

COMMUNICATION N°2 Décembre 2015



Chers collègues,

Nous attendions une réponse de la Direction du Travail du 78 avant Noël sur la reconnaissance des futurs établissements distincts pour les élections CE/DP. Elle ne devrait finalement pas arriver avant la Nouvelle Année...

Nous restons vigilants pour défendre vos intérêts, et préserver des élus de proximité.

L'actualité reste riche, avec la continuation des négociations entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives, pour arriver à un contrat de travail avec une nouvelle modalité satisfaisant toutes les parties et restant dans la légalité. La route est encore longue...

Nous n'oublions pas nos 450 collègues en modalité 3 actuellement chez ALTRAN. Une analyse de leur statut sera proposée en janvier.



Au programme dans ce numéro :

- Un retour sur les contrats modalité 2 et l'arrêt de la Cour de Cassation
- Les conditions de mise en œuvre du congé sans solde
- Notre constat de la situation économique et sociale chez ALTRAN
- FACTS : Des informations pratiques sur votre actualité
- Notre appel à candidature pour les futures élections

2015 s'achève. Pour 2016, ne laissons pas le côté obscur prendre le dessus, et veillons à ce que les droits des salariés soient reconnus.

En attendant, nous vous souhaitons, à vous et à vos proches, de **TRES JOYEUSES FÊTES DE FIN D'ANNEE** et un **JOYEUX NOËL !**

Continuons ensemble !

Le Bureau du syndicat AMplitude



Modalité 2 & l'arrêt de la Cour de Cassation

Vous nous avez fait part de vos préoccupations principales, qui sont le maintien des RTT et l'autonomie dans votre travail.

Vous trouvez le sujet trop complexe. Pour vous, les modalités ne vous parlent pas. Ce qui est important, ce sont les RTT, primordiaux pour votre vie personnelle. Vous ne voulez pas savoir qui a tort ou qui a raison, vous voulez « juste » qu'Altran trouve une solution pour vous.

Le contrat Modalité 1 « nouvelle donne »

Nos collègues d'autres syndicats vous ont déjà parlé du contrat qui est en train d'être négocié. En fait, la Direction en propose déjà un aux nouveaux embauchés qui ont un salaire en-dessous du PASS.

Article 4 : Durée du travail

Le salarié relève de la Modalité Standard issue de la Convention Collective de branche Syntec.

Compte tenu de la nature de ses fonctions de consultant et de l'autonomie dont il dispose, le Salarié effectue 37 heures par semaine de travail effectif, soit 7 heures et 24 minutes par jour en moyenne.

En contrepartie de cette durée du travail et pour compenser les 2 heures supplémentaires effectuées par semaine, le Salarié bénéficie d'une rémunération forfaitaire et de jours de RTT (« JRTT »).

Les heures éventuellement effectuées au-delà de cette durée du travail de 37 heures hebdomadaires sont rémunérées en heures supplémentaires au taux légal.

Le suivi du temps de travail du Salarié s'effectue dans le respect des procédures en vigueur dans la Société.

Article 5 : Rémunération forfaitaire et jours de RTT

5.1. Rémunération forfaitaire

Le Salarié perçoit une rémunération mensuelle de base forfaitaire de [REDACTED] € ([REDACTED]), incluant 2 heures et 30 minutes supplémentaires par mois.

5.2. Jours de RTT (« JRTT »)

En contrepartie des 37 heures effectuées chaque semaine et compensées partiellement par sa rémunération forfaitaire, le Salarié bénéficie également de 8 JRTT par année civile complète.



Notre analyse



Nous n'avons pas la prétention de remplacer les juges. Nous avons étudié ce contrat, en fonction de la jurisprudence et des textes en vigueur.

Notre argumentation, ainsi que tous les textes de références, sont disponibles sur notre site internet.

Pour y accéder, cliquez sur le bouton rouge !



Pour nous, **ce contrat est illégal !**

C'est un copier-coller de la modalité 2 appliquée à un salarié en modalité 1 (l'autonomie maintenue, par exemple).
Et proposer seulement 8 jours de RTT n'est pas valable.

