

## La pandémie, un an après...

### Un premier bilan

#### Une troisième vague mais toujours du surplace...

Force est de constater que nous sommes toujours en panne depuis mars 2020.

#### Mais certains ont avancé

##### Les aides publiques

Rappelez-vous, avant le covid, notre gouvernement voulait réduire tous les impôts, désengager l'Etat, et surtout réduire la dette de l'Etat en revendant quelques sociétés d'Etat (Aéroport de Paris, SNCF, EDF, ...) et en réduisant les services publics (hôpitaux, pompiers, ...), ... En bref, il était libéral.

Désormais, quoi qu'il en coûte, il bloque toutes les ventes de sociétés d'Etat, maintient les services publics, et surtout il ouvre les vannes du financement public : activité partielle, prêts aux entreprises, remboursables un jour peut-être, subventions diverses, primes Covid, .... En bref, il est devenu keynésien.

Enfin, pas tout à fait keynésien. Il a surtout privilégié les entreprises au détriment des salariés en « aménageant » le Code du Travail et il ne fait que reporter ses contre-réformes (retraite, assurance chômage, santé, ...).

##### Les masques

Rappelez-vous, les salariés étaient envoyés au feu sans masque ni autres protections.

Désormais, les masques sont distribués par notre employeur et sont obligatoires à l'intérieur des locaux (sauf dans les bureaux individuels).

Il est vrai aussi que la législation a rendu cela obligatoire et que notre employeur n'a fait que suivre les consignes.



##### Capgemini

Rappelez-vous, l'OPA « amicale » de Capgemini était contestée par quelques fonds activistes. Ceux-ci ont abandonné le combat dès que la crise

économique s'est fait sentir un peu plus fortement. Capgemini en a profité pour rafler l'intégralité des actions Altran.

Désormais, Capgemini est notre avenir.

##### Télétravail et flex office

Rappelez-vous, avant le covid, le télétravail était distribué avec parcimonie. Afin de limiter la pandémie, le télétravail est devenu quasi obligatoire. Et nos dirigeants ont constaté que, finalement, ceci fonctionnait bien et que les locaux de l'entreprise étaient surdimensionnés.

Désormais, vous serez incité à télétravailler et ne serez plus assuré d'avoir un bureau dans votre agence.

##### Les Tickets Restaurant

Rappelez-vous, nous allions régulièrement au resto dépenser nos TR. Depuis novembre 2020, les restaurants sont fermés et l'argent s'est accumulé sur la carte TR.

Désormais, pour pallier à ce problème, la législation (décret n° 2021-104 du 2 février 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant) a prolongé la validité des TR millésime 2020 du 31 janvier 2021 au 31 août 2021.

**Nota** : il peut arriver que certains commerçants refusent les TR papier millésime 2020 depuis le 31 janvier 2021. Nous vous conseillons de leur rappeler les nouvelles dispositions du décret du 2 février 2021.

##### RTT et CET

Rappelez-vous, il y avait 6 RTT à l'initiative du salarié, ainsi qu'un CET qui était alimenté par les RTT salarié.

Désormais, Altran peut fixer vos RTT et liquider votre CET. Et Altran l'a fait.

##### Primes

Rappelez-vous, il y avait des primes garanties par un avenant ou par un engagement de son management.

Désormais, les primes sont raccourcies d'au moins 30%.

##### Activité partielle et garde d'enfant

Rappelez-vous, lors du premier confinement et avec la fermeture des écoles, la garde d'enfant était prise en charge par l'assurance maladie (CPAM).

Désormais, pour ce troisième confinement, la garde d'enfant est prise en charge par le dispositif d'activité partielle.

Cependant, ce n'est pas encore gagné pour le salarié qui avertit son employeur qu'il souhaite être en AP, ceci en raison de la lenteur de parution du décret ad hoc (décret n°2021-435 du 13 avril 2021 modifiant le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020, faisant référence à l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020).

En attendant cette parution, la Direction a envoyé un premier message aux demandeurs :

Dans l'attente, il faut noter qu'avant tout positionnement en activité partielle :

- le salarié peut prendre des congés payés ; mais l'employeur ne peut pas les imposer : c'est donc une solution à ta discrétion sachant que tu as déjà soldé tes congés de l'année dernière
- l'employeur doit imposer les RTT acquis, avec un délai d'1 jour franc. A date, tu as 1,5 RTT Salarié acquis. Je peux donc et devrai donc te poser ces RTT avant de déclencher l'activité partielle si nous sommes autorisés. Je te laisse me dire si tu as déjà une date souhaitée pour ce 1,5 jour et je prendrai l'action.

