

## Home office et flex office

### Vos prochaines conditions de travail

**New Normal, c'est un projet pour le « monde d'après », venant directement de Capgemini, qui va modifier profondément nos conditions de travail.**

#### La genèse du projet

Fort d'une expérience contrainte de télétravail pour les salariés depuis presque 1 an, nos dirigeants ont constaté qu'il n'y avait pas eu de baisse de productivité, hormis pour les salariés ayant des clients atteints par la crise, et que des économies avaient été faites, essentiellement par la limitation des déplacements et par la baisse des consommations dans les locaux de l'Entreprise.

A la suite de ce constat, ils ont imaginé développer le principe du travail « **en partie sur site et en partie à la maison** », moyennant quelques améliorations, afin de réduire encore et toujours les coûts.

Désormais, le télétravail deviendrait la norme et les locaux de l'Entreprise ne seraient qu'un lieu de rencontre physique des équipes. En jargon globish, cela donne « home office » et « flex office ».

#### Home office

Le télétravail est basé sur le volontariat.



L'objectif visé est de 30 à 70 % du temps, soit entre 6 et 14 jours de télétravail par mois. Néanmoins, des exceptions sont prévues (demandes

client, spécificités des missions, incapacité à télétravailler, ...).

Il est prévu la fourniture de l'équipement informatique.

#### Flex office



Les locaux ne sont plus que des espaces composés de salles de réunion et de quelques

bureaux, le plus souvent en open space.

Il n'existe plus de places attitrées et le nombre de postes de travail disponibles est inférieur au nombre total de salariés affectés à ces locaux. Le nombre de postes est déterminé en fonction de la proportion de télétravailleurs. Le taux visé de flex office est de 60 à 70%, soit 600 à 700 postes pour 1 000 salariés.

⇒ Pour avoir un bureau, il faut arriver de bonne heure ou être chef. Sinon, c'est retour à la maison ou travail dans la cafétéria, avec le PC sur les genoux.

#### L'habillage du projet

Les concepteurs du projet parlent de « **flexibilité du travail** » et argumentent sur la **confiance**, le **volontariat**, la **non-discrimination**, la **liberté** dans l'organisation de son travail, l'**équilibre vie professionnelle / vie personnelle** et enfin une **performance améliorée** pour le salarié.

Ils prévoient des rencontres régulières entre le manager et son équipe (« rituel d'équipe ») qui doit permettre la cohésion et surtout la préservation de la santé mentale des salariés isolés dans leur home office.

De plus, les locaux sont aménagés en 4 types d'espace : le travail individuel (bureau isolé, poste de travail standard), le travail collaboratif (salle de réunion), convivialité (salle de détente, cafétéria), support (casiers personnels).



⇒ La présentation et les images sont belles et nous donnent l'agréable impression de déambuler chez IKEA...

#### Une nouvelle normalité pour une flexibilité accrue au travail ?

Voici quelques réflexions, non exhaustives :

- ✓ « Payer pour travailler » au lieu de « être payé pour travailler »

Il existe 3 axes de recherche pour l'accroissement de gains financiers, qui est le moteur de notre système économique-libéral : l'augmentation de la productivité, la réduction de la masse salariale et la réduction des frais généraux.

L'innovation dans ce projet est d'avoir une réduction des frais généraux en faisant participer **les salariés** à l'effort : ceux-ci **mettent à disposition leur résidence** pour télétravailler. Cette mise à disposition comprend le local, la table, la chaise, l'électricité, l'eau, le chauffage, la connexion internet, le téléphone et quelques fois le matériel informatique, sans oublier l'assurance de la résidence.

Jusqu'à présent, les salariés prenaient « à leur charge » quelques frais généraux tels que leur « costume de travail », l'utilisation du véhicule personnel pour aller en mission, le téléphone personnel pour communiquer avec le manager ou les collègues de travail. Avec le télétravail généralisé, la résidence des salariés devient un lieu annexe de l'Entreprise, et ce, entièrement à charge des salariés.

Ce principe est à la fois ancien et innovant. Il est ancien, car « faire payer aux autres un service que l'on doit » n'est pas une nouveauté. Il est innovant car il est présenté de telle manière que le salarié devient volontaire pour être intégré dans cette nouvelle normalité, au sens de la servitude volontaire selon Etienne de la Boétie.

#### ✓ Le piège du télétravail pour les femmes

La promesse de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée s'adresse directement à la population féminine.

