

Egalité professionnelle...

Promis, c'est pour bientôt !?

Le 8 mars

Au-delà de l'aspect anecdotique d'une journée de l'année consacrée à une « cause » parmi tant d'autres (le handicap, le climat, le sida, ...), « la **journée internationale de lutte pour les droits des femmes** » nous importe car elle porte en elle des revendications de droits sociaux, en plus de droits sociétaux.

En particulier, il est bien ici question de salariées en lutte pour une **vie professionnelle digne**, garantissant une émancipation libératrice d'une quelconque tutelle masculine.

Le premier droit est celui d'avoir « **un salaire égal pour un travail égal** ». Ce droit est dans la loi depuis très longtemps. Force est de constater qu'il n'est toujours pas dans la tête de nos dirigeants.

Le deuxième droit est celui de **ne pas subir de harcèlement**, en particulier de harcèlement sexuel au travail.

⇒ Rappelons que **1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle, 73% de celles devant porter une tenue montrant leurs formes ont vécu des formes de violences sexistes et sexuelles et 82% ont déjà fait l'objet d'agissements sexistes ou sexuels.**

Agissement sexiste

Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. *Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril » peut caractériser l'agissement sexiste.*

Harcèlement sexuel au travail

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante. *Afficher quotidiennement des photos à caractère sexuel dans le bureau peut relever du harcèlement sexuel.*

ou
Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. *L'assurance d'un licenciement évité en contrepartie d'une relation sexuelle constitue un cas de harcèlement sexuel.*

Conseils FO

Vous constatez une discrimination envers vous, vous êtes victime de harcèlement : contactez-nous.
ds.fo@fo-groupe-altran.com



L'index Egalité

L'index Egalité professionnelle Femmes / Hommes est un outil instauré en 2018 au niveau de toutes les entreprises d'au moins 50 salariés et qui est censé permettre de mesurer les écarts de rémunération, pour mieux les supprimer. Il est basé sur **5 indicateurs donnant**, in fine, **une note globale sur 100**. Si la note est inférieure à 75, l'entreprise a 3 ans pour prendre des mesures correctives sous peine de pénalités financières pouvant atteindre 1% de la masse salariale. (Voir <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/indexegapro>)

Au 1^{er} mars, Altran a publié son index 2021. Il est de 89/100, identique à celui de 2020, avec les détails suivants :

Indicateurs	Score
Écart de rémunération de base et variable + primes individuelles	39/40 points
Écart de répartition des augmentations individuelles	20/20 points
Écart de répartition des promotions	15/15 points
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	15/15 points
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	0/10 points
TOTAL = INDEX	89/100 points

Vu de loin, cela paraît bien. Altran a presque tout bon, hormis le nombre de femmes dans les plus hautes rémunérations (- 10 points). Mais dans ce domaine, ce n'est pas une priorité **FO**. Alors, tout va bien ?

En fait pas vraiment, car la construction de ces indicateurs est loin d'être parfaite.

Pour l'indicateur le plus important, les écarts de rémunération, il est nécessaire de constituer des catégories socio-professionnelles (CSP) suffisamment fines et représentatives. En pratique, pour Altran, cela veut dire qu'il faut constituer des groupes de 3 hommes et 3 femmes minimum, de même catégorie (cadre administratif / cadre opérationnel / consultant / consultant ETAM / fonction support), de même coefficient et de même tranche d'âge. Or, mis à part la population des consultants, il est quasi impossible de faire un tel découpage pour les autres populations. Il manque toujours 1 femme ou 1 homme pour constituer un groupe CSP.

- ⇒ L'indicateur ignore de nombreux groupes CSP qui, justement, concentrent des inégalités. Le score de 39 sur 40 points est donc trompeur puisqu'il occulte de nombreux salariés.

Concernant les augmentations de salaire en retour de congé maternité, la Direction nous a indiqué que toutes les salariées concernées avaient eu une augmentation de 0,5% en 2020, alors que les augmentations pour les autres salariés avaient été gelées. D'où le score de 15 sur 15 points.

Commentaires FO

Dans le principe, cet index égalité est une bonne chose, mais il n'est pas suffisant.

