

Avec Altran,

« Toulouse » devient « to lose »

Altran continue de dérouler son projet « TEC » de marginalisation des salariés toulousains.

Pour cela, Altran dispose d'une législation particulièrement favorable pour elle.

Aux dernières nouvelles, la constitution de TEC aura lieu le 1^{er} janvier 2021.

Activité Partielle Longue Durée

Un accord de branche APLD vient d'être signé par tous les syndicats ...sauf **FO**!

Le contenu de l'accord

Les salariés peuvent être mis en APLD jusqu'à 40% de la durée légale de travail durant 24 mois.

Ils reçoivent une indemnité horaire sur les bases ci-dessous :

Rémunération brute mensuelle	Indemnisation
< 2 100 euros	98 % de la rémunération horaire brute
Entre 2 100 euros et 3 428 euros	80 % de la rémunération horaire brute
> 3 428 euros	75 % de la rémunération horaire brute

La rémunération brute mensuelle est la moyenne mensuelle de l'assiette de l'indemnité de congés payés (rémunération de juin 2018 à mai 2019, sans la prime de vacances et autres avantages collectifs).

⇒ Les effets de seuils sont dévastateurs entre celui qui a 2099 euros et celui qui a 2101 euros (-376 euros), idem entre 3427 euros et 3429 euros (-169 euros). **FO** avait proposé une formule de calcul avec un lissage des seuils.

Ils continuent à bénéficier des droits à congés, retraite, mutuelle.

Ils peuvent suivre des formations, mais avec les budgets du dispositif FNE (fond européen) ou de leur CPF, éventuellement complétés par la branche professionnelle et très éventuellement par l'entreprise.

Il y a interdiction de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) durant l'APLD.

⇒ Mais il n'y a pas interdiction de PSE après APLD ni de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) ni de Plan de Départ Volontaire (PDV).

L'entreprise doit soumettre pour avis au CSE les motivations de l'APLD, la liste des salariés concernés, les engagements en matière d'emploi.

⇒ La législation prévoyait un accord d'entreprise ou à défaut une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) avec avis du CSE. **FO** avait revendiqué l'obligation d'un accord d'entreprise. Le patronat et les autres Organisations Syndicales ont préféré une simple DUE. Ainsi, l'APLD peut être mis en place quel que soit l'avis du CSE.

Etant donné nos réserves sur cet accord, nous, **FO**, avons décidé de ne pas signer (voir <https://fecfo-services-syntec.fr/activite-partiel-longue-duree-fo-ne-signe-pas-laccord/>).

Cependant, cet accord est signé majoritairement (y compris par la CGT !!) et il devrait être très prochainement validé par l'Etat afin de le rendre applicable pour toutes les entreprises de la branche professionnelle.

Avec cet accord, la Direction Altran pourra s'abstenir de négocier avec les Organisations Syndicales, produira simplement un powerpoint de 4 pages à donner pour avis au CCSE, puis appliquera l'APLD sur le périmètre toulousain suivant des critères définis unilatéralement, sans contrainte et sans rendre des comptes.

Accord de Performance Collective (APC)

La Direction veut un accord amputant de 12% les salaires. Elle a déjà informé certains salariés de leur prochaine baisse de salaire...

Il ne reste plus qu'à trouver des Organisations Syndicales qui veulent bien signer et voir les contreparties qui seront proposées.

La question subsidiaire est de savoir si le salaire pris en compte pour l'APLD sera le salaire avant ou après APC.

Crédit Impôt Recherche (CIR)

Le transfert des 1800 salariés toulousains dans une société nouvelle « Altran Participations 2 » permet de faire un « nouveau plein de CIR », tout en continuant à faire le plein de CIR sur Altran Technologies, Altran Lab et APA.

Position **FO**

Altran peut remercier chaleureusement l'Etat qui vient l'aider à adoucir sa masse salariale via l'APLD, l'APC et le CIR. C'est ce qu'on appelle le « socialisme libéral » : on socialise les pertes, on privatise les bénéfices...

Mais c'est pour la bonne cause, puisque les emplois sont maintenus « officiellement »...

Il faudra voir sur la durée l'application de ces mesures et le nombre de salariés poussés individuellement vers la sortie, ainsi que le devenir de TEC à partir du 1 janvier 2023.

