

Fusion sociale Capgemini-Altran :

Les « grandes manœuvres » prévues par la Direction Capgemini, sont maintenant lancées.



Les thèmes tels que la prime de vacances, congés, compte épargne temps, astreintes ou encore frais de déplacement tentent d'être traités par un accord dit « d'adaptation », qui serait alors préalablement conclu avant le transfert au 1^{er} avril 2022 des salariés IT, FPS et FROG (environ 2500 personnes).

Pour les autres salariés Altran appartenant à la GBL ER&D, dont le transfert n'est prévu que pour début 2024, un autre planning sera mis en place pour traiter une partie de ces mêmes sujets.

Enfin, la prévoyance et les frais de santé vont être négociés globalement pour tous les salariés du groupe Capgemini afin d'uniformiser ces régimes à l'horizon 2023.

Peu importe la complexité de ces procédures, au final la CFDT maintient sa demande d'une seule et même entité économique et sociale pour tous les salariés avec une harmonisation des statuts sociaux. Nous défendons l'unité et l'équité entre les salariés. La CFDT vous propose ci-dessous un éclairage sur la situation à date.

Accord d'Adaptation IT, FPS, Frog : La CFDT demande de la transparence !

Qu'est ce qu'un accord d'adaptation ?

- Ce type d'accord permet de définir de nouveaux status sociaux par le biais d'une négociation avant le transfert des salariés.
- A défaut d'une signature d'accord, le statut collectif de l'entité transférée sera maintenu pendant une durée de 15 mois. Concrètement, pendant cette période, le salarié bénéficiera du meilleur dispositif entre un accord Capgemini et un accord Altran (ex : astreinte, travail de nuit, Compte Epargne Temps...). A l'issue des 15 mois, ce sont les accords Capgemini qui s'appliqueront.

Quelque soit le cadre de la négociation, pour les salariés IT, PFS et FROG, ou pour les salariés de la GBL R&D, la CFDT a fait part à la direction d'une série de demandes d'informations afin de permettre des comparaisons fiables et précises des diverses populations.

Par exemple, une grande majorité des salariés de Capgemini (75% en 2014) ont une prime vacances équivalente à un demi mois de salaire versus 486€ pour les salariés Altran. Lors de la réunion de négociation du 19 novembre, la direction a proposé de faire bénéficier aux salariés transférés de cette prime vacances pour compenser ce qu'ils vont perdre par ailleurs. En effet, la direction Capgemini a annoncé que dans le cadre d'un accord d'adaptation validé par les organisations syndicales, à l'issue du transfert, les notes de services et les accords capgemini s'appliqueront, remplaçant totalement celles d'Altran. Mais la CFDT reste vigilante quant aux pertes déjà identifiées :

- Le remboursement à 100% des abonnements « transport » chez Altran tombe à 50% chez Capgemini (sauf certain cas pour les salariés en mission qui ont un surcoût par rapport au déplacement sur leur site de rattachement),
- Disparition du Compte Epargne Temps Altran,
- Les remboursements forfaitaires sont quasiment divisés par 2 chez Capgemini (nuitée en Région Parisienne à 31€ au lieu de 68,5€),
- Le « double logement » chez Altran n'est pas un forfait chez Capgemini mais est remboursé sur facture plafonnée au coût local de la location d'un studio meublé,
- Il n'y a pas d'indemnités Kilométriques Moto chez Capgemini, et les Indemnités Kilométriques y sont moins bien remboursées au-delà de 15 000 km/an,

Rapprochement social Capgemini-Altran

- Les astreintes sont rémunérées entre 20% et 30% de moins chez Capgemini. Les interventions en astreintes, le travail de nuit ou en équipe sont financièrement moins intéressantes et moins favorables en terme de temps de décompte chez Capgemini (1'heure chez Altran versus le ¼ d'heure chez Capgemini), de repos, de temps de récupération.

Au total, la note peut être très salée pour les plus petits salaires en mission ou même les salariés en fonction support. Les pertes sont pour la plupart non dépendantes du salaire, car forfaitaire, alors que l'avantage de la prime vacance est indexé sur celui-ci... De plus, la direction prévoit que la prime vacances sera proratisée pour 2022 (3/4 mode Altran et ¼ mode Capgemini) ramenant ainsi son montant à environ 20% d'un mois de salaire. Avec l'absence de participation et d'intéressement techniquement impossible 2022 les salariés transférés seraient perdant en 2022 !