- ⇒ Il reste des activités quasiment réservées aux femmes (pôle frais, recrutement,...) tandis d'autres métiers s'ouvrent tout juste à celles-ci (mécanique, informatique,...). Or, force est de constater que ces métiers à forte connotation féminine sont également à des niveaux de salaire plus faibles. Cet index fait totalement abstraction de cela.
- ⇒ L'index ne tient pas compte des salariées ayant un bon positionnement salarial, mais avec une classification anormalement inférieure. Et en fait, si on applique la bonne classification, alors, le positionnement salarial n'est plus le bon...
- ⇒ FO revendique l'ajout d'un indicateur supplémentaire concernant la part de femmes parmi les 10 % de salaires les plus bas de l'entreprise.
- ⇒ Enfin, d'une manière générale, un bon score ne dit rien de l'existence de quelques discriminations. L'index Egalité ne donne qu'une indication macroscopique. Un « bon » index n'est pas un gage de non-discrimination.

Plan d'actions Egalité Professionnelle

En 2019, un **accord Egalité Professionnelle** avait été signé à l'unanimité des Organisations Syndicales. Par contre en 2020, aucun accord n'a été trouvé et la Direction n'a eu que le choix de mettre en place un **plan d'actions**. Evidemment, celui-ci est bien en-dessous de l'accord de 2019.

Rémunération
L'enveloppe de rattrapage salarial n'est plus que de 100 000 euros en 2020 alors qu'elle était de 225 000 euros en 2019. De plus, les critères d'éligibilité sont plus restrictifs (ancienneté, écart en absolu et en pourcentage par rapport à la médiane). Les montants prévus en revalorisation salariale sont en conséquence plus modestes.

Augmentation en retour de congé maternité

Alors qu'en 2019, une augmentation minimale de 1,5% avait été prévue, seule une augmentation minimale de 0,5% est prévue pour 2020.

égalité professionnelle



Pour le reste, formation, promotion, articulation vie professionnelle / vie privée, ce n'est qu'une suite de vœux pieux et de recopie du Code du Travail et de la Convention Collective.

Pour plus d'informations, contactez-nous :
ds.fo@fo-groupe-altran.com

Congés paternité de 25 jours

C'était une vieille revendication de **FO** : désormais, la durée du congé de paternité sera portée de **11 à 25 jours calendaires à partir du 1^{er} juillet 2021**. Le congé s'appliquera également pour les enfants nés avant le 1^{er} juillet 2021, mais dont la naissance était prévue après cette date.

Le congé pourra être pris en 2 fois :

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après la naissance,
- 1 période de 21 jours calendaires.

Le congé devra débuter dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le congé sera indemnisé par la Sécurité Sociale à 100% du salaire journalier de base, plafonné à 89,03 euros/jour, et complété par Altran à hauteur de 100% du salaire de base à compter de deux ans d'ancienneté.



Home office et flex-office,

La suite

Le discours

Dans une interview dans les médias, notre CEO estime arriver à terme entre 40 et 50% de télétravail. Il ajoute qu'il « *va falloir réinvestir dans l'espace personnel des collaborateurs chez eux* » et qu'il est « *normal de pouvoir donner un espace de travail, une chaise, un écran de façon à ce que les gens travaillent dans de bonnes conditions s'ils sont en télétravail* ». (voir <https://www.bfmtv.com/economie/aiman-ezzat-dg-de-cap-gemini-40-a-50-de-nos-ingenieurs-seront-en-teletravail-apres-la-crise-AN-202102180141.html>)

Nous prenons acte de ce discours.

L'expertise

Suite à l'annonce du projet « New Normal » consistant à étendre le télétravail (home office) et à réduire le nombre de postes de travail dans les locaux de l'Entreprise (flex office), le Comité Central Social et Economique (CCSE) a lancé une expertise concernant les nouvelles conditions de travail que ce projet génère. Il est à noter que les locaux de Toulouse sont déjà en flex office...

Les conclusions et préconisations de cette expertise devraient être disponibles vers fin mai.

Les déménagements

Il est prévu de fermer les locaux d'Ile-de-France (Vélizy Topaz, Vélizy Energy II, Neuilly, Puteaux Bellini) en cours d'année et de regrouper les salariés Altran avec les salariés Capgemini dans quelques locaux existants et à venir, selon la méthode « flex office ».

La pratique

La période actuelle nous permet d'entrevoir notre futur de « new normaleur ».

- « Dis-moi ce dont tu as besoin, je te dirai comment t'en passer »

Officiellement, le matériel pour le télétravail est fourni par Altran. Mais il n'existe pas de liste ! Evidemment, cela comprend le PC portable. Par contre qu'en est-il d'un clavier, d'une souris, d'un

écran, d'un casque, d'un téléphone, d'une imprimante, d'un fauteuil, d'une table,... ?