L'insertion des femmes dans la vie économique et le monde du travail a été l'un des grands combats féministes du XX<sup>ème</sup> siècle, au nom de l'indépendance financière, de l'égalité, du refus de relégation à l'unique statut de mère.

Mais le télétravail est un retour à la maison et un moyen de remettre la femme au foyer, pour peu que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée devienne une porosité entre ces deux vies. Le piège est tendu, dès lors qu'il s'agit de garder les enfants, même ponctuellement, et de s'occuper des fourneaux, tout en assurant une vie professionnelle à la maison.

#### ✓ Le retour à la vie d'étudiant

Accessoirement, home office et flex office rappelle l'époque où nous étions étudiants : nous nous partageons entre le travail dans les locaux de

l'école ou de l'université, dans lesquels ils n'y avait pas grand-chose, et la chambre étudiante dans laquelle nous faisons tout : travailler, dormir, cuisiner et faire la fête.

⇒ Nous vous laissons le choix entre la nostalgie et la régression.

#### ✓ Les limites d'efficacité

Travailler, c'est bien. Travailler efficacement, c'est mieux. Or, il n'est pas du tout certain que faire travailler des personnes isolées chez elles, avec quelques contacts par mails, visioconférences et réunions d'équipes soit un gage de performance, notamment lorsque la majorité des travailleurs a peu d'expérience professionnelle.

Le pire serait de laisser des salariés livrés à eux-mêmes, sans accompagnement.

#### ✓ Les limites économiques

La réduction de la superficie et du nombre des locaux de l'Entreprise va forcément générer des économies en terme de loyer et de consommations.

De la même manière, la réduction des trajets des salariés va entraîner des

économies de frais de déplacement.

Ces deux types d'économie vont donner un avantage compétitif vis-à-vis de nos concurrents. Cependant, ceux-ci ne vont pas rester les bras croisés bien longtemps et ils vont agir de la même manière. Notre avance concurrentielle ne sera que de quelques années au plus. Il faudra ensuite trouver autre chose.

#### ✓ Les limites sociales et sociétales

Les humains sont des êtres sociaux et non solitaires. Le monde du travail joue pleinement son rôle dans l'insertion de tous dans la société humaine.

Or, le télétravail détruit une partie de cette insertion, avec des individus qui ne dialoguent qu'avec leur ordinateur durant une journée entière. Ça ne fait pas rêver.

De plus, l'absence de poste attiré dans les locaux de l'Entreprise donne au salarié le sentiment d'être un étranger chaque fois qu'il s'y rend. Malgré un mobilier qui semble convivial à première vue, l'ensemble reste finalement impersonnel.



### Position FO

Home office et flex office sont une évolution inéluctable de nos conditions de travail, ne serait-ce simplement pour des raisons de limitation des déplacements dans une perspective de transition vers des modes de vie plus respectueux de l'environnement.

Cependant, il ne s'agit pas de dégrader les conditions de travail des salariés. Il faut donc qu'il y ait des contreparties acceptables telles que :

- un poste de travail à domicile équivalent à celui dans les locaux Altran,
- une prise en charge des consommations liées au télétravail (électricité, connexion, chauffage,...),

- un respect des horaires de travail,
- un réel volontariat,
- une garantie de ne pas laisser les salariés isolés, afin de préserver leur santé mentale.

Pour plus d'informations, vous pouvez nous contacter :

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

### La vie en agence par temps de Covid

En ces temps de télétravail fortement recommandé par notre gouvernement, plusieurs agences sont « fermées » officiellement 1 ou 2 jours par semaine et nous avons vu des RH et des managers faire le tour des locaux pour renvoyer en télétravail les salariés présents.

## Les RTT et JNT

## Rappel des règles

### Jours RTT (Réduction du Temps de Travail)

Ces jours concernent les salariés avec un contrat :

- « 37 heures + 12 jours RTT »
- « 158 heures mensuelles / 36h30 hebdo + 10 jours RTT »

Ces jours sont octroyés afin de respecter l'imposition légale de « 35 heures par semaine » ou « 1607 heures par an ». Il s'agit donc d'une « Réduction du Temps de Travail » ayant une origine légale.

### JNT (Jour Non Travaillé)

Ces jours concernent les salariés avec un contrat :

- « 38h30 hebdo / 218 jours par an »,
- « Forfait jours / 218 jours par an ».