Que demande la CFDT ?

- Une cartographie précise des salaires, par catégories, modalités de temps de travail, tranche d'ages, sexe etc...
- Le nombre de salariés concernés par l'ensemble des items précités (nombre de salariés bénéficiant du remboursement à 100%, en frais forfaitaire etc..) et dans les différentes catégories de salariés.

La liste des questions remise à la direction est plus détaillée que ce petit résumé.. L'objectif est de connaître précisément la situation des salariés et d'apprécier à sa juste valeur ce que pourrait proposer la direction dans cet accord d'adaptation !

Enfin, lors de la dernière réunion du 19 novembre, la CFDT a ouvert les débats sur les modalités horaires, en s'interrogeant sur une alternative aux « groupes fermés » proposés par la direction. En effet, les contrats de travail Capgemini inclus d'office 2h20' d'heures supplémentaires (forfait 39h). A l'inverse, coté Altran, les modalités horaires appliquées aux salariés grâce à la signature de la CFDT en 2016 n'incluent pas d'heures supplémentaires. La CFDT demande que les salariés transférés récupèrent le paiement d'heures supplémentaires en cohérence avec les modalités Capgemini.

La signature de la CFDT première organisation syndicale chez Altran et chez Capgemini aura du poids pour faire que cet accord s'applique ou pas. Nous sommes conscients de notre responsabilité, c'est pourquoi nous voulons faire un choix éclairé avec toutes les informations.

Et pour les salariés de la GBL ER&D ?

Pour la CFDT, qui demande les mêmes droits pour tous les salariés du groupe, le contenu d'un accord d'adaptation devrait donc être très structurant. Nous vous invitons à suivre les négociations sur ce 1^{er} transfert de salariés IT, FPS et FROG car il orientera fortement les futurs accords de transferts des salariés de la GBL ER&D.

Factuellement, coté GBL ER&D, seul les accords télétravail et égalité professionnelle sont en cours de négociation, alors que la direction RH Altran France s'est engagée, à ouvrir des négociations concernant :

THEMATIQUES	Q4 2021	S1 2022	S2 2022
Primes de vacances	X		
Télétravail	X		
Congés d'Ancienneté		X	
Avenant Compte Epargne Temps		X	
Congés exceptionnels		X	
Intéressement	X	X	

Accord télétravail pour les salariés Altran :

Un accord télétravail est donc en cours de négociation et devrait être applicable aux salariés Altran avant la fin de l'année, quelques principes de ce nouvel accord :

Un avenant sera toujours proposé mais n'imposera plus les jours hebdomadaires de télétravail

- Le salarié pourra choisir de faire entre 20 % et 70 % de télétravail annuel sans toutefois être obligé de télétravailler
- Le salarié devra indiquer en milieu de chaque mois ses jours souhaités de télétravail pour le mois suivant
- Il devra être présent un minimum de 4 jours par mois, et donc pourra faire plus de télétravail à certaines périodes qu'à d'autres.
- A la fin de chaque mois, le salarié déclarera et obtiendra 3,25€ d'indemnité par jour télétravaillé tout en continuant à toucher les tickets restaurants

Même s'il y a beaucoup d'avancées dans ce projet d'accord, l'éligibilité au télétravail restera malheureusement dépendant du client et de la mission.

Par ailleurs, à la suite de cet accord, la direction va progressivement généraliser le Flex-office. Quel pourcentage de postes de travail prévoit-elle de garder ? Comment seront gérés les jours de présence des salariés ? Le risque est que la direction impose les jours de présence afin de gérer ses « ressources » : Moins il restera de postes de travail disponibles et plus stricte et arbitraire sera la répartition des jours de présence.

Signalons que certains sondages montrent que les salariés de notre champ professionnel sont demandeurs d'un maximum de télétravail, 70% ou 80% si possible. La CFDT craint le risque à moyen terme d'un isolement des salariés. Attention que le confort du chez soi ne devienne pas une prison dorée !

