

Et maintenant ...

C'est la 4^{ème} vague

Et comme toutes les vagues précédentes, elle s'accompagne de mesures toujours plus contraignantes pour les salariés.

Le pass sanitaire

Désormais, nous devons être vaccinés ou testés négatifs pour accéder à la plupart des lieux de vie sociale tels que bars, restaurants, cinémas, salles de spectacle, salles de sport, stades, hôpitaux, TGV, centres commerciaux (sur avis préfectoral), ... et avec des dates de mise en application allant du 21 juillet à début août selon les cas, ce qui laisse un délai très court, voire impossible.

Il ne nous reste plus que l'épicerie du quartier pour avoir l'air de vivre à peu près normalement. Nous notons toutefois quelques incohérences. Les lieux tels que la restauration collective (la cantine) et les transports de proximité tels que métro, RER et TER ne sont pas concernés.

Est-ce parce que ces lieux sont en rapport direct avec l'activité économique qu'il ne faudrait pas perturber ?

Une fois de plus, nous comprenons qu'il faut arrêter les loisirs et se consacrer uniquement au travail !!



Même si nous estimons que la très grande majorité de la population doit être vaccinée afin que nous puissions nous sortir de cette pandémie, il n'en reste pas moins que l'instauration d'un pass sanitaire quasi généralisé est dans la droite ligne du **grignotage de nos**

libertés que l'on constate s'installer progressivement depuis quelques années. A chaque nouveau seuil franchi, il nous est toujours présenté d'impérieuses nécessités pour notre sécurité: lutte contre le terrorisme, contre les incivilités, contre les trafics en tout genre (drogue, argent, êtres humains, ...), et aujourd'hui lutte contre la pandémie.

Dans le même temps, nous ne constatons pas la même énergie et les mêmes moyens mis en œuvre dans la lutte contre les inégalités sociales, contre les discriminations, contre les atteintes à l'environnement, ...

Par ailleurs, nous restons sceptiques sur la mise en œuvre de ce pass, d'une part sur les délais restreints et d'autre part sur la faisabilité des contrôles.

La solution « Vaccination »

Puisque nous sommes quasi contraints à nous faire vacciner, nous, **FO**, avons demandé à notre Direction une autorisation d'absence pour les salariés voulant se faire vacciner :

« Le Plan de Continuité d'Activité (PCA) daté du 9 juin 2021 fait état d'une autorisation d'absence pour vaccination dans un centre de santé au travail (folio 55) :

⇒ « Les créneaux de vaccination auprès du médecin du travail auront le même statut d'une visite médicale. Ainsi cet acte de vaccination réalisé par le médecin du travail se déroulera durant le temps de travail du collaborateur et sera rémunéré comme tel. Les collaborateurs pourront déclarer cette demi-journée sur la ligne «visite médicale» de leur relevé d'activité en y joignant comme justificatif l'attestation remise par le centre de santé au travail qui ne fait pas mention de l'acte. »

Par contre, concernant les vaccinations hors des centres de santé au travail, il est simplement prévu les dispositions suivantes (folio 56) :

⇒ « Nous invitons tous les autres collaborateurs souhaitant se faire vacciner à se rapprocher de leurs managers afin d'identifier les éventuels aménagements de leur temps de travail permettant de favoriser l'accès à cette dernière. »

Etant donné les très récentes évolutions de la pandémie (développement de variants fortement contagieux), la désormais quasi obligation d'avoir un pass sanitaire pour les actes de la vie courante et l'ouverture à la vaccination de toutes les populations, il devient nécessaire que tous les salariés puissent se faire vacciner rapidement. Toutefois, à ce jour, de nombreux salariés sont éloignés des centres de santé au travail, qui, de plus, peuvent être surchargés, et souhaitent pouvoir bénéficier d'une autorisation d'absence pour aller dans un « vaccinodrome », plus proche de chez eux et avec une meilleure réactivité.

Est-ce que ces salariés peuvent désormais bénéficier d'une autorisation d'absence pour un rdv dans un « vaccinodrome » de la même manière que dans le cas d'une vaccination dans un centre de santé au travail ? »

Nous avons ajouté le complément suivant :

« l'actuel projet de loi (*Projet de loi n° 4386 relatif à la gestion de la crise sanitaire*) prévoit les dispositions suivantes :

Article 9

Les **salariés** et les **agents publics** **bénéficient d'une autorisation d'absence** pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19.

Ces absences n'entraînent **aucune diminution de la rémunération** et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

Ce texte n'est pour l'instant qu'à l'état de projet et il est possible qu'il subisse de nombreux amendements. Toutefois, je ne pense pas que cet article fasse l'objet de contestation. Aussi, je réitère ma question : est-ce que ces salariés peuvent désormais bénéficier d'une autorisation d'absence pour un rdv dans un « vaccinodrome » de la même manière que dans le cas d'une vaccination dans un centre de santé au travail ? »

Nous avons reçu la réponse suivante :

« Nous ne pouvons présumer de la promulgation de cette loi, et à ce jour le PCA n°PEA_PRE_25_23 reste en vigueur. Les salariés qui souhaitent se faire vacciner ont donc la possibilité de prendre rdv via le centre de médecine du travail, sur leur temps de travail, avec maintien de leur rémunération.

