FO Altran Communication

Novembre 2020

Activité partielle

Le retour !!

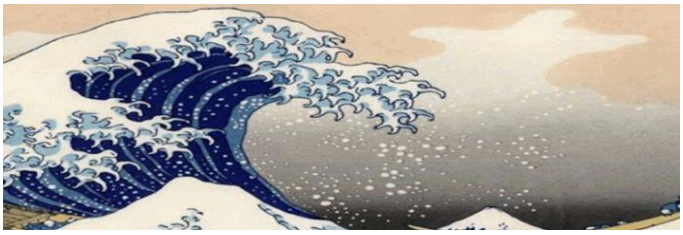
Chez Altran, la deuxième vague, c'est celle de l'Activité Partielle

En cette fin novembre, Altran vient de décider de remettre l'activité partielle au goût du jour. Ainsi, tous les CSE (sauf Sud-Ouest qui est en AP depuis mars 2020) sont actuellement consultés pour avis sur cette remise en place.

La première vague

Pour rappel, l'AP avait été introduite de mi-mars à fin juin. Cette « organisation du travail » a été faite après consultation des CSE et autorisation « quasi sans contrôle et sans condition » par l'Inspection du Travail.

Puis, un renouvellement avait été envisagé pour 3 mois supplémentaires. Cependant, Capgemini avait mis son véto et avait dit assumer la « charge financière » d'Altran, sauf pour la partie Toulousaine. En fait, cela aurait fait désordre de recourir à l'activité partielle, donc à l'argent public, et de distribuer dans le même temps des dividendes aux actionnaires…



La deuxième vague

La nouvelle période d'activité partielle est prévue du 1 décembre 2020 au 31 janvier 2021. La justification est le taux d'intercontrats restant toujours trop élevé (il est question de 15 % d'intercontrats en moyenne sur la France) et la Direction prévoient de nombreuses fins de contrat avec la fin d'année, et un gel / report d'investissements de nos clients en début d'année 2021. A priori, Capgemini ne s'opposerait pas cette fois à une mise à contribution de l'argent public.

Conséquences pour les salariés

Indemnité d'activité partielle

Le taux d'indemnisation dépend de la rémunération mensuelle :

Rémunération brute mensuelle	Indemnisation
< 2 000 euros	95 % de la rémunération horaire brute
Entre 2 000 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

Le calcul est le même que celui fait lors de la période précédente.

⇒ Pour les détails du calcul, vous pouvez nous contacter à ds.fo@fo-groupe-altran.com

Congés

Il y a acquisition de congé, y compris durant les journées en chômage partiel.

Altran ne pourra pas imposer la prise de congé.

RTT

Il n'y a pas d'acquisition de RTT durant les journées en chômage partiel.

Il est à craindre qu'Altran imposera la prise de jours de RTT employeur (4 maximum), même s'ils ne sont pas acquis…

Jours fériés durant l'activité partielle

Les jours fériés ne peuvent pas être comptés en activité partielle. Ils doivent être payés comme des jours de congés payés.

Formation

En principe, les salariés en AP peuvent avoir une ou des formations financées en grande partie par le FNE et/ou l'OPCO. Autrement dit, Altran sera généreux en formations payées par d'autres.

Ticket Restaurant

Il n'y a pas d'acquisition de TR durant les jours d'AP.

Mutuelle

La couverture mutuelle continue durant cette période.

Conséquences pour Altran

Pour chaque salarié en activité partielle :

- L'Etat et l'UNEDIC verse à Altran une allocation égale à 60% de la rémunération,
- Altran verse au salarié une indemnité de 75 à 95% de la rémunération.

Estimation financière

En première approche, on peut faire une estimation grossière de l'aspect financier pour Altran sur les bases suivantes :

- 10% des salariés concernés sur un total de 11 000 salariés,
- Activité partielle de 50% sur la période,
- Salaire moyen de 36 000 €/an, soit 3 000 €/mois,
- Taux d'indemnisation de 80%,

L'Etat et l'UNEDIC verse une allocation de 1,98 M€ (70% Etat et 30% UNEDIC).
Altran verse une indemnisation de 2,64 M€.
Le coût de l'AP est pour Altran de 0,66 M€ (delta entre indemnisation et allocation).
Sachant qu'Altran aurait dû verser 3,3 M€ en masse salariale s'il n'y avait pas eu d'AP, **le gain est alors de 2,64 M€ pour Altran** (delta entre masse salariale et coût de l'AP).
Bien sûr, ceci n'est qu'une estimation « à la louche », mais elle permet de comprendre que l'enjeu de l'activité partielle se mesure en quelques millions d'euros.