Concernant l'ensemble des salariés du groupe :

Au niveau du Groupe Capgemini en France (donc applicable aux 35 000 salariés Altran et Capgemini en France), il est prévu deux négociations sur les périodes suivantes :

THEMATIQUES	Q4 2021	S1 2022	S2 2022
Frais de santé et Prévoyance	X	X	X
Droit à la déconnexion	X		

La direction Capgemini lance ces négociations :

- 26 novembre : début de la négociation sur les frais de santé
- 10 décembre : début de la négociation sur le droit à la déconnexion
- 13 décembre : début de la négociation sur la prévoyance

Bilan santé en période COVID chez Altran :

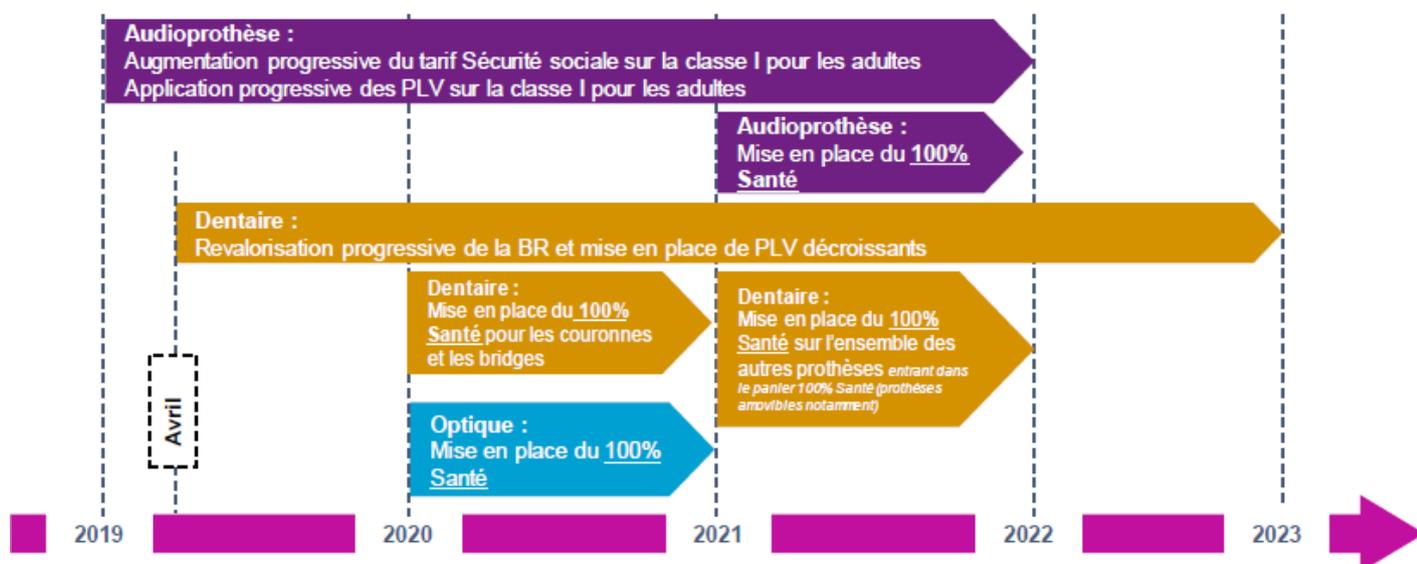
En amont de l'ouverture de ses négociations groupe sur la santé et la prévoyance, voici un bilan sur ce qui s'est passé en 2020 sur nos régimes de santé pour percevoir ce que nous avons à améliorer et ce que nous devons conserver.

Commençons par un rappel de la réforme gouvernementale « 100 % santé »

A l'origine, l'objectif de cette réforme était de garantir à tous les Français un accès aux soins égal dans les trois secteurs où le reste à charge était important : l'optique, le dentaire et l'auditif.

Le principe est de définir un panier de soins qui réponde aux besoins de santé nécessaires et pour lequel le reste à charge sera nul. Il y a des possibilités de choisir d'autres prestations non prises en charge à 100% avec pour objectif de passer d'un reste à charge subi à un reste à charge choisi.

Un déploiement sur 5 ans



PLV : dispositif médical correspondant au prix maximum de vente à l'assuré social. À défaut de fixation d'un prix limite de vente, le prix reste libre.

BR : Il s'agit du tarif de base déterminé par la Sécurité sociale française et pris en compte pour le calcul du remboursement des actes médicaux effectués par des praticiens conventionnés ou non conventionnés.