La direction autorise également que les salariés s'organisent avec leur Manager afin qu'ils puissent arriver avec un peu de retard ou s'ils doivent partir plus tôt pour un RDV dans un vaccinodrome.

Nous vous tiendrons bien sûr informés si le PCA venait à évoluer. »



En résumé, la Direction tolère juste un aménagement d'horaire pour se faire vacciner en dehors de la médecine du travail.

Avec cette réponse, nous constatons qu'Altran dit appliquer la législation, mais ne va pas au-delà, même lorsqu'il s'agit de la santé individuelle et collective de ses salariés.

Cette position ne nous surprend pas. Nous reconnaissons bien Altran : « on ne fait que si c'est obligatoire ! ».

Enquête de satisfaction et anonymat

Tous les salariés ont reçu plusieurs mails de la part de notre Direction, demandant de répondre aux enquêtes Pulse powered by Peakon de Capgemini en substitution aux « enquêtes de satisfaction » trimestrielles d'Altran, présentes dans le relevé d'activité Minos. Le dernier en date était le 6 juillet 2021.

Désormais, lors de ces enquêtes Pulse, l'anonymat est « préservé », contrairement aux anciennes enquêtes Altran qui étaient nominatives. Cependant, dans quelles mesures l'anonymat est respecté ?

Nous avons constaté plusieurs cas dans lesquels le manager répondait personnellement aux commentaires de leurs salariés, ce qui peut troubler sur la réalité de l'anonymat.

La Direction donne les précisions suivantes :

« Lorsque vos commentaires sont consultés dans Peakon, ils ne sont pas associés à des informations permettant de vous identifier. **À moins que vous n'écriviez quelque chose dans votre commentaire qui permette de déduire qui vous êtes, votre manager ne peut pas savoir qui a écrit ce commentaire.** De même, si votre manager répond à un commentaire via la plateforme Peakon et que vous lui répondez en retour, il ne saura pas avec qui il parle. »

Après vérification auprès de managers, nous voulons bien croire que cette enquête est anonyme. Mais, nous notons quand même que chaque

manager reçoit uniquement les réponses des salariés de son périmètre et que selon la teneur des commentaires, les salariés peuvent être identifiés. Donc, pour garder un réel anonymat, mieux vaut ne faire que des commentaires généraux et non précis, surtout lorsqu'on est en conflit avec son manager. Cependant, il n'est pas sûr qu'en restant avec des commentaires généraux, cela fasse progresser une réelle prise en compte des avis des salariés et que l'enquête ait une réelle utilité.

A l'occasion de l'ancienne enquête de satisfaction Altran, **FO** avait interrogé la CNIL sur le problème d'anonymat. La réponse de celle-ci a été la suivante :

Envoyé: vendredi 18 Juin 2021 15:06

De : "Service PLAINTE"

A : "XXXXXXXXXXXXXXXXXX"

Objet: CNIL - Saisine n°xxxx

Saisine n°xxxx

Monsieur,

Vous avez saisi la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) d'une réclamation à l'encontre de la société ALTRAN TECHNOLOGIES s'agissant de la mise en œuvre d'un questionnaire à destination de ses salariés depuis mars 2017.

Ce questionnaire au format numérique, intitulé « Enquête de satisfaction », devrait être obligatoirement complété par les salariés de cet organisme, sans que ce dernier ne puisse être



complété de manière anonyme. Il y était particulièrement demandé :

- « Quel est votre niveau général de satisfaction chez Altran » ;
- « Comment évaluez-vous l'efficacité d'Altran [...] » ;
- « Recommanderiez-vous Altran à un ami ou à une connaissance ».

Je vous indique que la CNIL a procédé ce jour à un rappel des obligations de la société ALTRAN TECHNOLOGIES s'agissant de ce questionnaire.

A ce titre, il a été particulièrement précisé qu'il appartient à la société ALTRAN TECHNOLOGIES, en qualité de responsable de traitement, de veiller au principe de minimisation des données (articles 5.1.c) et 25.2) du RGPD) qui impose d'opter pour une collecte de données personnelles strictement nécessaire à la finalité visée par un traitement. Cette appréciation doit particulièrement tenir compte du degré de vulnérabilité des personnes concernées (salariés) qui, en l'espèce, entretiennent avec cette société un rapport de subordination et de ce fait, sont soumises à risque de surveillance excessive par le biais de ce questionnaire. Au regard de ce qui précède, il appartient au responsable de traitement de vérifier la conformité de son questionnaire et d'envisager, par exemple, son anonymisation effective.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations respectueuses.

Le service des plaintes

Comme le souligne la CNIL, il existe bien un problème de liberté d'expression à partir du moment où un salarié a un lien de subordination avec celui qui pose les questions : le salarié ne peut pas s'exprimer librement sans risquer de se mettre en délicatesse avec sa hiérarchie. Il faut donc une véritable anonymisation des réponses.

