

Altran et Capgemini

L'intégration lente

Il y a un an, Capgemini finissait ses opérations financières d'absorption complète du capital d'Altran. Aujourd'hui, il reste à faire :

- L'intégration d'Altran dans le Groupe Capgemini du point de vue organisation opérationnelle,
- L'intégration des salariés d'Altran du point de vue social.

Force est de constater que Capgemini avance « tranquillement » et par petites touches chaque mois.

Ça nous change, nous qui étions habitués avec Altran à des décisions au pas de charge, à des méthodes brutales de changement, sans véritable consultation des élus. Nous voilà entraînés dans un basculement très progressif dans l'univers Capgemini.

Organisation opérationnelle

Création de la GBL « Capgemini Engineering » Altran et DEMS, petite entité « ingénierie » de Capgemini, ont été regroupés dans une Global Business Line (GBL) dénommée, commercialement, « Capgemini Engineering » :

- Cette GBL est composée des 4 secteurs d'activités issus d'Altran (Automobile, Aéronautique, Energie – Chimie, Télécom).
- La partie IT d'Altran des régions et d'IdF est regroupée nationalement et est en appui transverse aux 4 secteurs d'activités.
- Le TEC (Toulouse) envoie ses salariés vers l'aéronautique qui redémarre, ainsi que vers d'autres secteurs d'activités.

Cependant, en grandes parties, les équipes Altran restent séparées des équipes DEMS. Chaque société conserve son « autonomie », avec une hiérarchie spécifique à chacune.

Quelques évolutions

- Common management : certains domaines voient pointer un « management commun » ayant pour but d'harmoniser les pratiques et qui pourraient préfigurer, un jour, une fusion de ces domaines : finance, RH, R&I, Sales, Global Operations.
- Avant-vente : mise en place de 14 Centres d'Excellence (CoE) afin de construire des offres communes,

- Vente : désignation d'un responsable de compte unique pour chaque compte identifié,
- Vente : mise en place du booking (carnet de commandes) dans la rémunération variable,
- IT : centralisation au niveau France de l'IT, permettant de se positionner pour des projets de plus grande envergure,
- Sur le terrain, des salariés Capgemini et Altran sont intégrés dans quelques projets communs.

Les exclus

- Les fonctions support « globalisées » telles que les achats, l'immobilier, le juridique et la DSI vont dépendre directement du Groupe Capgemini.
- La division FSP (finance et services publics) risque d'être sortie de la GBL,
- FROG devrait être transféré vers Capgemini Invent.

Volet social

Aspect juridique

La fusion-absorption d'Altran dans Capgemini n'aura pas lieu d'ici 2022, voire 2023 ou plus.

De plus, l'UES Altran existe toujours et seuls les accords d'entreprise Altran sont applicables.

⇒ **En conséquence, le salarié Altran n'est toujours pas un salarié Capgemini.**

Négociations en cours

Des négociations sont « plus ou moins » en cours en vue d'intégrer l'UES Altran dans l'UES Capgemini et d'harmoniser les statuts des salariés Altran à ceux de Capgemini. Cela ne devrait aboutir qu'à fin 2022 ou courant 2023, juste avant les prochaines élections CSE fin 2023.

Harmonisation des statuts

Pour devenir un vrai salarié Capgemini, il est nécessaire d'appliquer les mêmes accords d'entreprise, notamment ceux concernant le temps de travail (durée, horaires décalés, congés, RTT,...), les conditions de travail (télétravail, astreintes, ...), l'égalité professionnelle, la mutuelle, ... ainsi que les mêmes dispositions relevant uniquement de l'employeur telles que la politique de frais et la politique salariale.

Intégration des primes dans le fixe

Le constat a été fait que Capgemini distribue rarement des primes d'objectif aux consultants et

aux fonctions support. Afin d'harmoniser la politique salariale, Altran est donc en cours d'intégration des primes inférieures à 3 000 € dans le salaire fixe pour tous les salariés ayant moins de 50 000 €/an. Attention, ces montants peuvent être adaptés selon les cas.

Quelques autres évolutions

- La carte Apétiz, au 1 avril 2021,
- La mutuelle Capgemini, en 2022,
- Le sondage Pulse,
- Le MobilePASS+, pour accéder à l'intranet Capgemini,
- Les accès à Talent, Next,...
- Une adresse « xxx@capgemini.com »,
- Le logo Capgemini sur le bulletin de paie, minos et les communications de notre hiérarchie.

⇒ **En résumé : pas grand-chose !**

En attendant Altran reste toujours Altran

Et quand il n'y a pas de directives de Capgemini, c'est le retour aux fondamentaux Altran.

Voici deux exemples.

Egalité professionnelle

Ça patine. C'est le moins qu'on puisse dire.

Année 2020

L'an dernier, les négociations avec les Organisations Syndicales en vue d'un accord n'ont pas abouties. La Direction a dû se rabattre sur un Plan d'actions qu'elle a signé toute seule le **28 décembre 2020** et applicable pour la période du **1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020**.