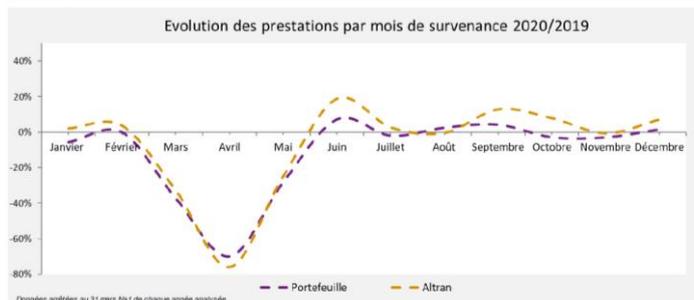
Accompagnement psychologique des salariés :



Face à la multiplication des situations de souffrance psychique et psychologique les organismes d'assurance complémentaire renforcent leur dispositif d'accompagnement auprès des entreprises et des salariés. Ainsi du 22 mars au 31 décembre 2021, sans prescription médicale, vous pouvez bénéficier d'une prise en charge des consultations psychologiques au bénéfice des salariés jusqu'à 60 € par séance dans la limite de quatre séances par an et par bénéficiaire, est en place. La production d'une prescription médicale ne sera pas exigée.

Bilan santé en période de Covid :

Evolution du remboursement par bénéficiaire



Les conséquences des confinements successifs de la crise sanitaire ont généré une baisse significative des dépenses pour les mois de mars avril et mai 2020, principalement sur les postes dentaires avec -4,8 %, ainsi que sur les consultations et les visites avec -8,2 %.

Pour l'optique, notamment les montures, la baisse des prestations s'explique par la mise en place du nouveau plafond du contrat responsable au 1er janvier 2020, qui a été abaissé à 100 euros.

Rapprochement social Capgemini-Altran

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

Nous constatons au global pour l'année 2020 une baisse des consommations de l'ordre de - 8,4 %.
Le remboursement moyen par adhérent chez Altran est en baisse de 7 % sur l'année 2020. Au regard de ses diminutions de prestations sur l'année 2020, le gouvernement a décidé de prélever une contribution exceptionnelle calculée sur les cotisations de régime frais de santé. Cette contribution exceptionnelle sera répercutée dans les comptes à hauteur de 3,9 %. Malheureusement, le gain de l'organisme de santé (7 % - 3,9 %) n'aura pas d'impact sur les cotisations des salariés.

2020 – données annuelles moyennes (y compris provisions)		Remboursement moyen par bénéficiaire	Reste à charge moyen	Taux de couverture
Conjoint sans revenu gratuit	829	688€	74€	94%
Conjoint avec revenu payant	718	815€	89€	94%

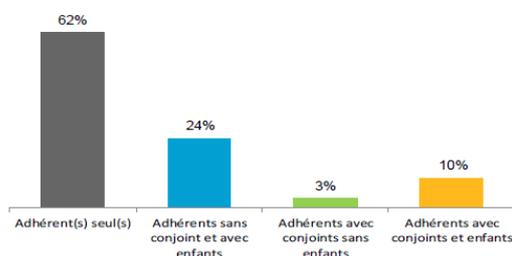
Au vu de ces bons résultats, la CFDT demande une diminution de moitié de la cotisation du conjoint.

Eléments de démographie

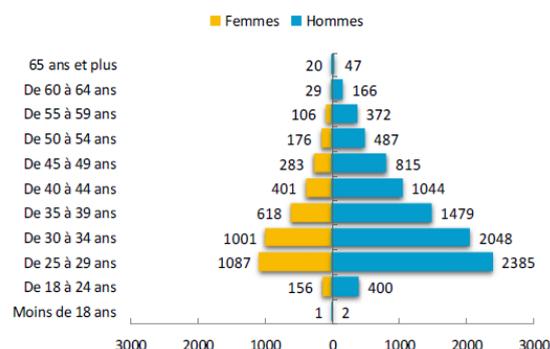
Effectifs en légère hausse de 1,7%

	EFFECTIFS MOYENS				
	Survénance 2019		Survénance 2020		Evolution
	Effectifs	Poids	Effectifs	Poids	
Adhérents	13 262	59,2%	13 486	59,1%	1,7%
Conjoints	1 522	6,8%	1 547	6,8%	1,6%
Enfants	7 635	34,1%	7 802	34,2%	2,2%
Cumul des bénéficiaires	22 419	100%	22 835	100%	1,9%
Coefficient familial	1,69		1,69		