Mais il peut le devenir sous certaines conditions :

- Soit il s'agit d'une modalité 2 :
 - Appliquer le PASS au salarié
- Soit il s'agit d'une modalité 1 :
 - S'assurer que le salaire non majoré corresponde aux salaires en vigueur pour les postes équivalents (position/coefficient + fonction/activité)
 - Attribuer 12,5 JRTT/an soit 1,04 JRTT/mois dans le cas de 37h/semaine
 - S'assurer que ces JRTT soient pris à la discrétion du salarié et pas de l'employeur (pas de RTT imposés) !
 - Modifier le contrat de travail pour le rendre conforme aux exigences de la modalité 1 (fonction, autonomie, horaires, ..) (voir détail dans [l'analyse](#))
 - **Enfin et ce n'est pas neutre : l'arrêt [05-10.051](#) cite clairement que toute augmentation du temps de travail doit être compensée en JRTT. Elle n'ouvre clairement pas droit à un paiement d'heure supplémentaire !**

Dans ce cas de contrat, la direction essaie d'avoir la souplesse de la modalité 2 avec les conditions de la modalité 1, en tentant de passer outre les minima de ressources... Or, ce genre d'arrangement n'est **clairement pas prévu** par la convention Syntec et les décisions de la Cour de Cassation ([05-10.051](#) et [14-25.745](#)) le rappellent clairement !

Evolutions



La direction n'a que la liberté de définir un aménagement de la modalité 1 portant la durée de travail au-delà des 35h hebdomadaires mais en respectant ces points :

- les fonctions et activités du salarié ne doivent pas mettre à défaut le respect des horaires prédéterminés
- le salarié doit suivre strictement les horaires de l'établissement distinct dont il dépend (nous connaissons les établissements à ce jour, mais qu'en sera-t-il en 2016 ?), et pas ceux du client ni de son manager
- l'organisation journalière de son travail doit être gérée par un supérieur
- la durée annualisée du travail effectivement réalisé par le salarié ne doit pas être supérieure à la durée annualisée s'il avait travaillé aux 35h



Cette analyse s'applique pour les salariés ayant signé un contrat suggérant une modalité 2 (forfait hebdomadaire, amplitude de travail, autonomie, ...) et n'ayant **jamais** satisfait les conditions de ressource (115% du [salaire minimum conventionnel](#) et [au-dessous du PASS](#) depuis leur embauche). En effet, l'arrêt du 4 novembre 2015 remet en cause la modalité.

Mais, si, au cours de votre carrière chez ALTRAN, cette modalité a été licite (vous avez été au-dessus du PASS à un moment donné), elle ne peut vous être retirée sans votre accord explicite. Nous en parlerons plus longuement dans une prochaine communication.

Focus : Le Congé sans solde



Il se peut que la direction vous ait conseillé de prendre des congés sans solde ou en anticipation pour la dernière semaine de l'année. Elle en a le droit, certes, mais la décision finale vous appartient, en sachant que pour Noël les agences ne sont pas fermées !



Le congé sans solde, au sens du droit du travail, n'est pas réglementé : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier.

Un salarié peut demander un congé sans solde pour divers motifs. Si sa demande est acceptée, il ne sera pas rémunéré. De même, la durée de son absence ne sera pas prise en compte pour le calcul des droits qu'il tient de son ancienneté, pour les congés payés, les RTT, la mutuelle...

Qui pose un congé sans solde ?

Par définition, le congé sans solde est un congé pour convenance personnelle : le salarié est totalement libre de l'utiliser à des fins privées (faire du sport, un voyage, s'occuper de ses enfants, ...) ou professionnelles (créer une entreprise, exercer une autre activité professionnelle,...).



Ainsi, **le congé sans solde est posé à l'initiative du salarié**, et doit faire l'objet d'**une notification écrite préalable**, comme le souligne l'art. 30 de la SYNTEC.

L'employeur me demande de poser un congé sans solde

L'employeur a une obligation de fournir du travail suffisant au salarié. La Cour de Cassation a par exemple rendu un avis dans ce sens en estimant que la charge de travail d'un salarié était trop faible (C. Cass., civile, Ch. sociale, 9 juin 2015, 13-26.834).

De fait, un employeur qui imposerait des congés sans solde à ses salariés se retrouverait en contradiction avec son obligation légale de fournir un travail...

Le code du travail autorise certes l'employeur à organiser le travail et la répartition des congés dans le temps (art L3141-14 et L3141-17 à 20). Cependant, le code du travail n'autorise pas un employeur à imposer des congés (hors RTT) à un salarié, alors que ce dernier ne les a pas encore acquis ou les a déjà consommés.