Les salariés ne doivent pas travailler plus de 218 jours par an. Les autres jours ouvrés sont « non travaillés » et sont appelés « JNT ». Cette disposition provient de l'application des modalités horaires « 2 » et « 3 » définies par l'accord sur le temps de travail de la Convention Collective. Il s'agit d'une limitation du nombre de jours de travail en compensation de la flexibilité horaire journalière ou hebdomadaire.

### Nombre et acquisition des RTT et JNT

Le nombre de RTT / JNT varie selon le type de contrat.

Contrat	Nb/an	Nb/mois
37 heures + 12 jours RTT	12 RTT	1 RTT
158 h mensuelles / 36h30 hebdo + 10 RTT	10 RTT	0,83 RTT
38h30 hebdo / 218 jours par an	11 JNT (en 2021)	0,91 JNT (en 2021)
218 jours par an	11 JNT (en 2021)	0,91 JNT (en 2021)

L'acquisition est mensuelle et quel que soit le nombre de jours travaillés. Toutefois, un arrêt maladie ou un jour sans solde réduit l'acquisition mensuelle au prorata.

### Compteurs RTT / JNT

Le compteur « RTT / JNT » mentionné sur votre bulletin de paie est remis à zéro au 31 décembre de chaque année.

En cas de reliquat au 31 décembre, celui-ci est transféré sur le compteur « RTT / JNT Rel » en janvier de l'année suivante. Ce compteur reliquat est à utiliser entre le 1 janvier et le 31 mars. Il est ensuite remis à zéro.

### RTT / JNT Employeur et Salarié

Selon le type de contrat, des RTT / JNT peuvent être imposés par l'employeur. Les dates imposées sont fixées avec au moins 8 jours de délai de prévenance. Les éventuels RTT / JNT Employeur non utilisés au 31 décembre sont automatiquement transformés en RTT / JNT Salarié dans le compteur reliquat (RTT / JNT Rel).

### Compte-Epargne Temps (CET)

Si vous avez 1 an d'ancienneté, il existe un CET (accès via SmartRH) dans lequel vous pouvez mettre tout ou partie des RTT / JNT reliquat, entre le 1<sup>er</sup> janvier et 15 mars. Vous pouvez débloquer le CET jusqu'à décembre, soit en monétaire soit en congé supplémentaire. Et si vous ne le débloquent pas, votre CET est automatiquement soldé fin décembre et les RTT / JNT épargnés sont monétisés.

### Solde des RTT / JNT 2020

Vous avez jusqu'au 31 mars 2021 pour solder votre compteur reliquat « RTT / JNT Rel ». Au-delà de cette date, vos RTT/JNT 2020 seront définitivement perdus.

Des questions, vous pouvez nous contacter :

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

### Primes amputées,

### FO dit non !!

#### Des primes amputées... pour cause de situation économique

De nombreux consultants et quasiment tous les salariés des fonctions support ont eu leurs primes contractuelles réduites arbitrairement de 30%, par la Direction, une première fois en juillet 2020 et une seconde fois en janvier 2021, alors que les objectifs avaient été atteints.  
L'argument avancé est : « la crise sanitaire et économique ».

#### Des résultats en croissance... grâce à la situation économique

Capgemini vient de publier des résultats exceptionnels : un chiffre d'affaires en hausse de 13,7% et une marge opérationnelle progressant de 8 %, soit 11,9% du chiffre d'affaires.  
De plus, notre Directeur Général du Groupe avoue que le Groupe a su profiter de la crise sanitaire : « En 2020, nous faisons la démonstration de la résilience et de l'agilité du Groupe »



Si vous voyez une incohérence dans les deux paragraphes ci-dessus, nous également !

Nous avons la forte impression « **qu'on nous ment** », sinon comment comprendre que l'entreprise va mal, mais qu'elle gagne de l'argent...

En attendant, des salariés n'ont eu qu'une partie de leurs primes promises. Des économies ont été faites en particulier sur les salariés des fonctions support, en grande partie des femmes et des ETAM.

Nous, **FO**, avons lancé une procédure en justice (action groupée aux prudhommes) afin d'obtenir l'intégralité des primes dues.

Si vous êtes concernés par une réduction de prime alors que vous avez atteint les objectifs fixés, vous pouvez nous contacter :

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

**Vous êtes concernés, joignez-vous à nous !**

## 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