Outre l'indigence des mesures prévues en faveur de l'égalité, nous avons relevé certaines dispositions d'apparence très positive mais qui en réalité se révèlent proche du cynisme :

- Réduction d'horaire d'une heure par jour à partir du 3^{ème} mois de grossesse pour les femmes enceintes,
- Aménagement d'horaire pour les parents d'enfant de moins de 12 ans lors de la rentrée scolaire,
- 2 jours d'absence exceptionnelle et rémunérée supplémentaires, par année civile, pour hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans.

⇒ **Le problème est que toutes ces dispositions concernent des situations passées !!**

Après quelques questions sur la possible validité de ces dispositions en 2021, la Direction nous a confirmé qu'elles ne s'appliquaient strictement qu'en 2020, avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2020.

Pour nous, **FO**, il nous semble un peu difficile aujourd'hui, ou au moins le 28 décembre 2020 – date de signature du plan - de réduire ses horaires lorsqu'on était enceinte début 2020, d'accompagner ses enfants lors de la rentrée scolaire de septembre 2020 ou de poser 2 jours pour enfant hospitalisé en 2020...

Ces dispositions reviennent à « **accorder des droits rétroactifs pour des situations qui ne peuvent pas être vues avec rétroactivité** ».

⇒ **Dit autrement, ce sont des cadeaux qui ne seront jamais distribués !!**

Année 2021

Les négociations avec les Organisations Syndicales en vue d'un accord Egalité Professionnelle sont toujours au point mort.

Avec la fourniture en juin 2021 du Rapport de Situation Comparée (RSC) 2020 qui est le document de base faisant état des situations entre les Femmes et les Hommes pour l'année 2020, des points de vue rémunération, classification, promotion, formation, temps de travail, et une expertise complémentaire à venir, les négociations ne pourront aboutir qu'en novembre 2021 au mieux.

Ça semble mal parti...

Prime de vacances

La prime de vacances sera distribuée à fin juin. Elle sera d'un montant différent selon les sociétés composant l'UES, conformément à l'application stricte de la convention collective :

- Altran Technologies : 465,34 euros
- TEC : 363,36 euros
- Altran Lab : 540 euros
- APA : 360 euros

Nous constatons que les salariés TEC et APA ont nettement moins que les autres, en partie en raison d'une masse salariale amputée par de grandes périodes d'activité partielle.

⇒ **Nous aurions apprécié qu'Altran fasse une répartition égalitaire pour l'ensemble des salariés de l'UES.**

Commentaires FO

Nous constatons bien une différence de méthodes entre Capgemini et Altran. Mais seul l'avenir nous dira si cela perdurera, dans l'intérêt des salariés.

Vous pouvez nous contacter :

ds.fo@fo-groupe-altran.com



La charte informatique n'est pas pour les managers !

On le savait, la loi, c'est pour le bas peuple, pas pour les chefs !

Une fois de plus, nous en avons la preuve avec ci-dessous un échange entre un consultant et un manager.

De : Team Manager xxxxxx

Envoyé : xxxxx juin 2021 xxx

À : Consultant xxxxxx

Objet : RE: ALTRAN - Compte-rendu xxxxxxxxxxxxxxxx
Bonjour xxxxxxxxxxxxxxxx,

Je te remercie pour ce retour.

Je comprends les difficultés liées à cette fin de mission.

Peux tu me dire à qui tu as rendu ton matériel informatique client (Ordinateur portable + VPN) ce jour ?

D'autre part, tu me dis que l'ensemble des documents client sont sur le PC client. Qu'en est-il du compte rendu xxxxxxxxxxxxxxxx ?

Pourrais-tu donner les codes d'accès de ce portable à l'équipe en place (xxxxxx par exemple), pour que l'on puisse récupérer ces documents ?

Merci par avance pour ta mobilisation

Bonne fin de journée

Cordialement

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Team Manager

Région xxxxxxxxxxxxxxxx

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@altran.com

Mob. : +33 (0)6 xx xx xx



De Consultant xxxxxx

Envoyé : xxxxx juin 2021 xxxx

À : Team Manager xxxxxx

Cc : xxxxxxxxxxxxxxxx

Objet : RE: ALTRAN - Compte-rendu xxxxxxxxxxxxxxxx

Bonjour xxxxxxxxxxxxxxxx,

Je suis surpris que tu te présentes et me contacte pour la première fois la veille de la fin de ma mission.

J'ai été choqué d'apprendre la fin de ma mission la veille au soir de mes congés sans aucune discussion préalable ni avec moi, ni avec la cliente alors que tout se passait bien.

D'ailleurs, la dernière réunion projet Altran date d'avril ou mai 2020, soit il y a 1 an.

Dans le Cahier des Charges client page 13 et 14, il n'y a aucun délai mentionné pour la remise du compte rendu. L'engagement porte sur les documents nécessaires à la réunion COPIL (logique), mes livrables rendus en avance. Si Altran a pris un engagement différent ce mois-ci, je n'en ai pas été informée. Ce délai est donc

Extrait de l'article 7.2 de la Charte Informatique Altran

- Contrôle d'accès logique

Conditions d'accès :

Le contrôle d'accès aux moyens informatiques du groupe est lié à la possession d'un identifiant nominatif et unique ainsi que d'un mot de passe. Le mot de passe doit respecter les règles de sécurité en vigueur (complexité, longueur, cycle de vie).