Commentaires *FO*
Vous êtes en intercontrat, ou vous allez bientôt l'être. Vous vous interrogez sur cette période délicate. Vous pouvez nous contacter :
ds.fo@fo-groupe-altran.com

SmartRH V2

Une nouvelle version pour quoi faire ?

Après une annonce faite il y a 2 ans, la version V2 de SmartRH a été déployée.

Un outil de contrôle du temps de travail

Légalement, un employeur est tenu de contrôler le temps de travail de ses salariés. Pour Altran, le temps de travail est très majoritairement exprimé en « heures », que ce soit un forfait ou non, et très minoritairement exprimé en forfait jours.
Pour le contrôle horaire, l'employeur a le choix :

- Soit d'avoir un horaire collectif et d'imposer des horaires « identiques » pour tous,
- Soit d'avoir des horaires individualisés et dans ce cas, il peut demander à chaque salarié de faire son propre relevé horaire.

Altran a choisi d'avoir principalement des horaires individualisés, ce qui permet une nécessaire souplesse pour des consultants intervenant chez des clients.

Jusqu'à présent, SmartRH ne faisait que définir les heures à faire, avec des heures d'embauche et débauche fixes, ce qui revient à faire un contrôle « a priori » et non un contrôle « a posteriori ». Ce fonctionnement n'était pas vraiment un contrôle au sens de la législation. En particulier, cela ne permettait pas de déclarer les heures supplémentaires réellement faites.

Suite aux actions de différents CHSCT et Organisations Syndicales dont ***FO***, Altran a dû mettre en place un véritable outil de contrôle des heures réalisées, sous la pression de l'Inspection du Travail.
Désormais, chaque jour, ceux qui le souhaitent ont la possibilité de déclarer leurs heures d'embauche et de débauche, une fois réalisées. Il s'agit donc d'un vrai contrôle horaire.

Et Minos, à quoi ça sert ?

Minos est une relique qui permet une déclaration d'activités. Théoriquement, il sert à la facturation lorsque celle-ci est à la journée de travail.
Dans les faits, cet outil est très mal adapté, car les salariés ne sont pas tous facturés à la journée et de plus, la durée de la journée est différente selon les contrats de travail.
De plus, cela ne permet pas de facturer d'éventuelles heures supplémentaires.

⇒ A notre avis, Minos va disparaitre avec l'intégration d'Altran dans Capgemini.

Les conséquences du nouveau SmartRH

Si le total par semaine dépasse le temps de travail défini par le contrat de travail, le management devrait théoriquement payer les heures supplémentaires. Mais comme celles-ci doivent en principe être validées préalablement par le management, il n'est pas du tout certain qu'elles soient effectivement payées. Cependant, le management ne pourra pas les ignorer et cela pourrait faire avancer la prise en compte par Altran du nombre d'heures réellement effectuées par ses salariés.

La réalité après un mois de mise en service

Notre management est perturbé. C'est le moins qu'on puisse dire.

Des salariés ont joué le jeu de mettre les heures réellement effectuées. Ils ont reçu divers messages de la part de leur management du type :

Commentaire du manager : Bonjour xxxx, Seul le temps de travail effectif doit être déclaré, c'est-à-dire sans les temps de pause, repas, repos, trajet. Aujourd'hui, ton activité ne justifie pas la réalisation d'heure supplémentaire. Tu dois pouvoir lisser ta charge sur les prochaines semaines afin de te conformer à ton contrat de travail. Merci de ta prise en compte

NB : Pour votre information, la ventilation des heures concerne les heures déclarées supérieures au volume d'heures demandé, mais également les heures déclarées qui n'avaient pas fait l'objet d'une demande de volume préalable.

En gros, le management ne veut surtout pas payer d'heures supplémentaires, tente de maquiller les heures en temps de pause café, de pause cigarette, pause déjeuner, … (bientôt la pause pipi ?!...) et nous incite à reporter à plus tard la charge de travail, sans pour autant l'alléger.

Et force est de constater que de nombreux salariés ne font plus leur déclaration d'heures réalisées, laissant SmartRH transformer automatiquement les heures théoriques en heures réalisées.