Puis un deuxième message :

A ce jour, nous n'avons toujours pas la confirmation qu'il y aura de l'activité partielle lorsqu'un salarié indique ne pas pouvoir travailler/télétravailler en raison de la garde d'enfant. La parution des décrets qui doivent confirmer et préciser les annonces du gouvernement sont toujours attendues.

## MobilePASS+

### Et si je n'ai pas de smartphone ?

Le 26 mars dernier, vous avez reçu le message suivant :

Dear xxxxxxxx,  
We're here to help you get to know Capgemini's IT systems and processes and give you everything you need to continue working productively and securely from day one.  
To access the Capgemini network, please use your unique, personal login details as follows.

- Login ID: xxxxxxxx

See attached user guide on how to enroll for Capgemini MobilePASS+. This is your gateway to a wide range of Capgemini applications and services, all designed to make your working life easier.  
If you have any questions relating to MobilePASS+ only, please email [gsdaltranintegrationsupport@capgemini.com](mailto:gsdaltranintegrationsupport@capgemini.com)  
We look forward to working with you.  
Best wishes,  
Capgemini-Group IT



Notre anglais scolaire et les formations d'anglais prodiguées par Altran nous ont permis de comprendre qu'il fallait installer l'application MobilePASS+ sur un smartphone pour pouvoir accéder à l'univers Capgemini.

Une fois installée, cette application fournit un code d'accès unique et temporaire et les portes

Comme pour le premier confinement, si de l'activité partielle se met en place, les RTT S + RTT E + CET acquis devront être imposés avant la mise en place.

Nous n'avons aucune certitude sur l'issue de la mise en place ou non d'une activité à temps partiel.

Je souhaite t'avertir en amont que si l'activité partielle n'est pas mise en place, nous devons régulariser via CP, RTT et/ou congé sans solde.

Il reste à espérer que le salarié sera finalement en AP, mais il est à craindre que ses RTT soient consommées en priorité.

#### Position FO

Cette pandémie nous a rappelé quelques évidences :

- Une catastrophe est toujours possible,
- Nous sommes mal préparés aux catastrophes tant que nous n'y sommes pas plongés dedans,
- Il y a toujours quelques opportunistes qui profitent de la situation,
- Seule une vigilance au quotidien peut préparer ou, au moins, atténuer les catastrophes à venir. En ce sens, les luttes syndicales en faveur de la santé et la protection sociale, dans lesquelles FO a pris part, sont plus que jamais d'actualité.

de Capgemini s'ouvrent (Talent, Next et autres à venir).

Question sécurité, rien à redire : ça fonctionne bien, du moins pour les non experts que nous sommes.

Par contre, sur l'aspect « égalité et non-discrimination », c'est contestable. En effet, cela oblige les salariés à avoir un smartphone, avec internet, pour accéder à l'univers Capgemini. Or, tous les salariés ne disposent pas d'un smartphone professionnel. C'est donc avec leur smartphone personnel que de nombreux salariés pourront accéder aux outils Capgemini ! Sans cela, il y aura impossibilité de connexion aux applications Capgemini.

#### Position FO

Une nouvelle fois, des salariés doivent mettre à contribution leurs outils personnels à des fins professionnelles.

Pour FO, ce n'est pas admissible.

Nous ne serons d'accord que le jour où tous les salariés auront un smartphone professionnel.

## Faut-il avoir confiance en son employeur ?

La confiance est une valeur essentielle pour une vie en société. Elle est construite sur une réciprocité. Elle s'acquiert sur la durée. Elle se perd sur un seul acte.

### Les bases de la confiance dans le cadre du travail

On peut distinguer trois niveaux :

- La confiance entre les salariés : à tous niveaux hiérarchiques,
- La confiance dans l'Organisation : l'Entreprise garantit la pérennité de l'emploi et des salaires,
- La confiance dans la normalisation du travail : la législation et l'organisation de l'entreprise garantissent les bonnes conditions de travail.

### Coté employeur

La confiance se développe avec :

- Un comportement bienveillant du management,
- La capacité de l'Entreprise à reconnaître l'investissement des salariés (les contreparties)
- L'autonomie et la reconnaissance.

### Le retour forcé de la confiance

L'actuelle grande période de télétravail a fait (r)émerger le concept de **management par la confiance**.

Pour notre Direction, il a fallu qu'elle « libère » ses salariés d'une partie des liens auxquels elle les avait contraints : présence obligatoire sur le lieu de travail et horaire imposé.

- ⇒ Dès lors, s'est posée la question du contrôle et de l'effectivité du travail : est-ce qu'un salarié en télétravail est vraiment en télétravail et non en train de buller ?