Les seuls cas où l'employeur peut exiger un départ de tous les salariés et qui peuvent entraîner un congé sans solde sont :

- la fermeture pour baisse d'activité résultant sur un chômage partiel
- la fermeture annuelle (ou collective) de l'entreprise

Ces cas de fermeture, qui ne sont pas mis en application chez Altran Technologies, sont très réglementés et nécessitent une procédure stricte de mise en œuvre, comme le rappelle la décision de la Cour de Cassation du 25 mars 2010 (Cour Cass., civile, Ch. sociale, 25 mars 2010, 08-43.044).

Notre constat sur la situation chez Altran

Notre nouveau PDG vient de présenter son premier plan stratégique : IGNITION 2020. Mais obtiendra-t-il l'adhésion des salariés qui est indispensable à sa réalisation ?

Ce plan ne pourra réussir qu'avec des **collaborateurs considérés, formés, motivés**. Or la France n'est pas la priorité pour la nouvelle Direction, qui préfère investir ailleurs. Pourtant, Altran France, c'est 43% du CA Altran en 2014 et bientôt 10000 salariés.

Nous mettons en garde nos dirigeants à conduire une politique dictée par les seuls intérêts des actionnaires. Si le cours de l'action s'est bien redressé sous la présidence de M. Salle, il est à noter que le niveau d'exigence a suivi la même tendance. Mais les collaborateurs ne profitent pas des fruits de leurs efforts, ce qui engendre inexorablement une baisse de leur bien-être et par là, de leur motivation.

Plusieurs indicateurs témoignent du malaise grandissant des collaborateurs Altran France, qui commence à peser sur les performances de la Société.

Absentéisme

Un rapport remis en CCE en 2014 par la Direction fait état d'un accroissement préoccupant des absences. En voici un extrait qui se passe de commentaires :

« Sur la période 2011 – 2013, on observe une hausse de 38% des absences tous motifs confondus. La part des journées d'absences pour maladie est d'environ 44%. (...) les arrêts de plus d'un mois ont été multipliés par 5. Le nombre de journées d'absences pour accidents de travail/trajet a quasiment doublé entre 2012 et 2013. »



Ce constat se confirme dans les rapports remis en 2015.

+42,7% Augmentation des arrêts de travail entre 2013 et 2014 !

+72% Augmentation des arrêts dus à des accidents de travail et de trajet entre 2013 et 2014 !

+20%

Augmentation du nombre de jours d'absence entre 2013 et 2014 !

Ils représentaient 4,77% du nombre de jours théoriques en 2014, contre 3,95% en 2013 (qui était déjà un record!)

Cette évolution illustre ce que les CHSCT clament depuis des années sur le risque psychosocial, la dépression, le burnout, pouvant conduire à des actes irréparables.

La Direction a annoncé aux élus qu'elle s'était emparée du sujet depuis plusieurs mois. Nous guettons maintenant un plan d'action... Mais en attendant, les chiffres parlent d'eux-mêmes !

Politique salariale

Tandis que les salariés dans leur immense majorité ont vu leur augmentation fondre sur 2012-2015 pour finir en moyenne à 1% par an, de généreux avenants variables sont signés avec certains collaborateurs « key people ». Cela démontre une aggravation de l'individualisation des rémunérations.



Nous pensons que les fruits de la réussite de la Société doivent être partagés par tous !