Autre conséquence de SmartRH V2

Attention, la validation automatique par SmartRH des heures « réelles » d'embauche et débauche peut avoir son importance en cas d'accident de trajet. En effet, que se passera-t-il lorsqu'un salarié aura un accident de trajet à 16h00 ? Altran pourrait être tenté de dire que le salarié était censé être au travail jusqu'à 18h00 (déclaration par défaut) et ne pas prendre en compte l'accident de trajet, alors qu'en réalité le salarié avait effectué sa journée de travail et se rendait normalement à son domicile.

Le temps de travail, c'est quoi ?

A l'occasion du déploiement de SmartRH V2, nous avons entendu la remarque suivante de la part d'un salarié : « ***On est payé aux livrables, pas à l'heure !!*** »

Cette réflexion montre que certains salariés n'ont pas bien compris leur situation : ils confondent le « contrat commercial » qu'Altran a passé avec un client et le « contrat de travail » qu'ils ont avec Altran.

Pour ces salariés, rappelons les fondamentaux :

- Le contrat de travail définit « **une mise à disposition d'une force de travail pour un temps donné avec une contrepartie financière** ». La législation qui régit ses règles est rassemblée dans le Code du Travail.
- Le contrat commercial définit « **la fourniture de biens ou prestations avec une contrepartie financière** ». La législation qui régit ses règles est rassemblée dans le Code du Commerce.

La confusion entre ces deux contrats est entretenue par notre système économique libéral qui a tendance à réduire tous les échanges sociaux en relation de client à fournisseur. Notre management reprend entièrement ce discours libéral en impliquant totalement le salarié dans la responsabilité commerciale de l'Entreprise.

⇒ La phrase « *On est payé aux livrables, pas à l'heure !!* » est l'illustration même de ce transfert dans les esprits de la position de « travailleur salarié » à celle de « fournisseur ».

Remettons les choses dans l'ordre : le salarié est payé à l'heure, pas aux livrables !!

Position *FO*

Nous vous recommandons de déclarer « au réel » vos heures d'arrivée et de départ chaque jour, même si vos heures supplémentaires ne sont ou ne seront jamais payées. La réalité de vos heures passées sera néanmoins un argument lors votre entretien annuel et la justification d'une augmentation de salaire ou d'une organisation différente de votre poste de travail.

Vous pouvez nous contacter à :
ds.fo@fo-groupe-altran.com

Novembre 2020

Minima conventionnels / minima hiérarchiques

Du nouveau depuis le 1 novembre 2020

Après de longs mois de « réflexion », l'avenant n°45 relatif aux salaires minima hiérarchiques dans notre branche professionnelle vient d'être étendu par les services de l'Etat, ce 16 octobre 2020. Il sera applicable au 1 novembre 2020.
Pour rappel, l'avenant avait été signé le 31 octobre 2019 par les Organisations Patronales, la CFDT et la CFTC.

FO, pour sa part, n'avait pas été signataire, étant donné la modestie des augmentations de salaires « concédées » par les Organisations Patronales.

Néanmoins, ***FO*** a pesé dans la négociation, puisque ***FO*** a mis en exergue le tassement des salaires ETAM en position 1. Ceci a entraîné la suppression de la classification 1.3.1 et la recodification des 3 classifications restantes.

La notion de Salaires Minima Hiérarchiques (SMH)

La grande (r)évolution de cet avenant réside surtout dans son arrêté d'extension. En effet, l'article 4 de l'avenant n'est pas étendu, ce qui implique que **l'assiette des SMH se retrouve réduite au salaire de base et aux seuls avantages en nature**, excluant tout autre complément ou accessoire de salaire tel que primes de vacances, primes d'objectifs, ...

Les conséquences à court terme

En pratique, cela signifie que les compléments de salaire tels que définis par l'article 32 de la Convention Collective ne sont plus à inclure dans l'assiette des SMH, et notamment la prime de vacances n'est plus à prendre en compte dans les SMH.

⇒ Pour les salariés concernés, cela fait une augmentation de salaire plus élevée que prévue.

Les conséquences à moyen terme

L'augmentation plus élevée que prévue initialement par les Organisations Patronales fait redouter un possible « rattrapage » en repoussant de plusieurs années toutes nouvelles augmentations des SMH.

Pour toutes informations complémentaires :
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