Vous pouvez nous contacter :

ds.fo@fo-groupe-altran.com

Politique de frais Altran

Nous revendiquons une revalorisation !!

En cette période de déplacements forcés, un point crucial est l'**indemnisation des frais**.

Rappelons l'article 50 de notre Convention Collective :

« *Les déplacements hors lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.*

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié. Ils pourront faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié. »

Afin d'éviter des indemnités à la tête du client, Altran a défini des règles de remboursement de frais dans le document « Politique de frais » disponible sur Directv2, réactualisé chaque année.

Cependant, ce document ne répond pas aux conditions de déplacement du salarié telles que définies par l'article 50. En effet, bien souvent, le salarié doit compléter « de sa poche » ces frais de déplacement.



Exemples :

- Forfait double domicile hors IDF : il est à 750 euros/mois. Il comprend « loyer, facture EDF, facture eau, taxe d'habitation, etc. ». Or, dans

de nombreuses métropoles (Aix/Marseille, Lyon, Toulouse, Lille, Strasbourg,...), ce montant est largement insuffisant d'au moins 300 euros. Il suffit de consulter le coût mensuel d'une location type Appart-hôtel pour vérifier cela. Par ailleurs, les indemnités kilométriques entre lieu d'hébergement et lieu d'intervention sont limitées à 15 km aller. Ce qui signifie que le salarié est contraint de trouver un hébergement proche de son lieu de mission. De plus, Altran inclut le repas du soir dans ce forfait, alors que ce n'est pas écrit dans sa politique de frais.

- Repas du soir en frais réel plafonné : il est à 20 euros. Pas simple de trouver un repas pour ce montant, comprenant simplement « plat + dessert », dans une métropole ou en région / saison touristique.
- Indemnités kilométriques : les taux sont ceux correspondant aux plafonds URSSAF pour +20 000 km/an. Or, la plupart des salariés font moins de 20 000 km/an pour Altran...

Revendication FO

La faiblesse de l'indemnisation des frais fait partie des éléments qui font que les salariés sont très peu « enthousiastes » pour un grand déplacement.

Une revalorisation conséquente des frais de déplacement prenant en compte la réalité du terrain aurait le double avantage :

- Les salariés seraient défrayés à hauteur de leurs dépenses,
- La Direction constaterait une plus grande motivation au déplacement en ces temps de crise.

Pour information, la politique de frais de Capgemini est globalement plus avantageuse pour le salarié.

La Ré-Organisation Capgemini

Cette semaine se déroule la grande réunion Capgemini dans laquelle il sera annoncé la future organisation du Groupe et en particulier, l'intégration d'Altran.

A la suite de celle-ci, nous devrions connaître notre sort ou du moins une grande partie.

Ce qui est certain, c'est qu'il y aura à court ou moyen terme des restructurations engendrant des coupes claires dans le management et les fonctions support.

- ⇒ A notre avis, nous allons assister à la lutte des places dans le management Altran.

COVID 19

Des trous dans la raquette



Difficile pour Altran de gérer cette crise sanitaire !! Alors, on improvise...

Plan de continuité de l'activité (PCA)

Ce document, disponible sur DirectV2, définit les procédures, les moyens et les responsables pour une lutte « efficace » contre le virus.

Les procédures

- L'information des salariés « cas contact » n'est faite que pour un contact avec un cas confirmé. Mais comme les résultats des tests ne sont actuellement donnés que 10 jours après les premiers symptômes, cela laisse du temps au virus de se propager ...
- Pas certain non plus que le poste de travail du cas confirmé soit décontaminé.
- Le PdP définit, entre autres, le nombre maximum de salariés dans un local. Cependant, nous avons constaté des dépassements... qui n'ont pas inquiété le manager.
- Il y a possibilité d'une téléconsultation médicale opérée par BienÊtreAssistance pour laquelle un médecin répond 24h/24, 7j/7, mais le numéro d'appel est confidentiel.
- Une cellule d'aide psychologique existe, mais le numéro d'appel est ultra confidentiel.