RÉPARTITION FAMILIALE DES ADHÉRENTS au 31/12/2020



PYRAMIDE DES AGES DES ADHÉRENTS

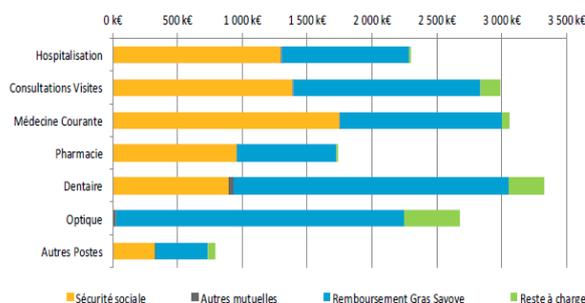


ELÉMENTS DÉMOGRAPHIQUES

Nombre moyen d'adhérents	13 486
% de Femmes	30%
Age moyen Adhérents	35,3
Age moyen Conjoints	40,7
Age moyen Enfants	8,5



Répartition par type de bénéficiaire





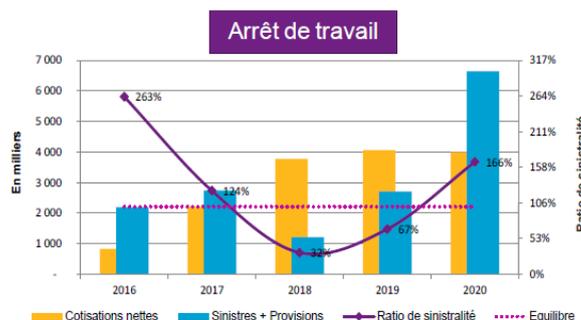
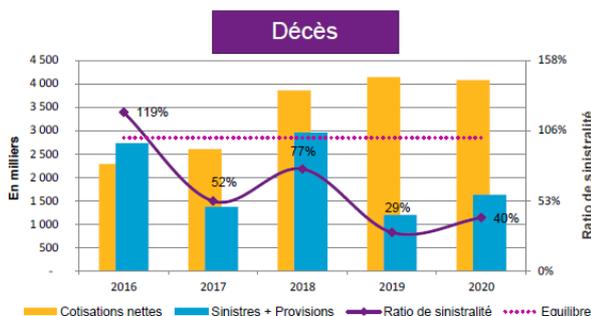
Face à la multiplication des situations de souffrance psychique et psychologique les organismes d'assurance complémentaire renforcent leur dispositif d'accompagnement auprès des entreprises et des salariés. Ainsi du 22 mars au 31 décembre 2021, sans prescription médicale, vous pouvez bénéficier de consultations psychologiques jusqu'à 60 € par séance dans la limite de quatre séances par an et par bénéficiaire.

Des Résultats Prévoyance 2020 chez Altran légèrement déficitaires :

Le résultat 2020 est déficitaire mais il est à cette date composé en grande partie de provisions. Nous pouvons donc nous attendre à une amélioration de ce résultat pour l'année prochaine.

En 2020 huit décès sont à déplorer contre six sur l'année 2019. Il n'y a pas eu de rente éducation mise en place pour l'année 2020, contrairement à 2019.

Exercice de survenance	Cotisations brutes	Cotisations nettes	Sinistres	Provisions	Sinistres + Provisions	Montants en Euros	
						③ - [④ + ⑤]	[④ + ⑤] / ③
						Résultats	Ratio de sinistralité
2016	3 348 108	3 121 458	3 846 627	1 074 877	4 921 504	- 1 800 046	158%
2017	5 179 863	4 819 170	2 798 119	1 307 072	4 105 191	713 978	85%
2018	8 066 061	7 630 287	3 039 225	1 121 222	4 160 447	3 469 840	55%
2019	8 666 201	8 198 005	1 809 549	2 091 435	3 900 984	4 297 021	48%
2020	8 531 231	8 070 394	1 297 152	6 973 094	8 270 246	- 199 852	102%
Total	33 791 464	31 839 314	12 790 672	12 567 701	25 358 373	6 480 941	80%



Les chiffres clés de l'absentéisme d'ALTRAN en 2020

	ALTRAN	Etudes ingenierie
Taux d'absentéisme > 3 jours	2,21% <small>1,82%</small>	3,18% <small>2,72%</small>
% de salariés absents	25,59% <small>20,47%</small>	26,94% <small>22,01%</small>
Fréquence	36,77% <small>28,53%</small>	38,28% <small>30,75%</small>
Durée moyenne pour un salarié arrêté au moins 1 fois	31,58 jours <small>32,49 jours</small>	43,03 jours <small>45,13 jours</small>