FO Altran Communication

Octobre 2020

# Reconfinement ou pas,

# les licenciements continuent…

**Osons un chiffre : nous estimons qu'Altran souhaite au minimum la baisse des effectifs de 1 000 salariés, dont 500 uniquement pour Toulouse.**

Cela concerne les secteurs Automobile et Aéronautique, y compris les activités connexes à ces secteurs, de type systèmes embarqués et digital.

Plusieurs méthodes sont utilisées par notre management pour arriver à cette fin.

Avant tout, il faut bien comprendre les modes de départ et les implications financières :

**Rappel sur les modes de départ d'un salarié**

- Licenciement pour faute grave : pas d'indemnité de licenciement, pas de préavis de départ
- Licenciement pour cause sérieuse et réelle : indemnité de licenciement, préavis de départ
- Rupture conventionnelle : indemnité de rupture conventionnelle (égale au montant de l'indemnité de licenciement), préavis à discuter (au moins 15 jours pour réflexion + 15 jours pour autorisation de l'inspection du travail)
- Démission : préavis de départ (pouvant être discuté si accord des deux parties)

**Nota** : indemnité de licenciement = 1/3 mois de salaire mensuel par année d'ancienneté (1/4 mois pour ETAM)

## Licenciement pour faute

Le motif le plus classique est le refus de mission à 500 km de son domicile. Mais comme cela ne suffit pas, car il existe quand même des salariés qui acceptent une mobilité, le management trouve quelques autres fautes justifiant le départ forcé du salarié, comme l'insuffisance professionnelle, la mauvaise maîtrise du français (constaté pour des salariés étrangers), une ou des qualifications perdues,…

Notons que la qualification de faute « grave » ou « sérieuse et réelle » dépend uniquement de la Direction et que celle-ci est spécifiée dans la notification du licenciement. C'est ensuite au salarié de contester le licenciement ou la qualification du licenciement au Conseil des Prud'hommes.

## Rupture conventionnelle

En temps normal, c'est-à-dire avant mars 2020, il y avait très peu de rupture conventionnelle. Pourtant, il y avait beaucoup de demandes de la part des salariés, mais Altran y répondait négativement la plupart du temps.

Aujourd'hui, les temps changent : la demande s'est inversée et c'est Altran qui demandent aux salariés d'accepter une rupture conventionnelle. La raison de ce revirement est la rapidité du départ (1 mois) lorsque le salarié n'a pas commis de faute pouvant être qualifiée de grave.

Par contre, les salariés ne sont pas toujours volontaires pour ce mode de départ. Alors, on ressort les bonnes vieilles méthodes éprouvées : pression et enfumage.

## Démission

En dernier lieu, le management place le salarié dans une semi-placardisation, dans laquelle on trouve peu ou prou :

- Une obligation à venir en agence, y compris lorsque le salarié a plus de 1h30 de trajet,
- Quasiment aucune activité à assurer (même pas Altran Research car le plafond du Crédit Impôt Recherche est atteint),
- Des difficultés à avoir du matériel informatique et un poste de travail,
- L'obligation de répondre à toutes les offres de France,
- L'obligation de faire « le commercial ».

Après un petit temps à ce régime, vient ensuite **l'entretien managérial**, ce qui nous renvoie à l'époque 2008 / 2009, lors de la précédente crise. Le salarié est convoqué à l'heure qui lui convient le moins, du genre 8h30, 12h00 ou 17h30. Il se retrouve devant 2 ou 3 managers qui lui demandent en vrac son dossier de compétences, les actions commerciales qu'il a faites, ses activités, les noms de ses contacts professionnels, son retour sur la liste des offres qu'on lui a diffusée, son numéro de téléphone personnel, sa mobilité, sa vie personnelle, sa motivation, les raisons pour lesquelles il n'a pas été retenu à la dernière réunion de qualification,… Au besoin, le même entretien managérial est renouvelé la semaine suivante et ce, jusqu'à ce que le salarié craque et pose sa démission.

### Et jamais de licenciement économique

Altran ne fera jamais de licenciement économique pour les raisons suivantes :

- Obligation de justifier le caractère économique des licenciements, sachant que l'inter-contrat fait partie du modèle économique,
- Obligation de proposer des postes en reclassement,
- Obligation de proposer la ré-embauche des salariés licenciés,

De plus, ce serait un très mauvais signal adressé aux actionnaires et ceci est un argument rédhibitoire.