Les moyens

- Les lingettes fournies sont bactéricides et non virucides : elles ne servent qu'à étaler le virus (voir [https://www.jpg.fr/centre-de-connaissances/dossiers/virucide-ou-](https://www.jpg.fr/centre-de-connaissances/dossiers/virucide-ou-bactericide-quel-est-le-meilleur-choix-pour-lutter-contre-la-covid-19.html)

[bactericide-quel-est-le-meilleur-choix-pour-lutter-contre-la-covid-19.html](https://www.jpg.fr/centre-de-connaissances/dossiers/virucide-ou-bactericide-quel-est-le-meilleur-choix-pour-lutter-contre-la-covid-19.html))



- Les caméras thermiques donnent des températures fantaisistes,
- Les masques ne correspondent pas toujours à la bonne norme,
- Les nettoyages des locaux ne sont pas aussi fréquents que spécifiés.

Les responsables

- Un référent COVID est désigné par périmètre. Malheureusement, le nom de ce référent est disponible nulle part.
- Après information du manager par un salarié ayant une suspicion de COVID, les autres salariés au contact ne sont jamais prévenus par le manager, les RH ou le référent COVID.

Télétravail

Sous la double contrainte de la crise sanitaire s'installant dans la durée et la forte demande des salariés, la Direction a consenti à ouvrir largement le télétravail. Mais avec des mesures exotiques. Ainsi, selon les populations, il a été autorisé :

- Un seul jour par semaine, même si le salarié avait précédemment deux ou trois jours par semaine.
- Interdiction du lundi et du vendredi et le mercredi déconseillé.
 - ⇒ Il ne faudrait pas que le salarié en profite pour rallonger son week-end ou qu'il promène ses enfants... Cela démontre le degré de confiance...
- Une attestation « sur l'honneur » du salarié en lieu et place d'un certificat de conformité électrique.
 - ⇒ Ceci correspond à un transfert de responsabilité de l'Employeur vers le salarié, contraire à l'accord d'entreprise.

Commentaires FO

Pas de doute, on sera meilleur pour la prochaine crise.

Et ailleurs dans le monde du travail

Nous vous recommandons de voir en replay l'excellent reportage de France 2 – Complément d'enquête – du 17 septembre 2020 « Travail : ton univers (encore plus) impitoyable ! ». Vous pourrez enrichir votre réflexion sur le télétravail et constater que nos concurrents usent et abusent des mêmes outils pour faire décroître la masse salariale (action de FO chez ASTEK) (<https://www.france.tv/france-2/complement-d-enquete/1925963-travail-ton-univers-encore-plus-impitoyable.html>)

Indemnisation de l'Activité Partielle

Calcul de l'indemnisation

En avril 2020, nous, **FO**, avons envoyé un courrier recommandé à la Direction pour lui spécifier **notre désaccord avec son mode de calcul de l'indemnisation** des salariés, tel que présenté en CSE. Ce courrier a été reproduit dans notre Com **FO** d'Avril 2020.

D'après notre analyse des textes en vigueur, nous avons estimé que le calcul n'était pas conforme à la législation et qu'il était en particulier défavorable aux salariés.

Pour rappel, la Direction faisait **varier l'indemnisation des salariés en fonction de leur temps de travail**.

A la suite de cela, la Direction ne nous a fait aucun retour...

- Normal, c'est à ce genre de détail qu'on reconnaît le sens du dialogue chez Altran

Mais, nous avons vu les résultats : **le mode de calcul a été modifié et il est devenu nettement plus favorable aux salariés**.

Commentaires FO

Nous sommes heureux de constater que notre action a poussé la Direction à interpréter correctement la législation sur l'indemnisation des salariés en Activité Partielle !!

Le gag !

Dans le même temps, en avril 2020, la CFDT communiquait en donnant un simulateur de rémunération qui entérinait le mode de calcul de la Direction...

- Il ne suffit pas d'être bon programmeur Excel, il faut également savoir lire et comprendre la législation.

Des vérifications nécessaires

Pour autant, les calculs ne sont pas forcément corrects, notamment pour les situations mélangeant travail, congés et activité partielle, auxquelles s'ajoutent des régularisations d'un mois sur l'autre.

Pour vous aider à comprendre :
ds.fo@fo-groupe-altran.com

Rejoignez 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 31 77 09 57
Med :	Jean-Luc Bouscary	06 62 16 46 91
RA :	Pierre Vettori	06 73 18 38 78