Cet identifiant et mot de passe sont strictement personnels et ne doivent en aucun cas être communiqués, prêtés, écrits ou divulgués pour quelque raison que ce soit.

L'utilisateur ne doit pas usurper, emprunter ou obtenir l'identifiant et mot de passe d'autres utilisateurs. Il doit protéger l'accès à son poste de travail en verrouillant sa session lorsqu'il quitte son poste de travail.

fantaisiste. C'était convenu en bonne intelligence que je le transmette à mon retour de congés.

Le 1^{er} juin, à mon retour de congés, j'ai été convoqué pour la journée en réunion xxx. Le 02 juin, j'ai répondu à mes mails préparer l'entretien pour autre client (notamment avec autre Team manager xxxxxxxxxxx) et eu plusieurs obligations internes Altran. Ce jour, j'ai fait quelques démarches de fin de mission comme rendre mon PC et le VPN client chez le client. Tous les documents client sont sur le PC client, je n'ai eu ni les moyens en terme de temps, ni les moyens techniques pour faire quoique ce soit dans ce contexte de fin de mission « sauvage ».

Vous avez pris la décision soudaine de me sortir de la mission avec un simple mail à charge sans aucune préparation. Je vous laisse donc gérer la situation que vous avez créée.

Personnellement, je travaille pour la mission suivante comme demandé par mon hiérarchie.

Cordialement,

Consultant xxxxxxxxxxx.

Constat FO

Outre le fait de dégager un consultant du jour au lendemain, ce qui est une chose classique chez Altran, nous constatons que le manager se retrouve dans la panade et demande au consultant ses codes d'accès pour aller récupérer quelques éléments lui permettant de clôturer « proprement » la mission.

Précisons que la mission était « confidentiel défense » et que le PC client a été rendu au client au terme de la mission.

Et notre manager veut avoir le PC client et le mot de passe du PC !!

C'est donc tranquillement que notre manager demande au consultant d'enfreindre la Charte Informatique d'Altran...

La question est de savoir si cette charte informatique s'applique également à un Team Manager. A notre avis, oui. Dans ce cas, il faudrait peut-être rappeler qu'être chef, petit ou grand, n'autorise pas toutes les transgressions.



Les actions nationales de FO : et de trois !!

Après deux combats, l'un contre la **loi de sécurité globale** et l'autre contre l'**ordonnance sur la réduction des délais de consultation des CSE en période Covid**, qui se sont soldés par deux victoires, obtenues après recours auprès du Conseil Constitutionnel et du Conseil d'Etat, voici **un troisième combat, celui contre la réforme de l'assurance chômage, qui se solde par une troisième victoire.**

Le Conseil d'Etat a suspendu l'application du nouveau mode de calcul des allocations chômage, qui devait être effectif au 1^{er} juillet 2021.

La réforme de l'assurance chômage

En résumé, la réforme pénalisait les chômeurs aux parcours chaotiques (maladie, maternité, alternance de périodes de travail et de périodes de chômage, activité partielle). De plus, les dispositions du « bonus-malus » visant à surtaxer les contrats courts n'étaient envisagées qu'à partir du 1^{er} septembre 2022.

Pourquoi cette réforme ?

Rappelons que le Droit Français oblige toute loi à justifier sa pertinence avant son application. L'argumentation du gouvernement pour justifier cette réforme était que la réduction des allocations provoquerait une incitation plus grande à retrouver un emploi, et par là-même aiderait à lutter contre la précarité.

L'arbitrage du Conseil d'Etat

« Alors même que le contexte économique s'améliore ces dernières semaines, de nombreuses incertitudes subsistent quant à l'évolution de la crise sanitaire et ses conséquences économiques sur la situation de celles des entreprises qui recourent largement aux contrats courts pour répondre à des besoins temporaires. Or ces nouvelles règles de calcul des allocations chômage pénaliseront de manière significative les salariés de ces secteurs, qui subissent plus qu'ils ne choisissent l'alternance entre périodes de travail et périodes d'inactivité »

En clair, le Conseil d'Etat n'est pas convaincu que la création d'une précarité (la baisse des allocations chômage) va réduire la précarité.

Analyse FO

Le Conseil d'Etat confirme exactement les analyses et positions de **FO** depuis l'origine sur ce dossier : ce n'est pas le système qui est en difficulté ou la cause des difficultés de l'emploi, mais bien le cours suivi par les politiques économiques fondées sur la compétitivité sur le coût du travail.

Réduire les droits des demandeurs d'emploi, a fortiori ceux, souvent celles, subissant les emplois précaires, ne résoudra en rien cette situation mais se limite à rechercher des économies sur les demandeurs d'emplois en s'exonérant de lutter contre les contrats courts.

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