Position FO

A notre avis, ce type d'enquête Pulse, bien que plus satisfaisant que la version précédente, ne répond que partiellement à une vraie anonymisation.

Le résultat est alors que les salariés ne remplissent l'enquête qu'avec des notes « moyennes » et aucun commentaire, afin de ne pas se mettre en danger.

Dès lors, il ne nous semble pas que la finalité de l'enquête soit atteinte.

Une nouvelle version de la Convention Collective

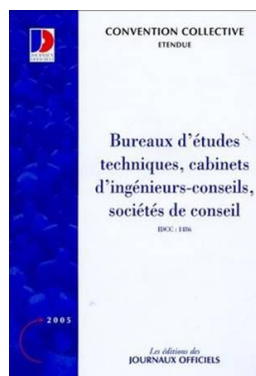
FO signe !

Un toilettage de l'ancienne Convention Collective dite « SYNTEC »

Depuis plusieurs mois, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'étude ont poursuivi un travail de « toilettage » de la convention collective. Le but de la négociation était d'améliorer la forme du texte et pas le fond, pour que les salariés et les employeurs puissent mieux s'en saisir. Le nouveau texte s'est négocié à « droit constant », c'est-à-dire sans modifier la substance des droits garantis.

FO s'est investie dans cette opération afin de produire un texte plus lisible et plus clair au bénéfice de l'ensemble des parties et notamment des salariés, qui n'ont pas la même capacité que les employeurs pour mobiliser des ressources pour interpréter le texte conventionnel en leur faveur.

- ⇒ Le 16 juillet 2021, FO s'est portée signataire de cette nouvelle rédaction de la convention collective, qui a vocation à s'appliquer à tous les salariés de la branche.



Une négociation limitée à un strict « toilettage »

Une convention collective ne peut pas déroger aux dispositions de droit commun, mais elle peut offrir des dispositions plus favorables et même non prévues par le Code du Travail.

Pour FO, la négociation d'une convention collective est donc une opportunité pour offrir de meilleures conditions de travail et même négocier des dispositions non prévues par le droit commun comme des jours de congés supplémentaires par exemple.

Pour le patronat en revanche, la négociation d'une convention collective se limite souvent, dans le meilleur des cas, à une simple adaptation du Code du Travail aux spécificités de l'activité de la branche, et dans le pire des cas, intégrer des dispositifs pour flexibiliser le marché du travail, comme une facilitation du recours au CDD...

Dès le début des négociations, le patronat a souhaité restreindre le champ de la négociation.

En lançant un chantier de « toilettage », les négociations se sont ainsi limitées à la forme du texte en réduisant la possibilité d'un débat autour d'une véritable amélioration du texte.

Il a été tout de même possible d'obtenir de nouveaux droits en réinterprétant les articles qui ont fait l'objet d'un conflit d'interprétation. Les garanties ont été prises une par une, et si le législateur avait prévu de meilleures dispositions depuis la dernière actualisation de la convention collective, elles ont été intégrées dans le nouveau texte.

Des jalons posés pour la future renégociation des droits et garanties de la convention collective

Pour **FO**, l'enjeu principal était de s'assurer que le nouveau texte présente une « valeur ajoutée ». Nous nous sommes assurés que chaque point soit repris, que rien ne soit perdu dans l'interprétation et que les salariés ne soient pas perdants dans l'opération.

Pour **FO**, ce « toilettage » a également été l'occasion pour mettre en avant les axes d'amélioration possible de ce texte, dont :

- Intégration de certaines primes dans l'assiette de calcul de l'indemnité à la retraite,
- Alignement de l'indemnité de licenciement des ETAM sur celle des cadres,
- Réduction de la période d'essai du salarié à 3 mois (au lieu de 4 mois actuellement),
- Encadrement du travail de nuit et du dimanche,

- Accès aux moyens de communication de l'entreprise pour les activités syndicales,
- Absences rémunérées pour les maladies d'enfant de moins de 12 ans,
- Mois de versement spécifié pour la prime de vacances.

FO a par ailleurs déjà obtenu une réduction du délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié qui a ainsi été réduite à 24 heures pour un temps de présence inférieur à 1 mois dans l'entreprise, et à 48 heures pour un temps de présence de 1 à 8 mois. Nous avons également obtenu des interprétations plus favorables pour la prime d'ancienneté ou le fractionnement des congés payés.

Durant la négociation, **les organisations patronales se sont engagées à revoir la convention collective sur le fond**, dans un objectif d'améliorer les droits des salariés.

Application de la nouvelle convention collective

Elle sera applicable pour les entreprises adhérentes à une des organisations patronales signataires (SYNTEC et CINOV) dès le 1^{er} août, dont Capgemini.

Pour les autres entreprises, il faudra attendre l'extension donnée par l'Etat.

Voir le texte : <https://fecfo-services-syntec.fr/wp-content/uploads/2021/07/CCN-BETIC-2021.pdf>

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