Déjà, pour le PC, nous constatons à quelques retards de livraison (dignes d'un vaccin AstraZeneca). Alors pour le reste, c'est la débrouille ! Le salarié a le choix entre « se servir directement dans les locaux Altran » ou faire une demande d'achat (avec le bon formulaire...) ou utiliser son propre matériel.

En CSE, notre Direction nous a explicitement dit qu'elle n'allait pas commander des centaines d'écrans 24" à destination des télétravailleurs ...

Faut-il conclure que les salariés doivent se contenter du petit écran de leur PC portable ou sinon qu'ils doivent payer eux-mêmes l'écran 24" ?

➤ Le prix des consommations

Pour tout ce qui concerne des consommations (électricité, chauffage, eau,...), Altran donne un forfait mensuel de 15 euros, tandis que Capgemini donne 20 à 35 euros / mois (Altran demi-part of Capgemini...).

➤ La visioconférence

Au cas où certains managers, clients ou collègues vous demanderaient de mettre en service votre caméra durant une visioconférence, dévoilant ainsi votre domicile, nous vous rappelons que ceci est une atteinte au respect de votre vie privée. Ce point est également rappelé dans les recommandations de la CNIL.

Pour information, l'accord Capgemini sur le télétravail précise que le salarié n'a aucune obligation d'utiliser la caméra (webcam) de son ordinateur portable. L'accord Altran est muet sur ce sujet.

Position FO

Nous constatons un écart entre le discours et la réalité du terrain (votre domicile).

Aujourd'hui, vous devez souvent choisir entre un poste de télétravail précaire, travailler seul chez vous et être isolé pour éviter le virus OU aller sur site, travailler avec un masque et risquer un peu plus d'être en contact avec le virus.

Demain, il faudra qu'Altran part of Capgemini fasse de gros efforts pour coller au discours.



COVID et vide...

C'est arrivé près de chez nous !

L'histoire se passe chez un de nos clients. La personne impliquée n'est pas un salarié Altran, pourtant, il ne faudrait pas se cacher que cela aurait pu être le cas, voire même être un de vos proches collègues.

Certains se diront, pour se protéger, qu'ils sont loin de cela et que ça ne les concerne pas. Pourtant, rares sont ceux qui passeront totalement à côté durant leur vie professionnelle.

C'est l'histoire d'un consultant qui a surmonté non sans difficulté les épreuves des premiers confinements, puis qui se retrouve en grand déplacement. L'actualité récente complique à nouveau les liens sociaux dont les retours en famille les week-ends. Officiellement, pour les collègues : « ça va mieux qu'avant » et une présence sur site semble être adaptée à la situation. Rien ne présage l'issue fatale.

Mais ce ne sont pas les rares contacts à visage masqués au travail qui compensent le manque de relation humaine.

La conséquence est un fait divers tragique : ce jeudi 23 mars 2021, un prestataire en grand déplacement a enjambé une paroi de plexiglas de 3 mètres au 10^e étage...

Pourquoi ?

Cette histoire est insupportable car elle rappelle le souvenir d'anciens collègues.

Elle nous rappelle également que chaque télétravailleur de fortune a au moins une fois ressenti la fatigue et l'isolement depuis un an et que cela pèse, même si cela se fait de manière très inégale pour chaque individu.

Elle pose la question d'une nécessaire solidarité et d'une prise en compte des situations de chacun. Dans ce domaine, notre management a une écrasante responsabilité.

Sous couvert de crise sanitaire et économique, nos dirigeants ont ballotté les consultants d'un côté à l'autre du territoire et/ou les ont confinés à domicile, avec juste un face à face avec leur PC.

Pris dans la spirale de la réussite à tout prix, sinon d'un inévitable effort temporaire à fournir, chaque consultant a assuré sa mission avec l'espoir d'un juste retour de la part de sa hiérarchie. Pour Altran, la réponse de la Direction dans ce domaine a été jusqu'à présent très décevante : pas d'augmentation de salaire, des primes amputées, peu de remerciements, du matériel pour télétravail donné au compte-goutte ... Dans ces conditions, la santé mentale des salariés Altran est potentiellement en danger.

Que faire ?

Certains parlent de « management bienveillant » pour lutter contre les risques psychosociaux (RPS), particulièrement en cette période d'isolement. Il ne reste plus qu'à passer du discours à la réalité...

Conseils FO

Surtout, ne restez pas isolé !!

Lorsque votre management s'intéresse plus à ses primes qu'à votre santé, contactez-nous :

ds.fo@fo-groupe-altran.com

Nous vous écouterons, nous prendrons en compte votre situation, nous vous proposerons des actions dans votre intérêt.

Mars 2021

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