Mais, il n'y a pas eu d'autres choix possibles. Notre management a dû faire confiance aux salariés pour que ceux-ci organisent seuls leurs journées de télétravail. Il a dû leur concéder une plus grande autonomie.

Le résultat a été que les salariés dans la très grande majorité se sont emparés de cette liberté et ont fortement apprécié cela.

Le projet « New Normal » (home office et flex office) est une application directe de ce concept de management par la confiance.

Mais, est-ce que notre management dans son intégralité est prêt à faire confiance aux salariés ?

### Objectifs, confiance et contrôle

La normalisation du travail définit les règles à suivre pour obtenir les objectifs souhaités par l'Entreprise, avec les contrôles associés.

Le management par la confiance devrait se traduire par un allègement des contrôles et la seule fixation d'objectifs.

Cependant, les contrats de travail ne sont pas des contrats d'objectifs. Ce sont des contrats de mise à disposition de forces de travail, sans garantie d'atteinte

d'objectifs. De plus, il n'est jamais question des moyens mis en œuvre pour arriver aux objectifs souhaités par l'employeur.

Concernant les contrôles, comme disait Lénine :



Mais trop de contrôles entame la confiance...

**Alors, comment seront fixés les objectifs et quels seront les contrôles ?**

### Coté salarié

#### Les constats

Au moment de l'embauche, beaucoup de promesses sont faites : des projets d'envergure pour des clients prestigieux, des missions valorisantes et des perspectives d'évolution de carrière rapide... De beaux discours qui inspirent la confiance !

Cependant, au fil des mois et des années, surviennent les écueils et une question lancinante : dois-je faire confiance à mon employeur :

- Quand il supprime ou réduit une prime contractuelle ?
- Quand il me laisse végéter dans une mission inintéressante et/ou éloignée de mon projet professionnel ?
- Quand il m'envoie en mission à 500 km de chez moi ?
- Quand il reporte sans cesse une augmentation de salaire, un changement de classification, une formation ?

#### Un bon indicateur : le turnover

Bon an mal an, un tiers des salariés quittent l'Entreprise chaque année. Même si certains souhaitent simplement changer d'orientation, il existe beaucoup de désillusions dans ces départs, qui sont bien une perte de confiance envers l'Employeur.

Et pour ceux qui ne sont pas (encore) partis, beaucoup ont adopté l'adage en vogue dans le petit peuple de la glorieuse URSS : « ils font semblant de nous payer, on fait semblant de travailler ».

#### Conseils FO

Si vous avez des doutes sur la confiance à donner à votre employeur, vous pouvez faire confiance à **FO** pour vous accompagner et faire respecter vos droits et les engagements de votre employeur :

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



## Le solde de vos congés

Vous devez avoir consommé tous vos congés payés (CP Référence + Anc) au **31 mai 2021** sinon ils seront perdus.

### Les exceptions

- Dans les cas de maladie et congé maternité en 2020 et début 2021, vous pouvez vous retrouver avec beaucoup de congés « CP référence » que vous n'avez pas pu poser. La législation permet de poser ces congés en dehors de la période légale « 1 mai 2020 / 31 octobre 2020 ».

Congés payés			
	Droit	Pris	Solde
CP Reliquat + Anc.	0.00	0.00	0.00
CP Référence + Anc.	25.00	23.50	1.50
CP en cours + Anc.	25.00	0.00	25.00
RTT/JNT	4.17	1.00	3.17
RTT/JNT Rel	0.00	0.00	0.00

Néanmoins, si le nombre de congés est supérieur au nombre de jours restants jusqu'au 31 mai 2021, le surplus de congés sera reporté au-delà du 31 mai 2021. Ces congés seront notés « **CP reliquat** ». Ce cas est classique lorsque le salarié est en maladie ou en congé maternité à fin mai 2021.

- Autre exception, si votre présence est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut vous demander de reporter les congés au-delà du 31 mai 2021. Ces congés seront notés « **CP reliquat** ».



### Le reliquat de congés

- Les CP reliquat seront les premiers congés décomptés lorsque vous poserez vos prochains congés.

### Congés et CET

- Les congés ne peuvent pas être mis sur le CET (Compte Epargne Temps), car l'accord sur le temps de travail ne l'autorise pas. Et même si l'accord l'autorisait, cela ne pourrait concerner que la 5<sup>ème</sup> semaine de congés, soit 5 jours (cela correspond à la législation).

**En résumé : on doit solder les CP Référence avant le 31 mai 2021, sauf si :**

- Le manager demande à les reporter,
- On a trop de congés par rapport au nombre de jours restants.

Le report de congé est noté CP Reliquat.

Avril 2021

Rejoignez-nous :

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