### Les conséquences sur les indemnités chômage

Une fois sorti d'Altran, il est bon de connaitre ses droits à Pôle Emploi, en attendant de retrouver un emploi dans une autre société.

<u>Démission</u>

Sauf cas de démission légitime (déménagement, violences subies, reconversion, …), vous n'avez pas droit aux indemnités chômage.

<u>Licenciement pour faute, rupture conventionnelle</u>

Vous avez droit à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), calculée telle que* :

- Allocation journalière de 57% du Salaire Journalier de Référence (SJR).
- Délai d'attente incompressible de 7 jours,
- Différé d'indemnisation en fonction de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).
- Droit à l'ARE de 4 à 24 mois en fonction de la durée d'activité.

Exemple pour un salaire de 35 000 €/an (2 917 €/mois) et une indemnité de congés payés correspondant à 20 jours : l'ARE est de 1 640 €/mois à laquelle il faut retrancher la cotisation retraite (3%) et la CSG/CRDS (6,7%). Elle sera versée à partir de 35 jours après inscription à Pôle Emploi (7 jours d'attente + 28 jours de différé).

*Attention, le calcul de l'ARE donné ci-dessus ne concerne que le cas général. Pour les cas particuliers, voir sur le site de Pôle Emploi.

### Quelques nouvelles de la vie toulousaine

La Direction essaie tant bien que mal de faire passer son Accord de Performance Collective (APC). Après une proposition de baisse de salaire en fonction du taux d'activité chez un client, la Direction a proposé une baisse de salaire corrélée avec une réduction du temps de travail, ce qui revient quasiment au même que la proposition précédente, mais dit autrement.

⇒ Pas sûr de trouver des Organisations Syndicales prêtes à signer.

### Commentaires *FO*

- Nos concurrents font pareil (voir https://actu.fr/occitanie/toulouse_31555/toulouse-sans-faire-de-bruit-cette-entreprise-licencie-en-cascade-voici-comment_36962874.html), mais ce n'est pas une raison pour cautionner ce genre de pratiques. Rappelez-vous, lors de votre embauche, on vous a dit :

*« Nous, nous sommes différents, nous ne sommes pas des marchands de viande. Nous offrons des perspectives d'évolution à nos salariés. … Nous vous proposerons des projets d'envergure pour des clients prestigieux… bla, bla, bla… ».*

- Nous constatons surtout qu'arrive la fin de l'année et que nos managers veulent coûte que coûte toucher leur variable comme d'habitude ou du moins sauver leurs primes d'objectif.
- Nous constatons également que finalement peu de salariés sont reclassés et accompagnés vers d'autres métiers, contrairement à ce qui avait été annoncé par la Direction.

Vous êtes dans une situation délicate, vous voyez votre horizon s'assombrir, vous pouvez nous contacter :

ds.fo@fo-groupe-altran.com

Octobre 2020

## Et voila le reconfinement !

# Ce qui est fait, ce qui aurait pu être fait

**Ça y est, la deuxième vague est là. C'était prévisible et on va dire que « c'est la faute à tout le monde ».**
Cependant, certains acteurs ont participé plus que d'autres à ce retour en arrière. A ce titre, Altran n'a pas été exempt de fautes. Nous avons régulièrement alerté sur les mauvaises décisions et les ratés de notre employeur.

### Le télétravail

La plus grosse erreur a été de faire revenir tous les salariés à leur poste de travail, qu'ils soient volontaires ou non. Au lieu de considérer que la situation était exceptionnelle et qu'il fallait des mesures exceptionnelles, la Direction a voulu absolument faire entrer le télétravail dans l'accord existant, prévu uniquement pour une situation normale. Ainsi, le nombre de jours en télétravail a été limité, voire très limité, l'accord du management a été « à la tête du client » et variable selon les services, la flexibilité a toujours été aussi impossible, …

⇒ Le résultat a été que beaucoup trop de salariés ont été présents à leur poste de travail, engendrant ainsi une relative surpopulation dans les locaux de travail, dans les lieux de restauration le midi et dans les transports en commun. Exactement ce qu'il ne fallait pas faire !

### Les missions chez les clients

Alors que les salariés de nos clients étaient mis en télétravail, de nombreux salariés Altran ont été obligés d'être présents sur site client. Ceci a été particulièrement vrai ces derniers temps avec la mise en place de zones d'alerte maximale.

⇒ Malgré les incompréhensions et questions des salariés et de leurs représentants, le management a continué à maintenir cette présence sur site client.

