressemble à de la prime ajustée à la tête du client : on observe le rendement durant quelques mois et ensuite, on fixe les objectifs pour que le salarié puisse obtenir ou non l'intégralité de la prime...



### La rémunération variable à la mode Altran après COVID

Le passage du COVID a perturbé la mécanique.

#### Prime amputée

La plupart des salariés des services administratifs ont eu un versement de prime réduit à 70%.

Des consultants ont eu également une baisse du montant versé (prime projet diminuée de 8% malgré une atteinte des objectifs à 100%).

La Direction Altran a justifié ces amputations par une « nécessaire contribution solidaire à l'effort en ces temps difficiles ».

- ⇒ En plus d'être totalement illégale, cette mise à contribution basée uniquement sur le variable n'est pas du tout solidaire, puisqu'elle ne concerne pas tous les salariés, et s'apparente à un APC (accord de performance collective) unilatéral.

#### Dérive dans les dates

Les objectifs sont désormais fixés encore plus tard, élargissant ainsi de plus en plus le décalage avec la date de début de la période de référence.

- ⇒ Cela devient de plus en plus une prime à la tête du client...

#### Moins d'avenants

Certains salariés ont vu leur traditionnel avenant annuel « prime d'objectifs » transformé en simple courrier d'engagement unilatéral d'Altran.

- ⇒ Pour Altran, cette transformation peut être interprétée comme une « formalisation moindre » et pouvant avoir moins de « poids » vis-à-vis du juge en cas de non-respect de l'engagement, comme par exemple un non-versement de la prime. Mais, comme écrit plus haut, avenant et engagement unilatéral restent des engagements pour Altran et il est illégal de ne pas les respecter.

### Commentaires FO

#### Constat

A l'occasion de cette crise, tous les salariés peuvent constater qu'une prime n'est qu'une promesse qu'on tient ... ou pas.

Cependant, c'est un « fusil à un coup » : le non-respect d'une promesse détruit la confiance et

plus jamais un salarié ne prendra en compte « le baratin » qu'on lui fait pour qu'il travaille plus.

#### Ce qui peut être fait

Chaque salarié peut aller au Conseil des Prud'hommes pour faire valoir son droit à prime complète. Mais notre Direction sait que très peu le feront tant que chacun reste dans sa routine : « J'espère le meilleur, mais je crains le pire. En attendant, je ne fais rien ».

Pour ceux qui veulent néanmoins agir, nous pouvons les accompagner. Contacter-nous à :

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



**Je crois que  
je ne vais pas  
pouvoir aller  
travailler demain,  
je me suis fracturé  
la motivation.**

#### Ce qui aurait pu être fait

Notre Direction a fait comme d'habitude : un semblant de consultation des CSE et CCSE sur l'activité partielle puis un passage en force et des décisions arbitraires sur le reste, au détriment des salariés.

Loin de nous la négation d'une crise et des problèmes financiers que cela entraîne. Mais, la Direction aurait pu dialoguer avec les représentants du personnel et définir « en commun » les mesures à prendre.

Nous ne savons pas si notre future Direction après la réorganisation Capgemini sera plus encline au dialogue, mais nous apprécierions fortement une évolution en ce sens.

#### Suggestion FO

Ce mois-ci, il y a le questionnaire complet de la « Satisfaction salarié » dans le relevé d'activité minos. Vous pouvez exprimer votre désaccord, même si vous pensez que cela ne sert à rien.

## Les Organisations Syndicales chez Altran

### L'argent

Normalement, l'argent des Organisations Syndicales n'est qu'un moyen parmi d'autres pour leur permettre une meilleure défense des salariés. Il participe au fonctionnement de l'Organisation, aux formations, aux déplacements pour rencontrer les salariés, à lancer des procédures en justice. Cet argent provient des cotisations des adhérents mais aussi de la Direction.

### La modification de la distribution

La grande réussite de la Direction a été de modifier profondément la répartition de sa manne financière à l'occasion des dernières élections CSE fin 2019. Auparavant, les déplacements des représentants du personnel étaient pris en charge directement par Altran. **FO** et CGT ont été les deux OS qui ont le plus « voyagé aux frais d'Altran ». Cet état de fait a fortement contrarié notre Direction.

La transformation radicale de la représentation du personnel avec les élections CSE (disparition des CHSCT, des DP, ...) a permis à la Direction de faire signer un accord « sympa » avec nos deux syndicats « régressifs », la CFDT et la CFE-CGC et de faire émerger les syndicats « collaborateurs de classe », Amplitude et les Sans-Etiquette :

- Les déplacements ne sont plus payés par la Direction,
- La subvention pour les OS représentatives passe de 6 000 €/an à 10 000 €/an,

- Et surtout le budget des Œuvres Sociales passe de 0,56% de la masse salariale à 1%.

Rappel : à l'origine, l'introduction des Œuvres Sociales dans les Comités d'Entreprise a fait l'objet d'un double consensus :

- Pour les OS, de permettre l'accès de certaines catégories de salariés aux loisirs et à la culture,
- Pour les patrons, de continuer à faire du paternalisme.

### Les conséquences

- Les représentants du personnel se déplacent nettement moins pour rencontrer les salariés.
- Les Organisations Syndicales spécialisées dans les jeux et les week-ends festifs ont gagné les élections, au détriment de celles qui défendent réellement les salariés.

### Les conséquences pour FO

N'étant pas OS représentative et étant peu impliqués dans la gestion des Œuvres Sociales, le nombre de nos adhérents nous garantit plus que jamais **notre liberté et notre indépendance**. En cette situation économique difficile pour les salariés, nous sommes plus que jamais sur le terrain de la défense des salariés.

Il est à noter par ailleurs que le budget des Œuvres Sociales va être abaissé en valeur absolue, en raison de l'activité partielle et autres situations exceptionnelles due au COVID.

## 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