*La perle du 29 octobre*
*Bonjour à tous,*
*Après informations récoltées auprès de xx xx (RH), il semble que les attestations ne seront disponibles que demain. Néanmoins, le gouvernement a précisé qu'il fera preuve de souplesse jusqu'à Dimanche.* ***Donc merci à tous de vous présenter sur le site XXXX demain****.*
*En // nous attendons l'organisation à venir « Client » pour semaine prochaine et partager avec eux nos propositions de télétravail éventuelles.*

### Les inter-contrats

Dans de nombreux cas, la Direction a refusé le télétravail aux salariés en inter-contrat et les a fait venir en agence, y compris lorsque ceux-ci avaient un domicile éloigné, sous prétexte de rendre immédiatement disponible pour une éventuelle qualification.

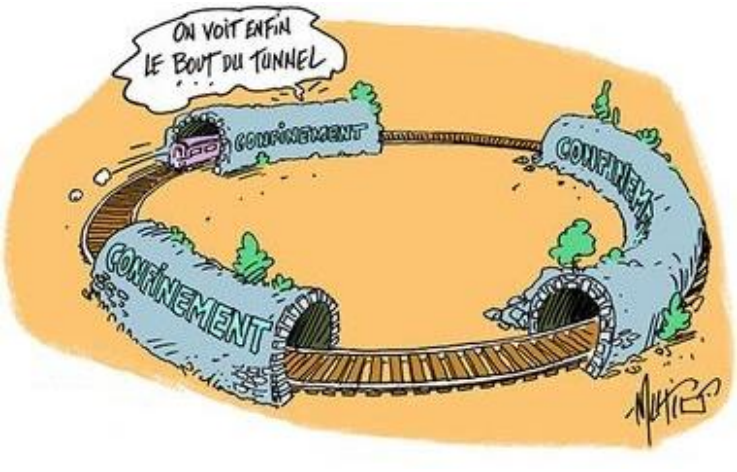
⇒ En plus de gonfler inutilement les lieux de restauration le midi et dans les transports en commun, les salariés se sont retrouvés entassés dans des locaux « inter-contrat », avec pas grand-chose à faire. Encore une fois, ce qu'il ne fallait pas faire !

### La gestion des cas suspects et des cas contact

Nous avons constaté :

- En cas de suspicion, rien n'est fait tant que le résultat du test positif n'est pas donné,
- Pour les cas contact, rien n'est fait tant que le cas suspect n'est pas déclaré « avéré ».

Etant donné que le résultat des tests n'est donné que 10 jours après, les cas ont pu se développer sans entrave…




### Les équipements de protection (masques, lingettes, …)

Les masques n'ont été pas fournis en début de crise. Par la suite, les modèles n'ont pas toujours été suivant la bonne norme.
L'obligation de porter le masque dans les locaux a mis du temps à se généraliser.
Quant aux lingettes, elles ont surtout servi à étaler le virus.

Octobre 2020

# Objectif Altran :

# Ne rien lâcher !!

**Vous avez dit « prime de 750 euros » ?**
Rappelez-vous, c'était dans le podcast de juillet de notre CEO France :
*« Nous avons décidé d'octroyer une prime de mobilité géographique de **750 euros par trimestre** … A situation exceptionnelle, décision exceptionnelle. Nous ne pouvons pas nous permettre de rater des opportunités projet pour refus de mobilité. Nous avons donc décidé de les encourager fortement. »*
C'était beau comme une promesse de chef !!
La réalité est nettement moins généreuse. Des conditions restrictives ont été opportunément ajoutées, histoire de limiter ces dépenses « inconsidérées » :

- Le départ en mobilité devait être entre le 1 juin et 30 septembre. La période vient d'être étendue jusqu'au 31 décembre,
- Le versement est limité à 1 an de mobilité, soit 4 versements maximum,
- La mobilité est obligatoirement hors de sa division (le niçois en mobilité à Montpellier n'a droit à rien),
- C'est la division d'origine qui verse la prime,
- Il faut au moins 2 jours par semaine en mobilité, le reste pouvant être fait à distance.

Et ensuite, il a surtout été bien pris soin de ne pas faire d'écrit ni de mentionner ces conditions dans l'ordre de mission.
Ainsi, des interprétations ont pu être faites au cas par cas, selon le manager :

- Pas de prime pour le consultant en mobilité avant le 1 juin,
- Pas de prime pour le consultant qui a pris des congés durant la période,
- Etc…

**Conseils *FO***
Exiger un écrit de votre management, mentionnant toutes les conditions de versement, sans ambigüité.

## 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 |