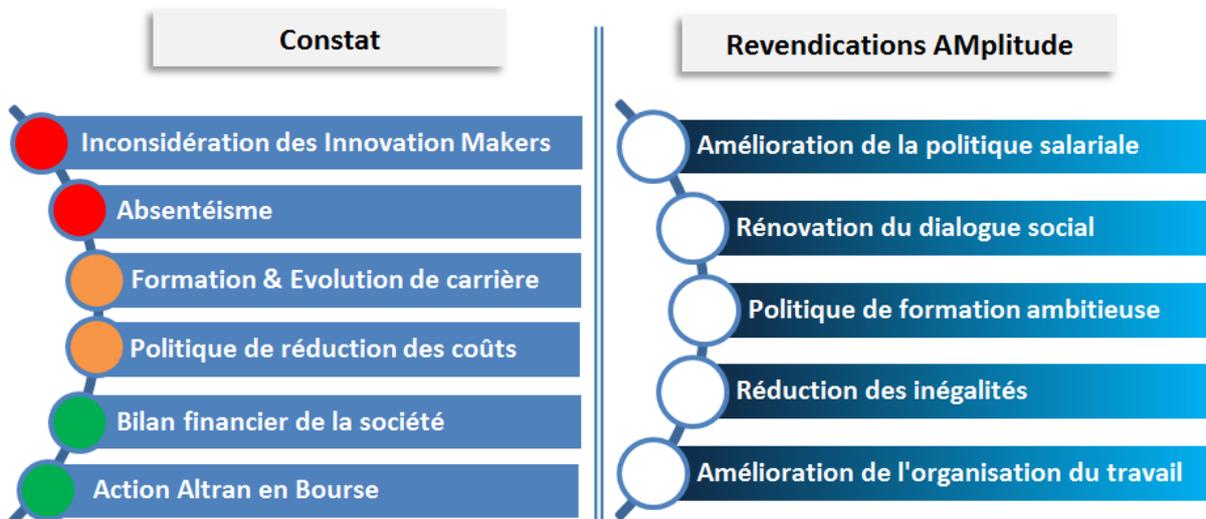
Formation & évolution de carrière



La formation devrait être le premier poste d'investissement d'une société dont le maître-mot est l'innovation. Or le budget formation d'Altran est au minimum légal, bien inférieur au standard de la profession. La baisse de ce budget et son utilisation très inégalitaire sont contreproductives pour une entreprise dont l'ambition est de fournir des prestations à haute valeur ajoutée.

Dialogue social

Les élus AMplitude ne peuvent que constater la mauvaise qualité du dialogue social dans certaines instances. Nous n'avons pas accès à toutes les négociations, mais vu le résultat et le contenu de plusieurs tracts syndicaux, nous pouvons nous faire une opinion.



Le bilan n'est pas tout noir. Mais il reste du travail pour faire d'ALTRAN une entreprise de référence pour tous les collaborateurs.

Faut-il croire au Père Noël pour voir ces souhaits se réaliser ?

Nous ne le pensons pas, car nous estimons avoir affaire à des personnes sensées en face de nous...

Il faut se mettre autour d'une table et se retrousser les manches.





Les salariés ont jusqu'au 31 mars 2016 pour solder leurs RTT 2015.
Pour connaître le reliquat éventuel, allez sur smarth.altran.com,
« **Mes demandes** », « **Mes congés** », et cliquez sur le camembert des RTT.
En janvier, votre solde 2015 non encore posé apparaîtra dans « Reliquat 1 ».

4

Le nombre de RTT employeur en 2016 pour les « modalité 2 »*.

- ✓ [vendredi 6 mai 2016](#)
- ✓ [vendredi 15 juillet 2016](#)
- ✓ [lundi 31 octobre 2016](#)
- ✓ [vendredi 23 décembre 2016](#)

6 RTT seront à l'initiative du salarié.

* Des exceptions peuvent exister suite aux différentes fusions.

35%

L'objectif de salariés formés en 2015 annoncé par la Direction.

Pour rappel, en 2014, 26,4% des salariés ont suivi une formation sur ALTRAN France, contre 33,8% en 2013.

26%

La part des salariées Femmes dans les effectifs ALTRAN au 31/12/2014. Elle est stable par rapport à 2013.

2.3

La position minimum de SYNTEC qui permet d'encadrer une équipe d'ingénieurs ou cadres.

3 218 €

Le montant du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale au 01/01/2016.

Le PASS est égal à 12 fois le PMSS, soit 38 616€

4 200

Le nombre de salariés ALTRAN France concernés par l'arrêt de la Cour de Cassation du 4 novembre, soit 43% des effectifs.

Toutes sociétés confondues, ce sont 440 000 salariés qui sont intéressés par cette décision.

229

Le nombre de jours travaillés en 2016 pour les « modalité 1 ».

Il inclut la journée de solidarité, qui est lissée sur plusieurs jours*.

C'est donc en fait 228 jours travaillés, dont 7 jours avec un horaire élargi.

* Les dispositions seront communiquées ultérieurement

APPEL A CANDIDATURES

Les prochaines élections CE et DP approchent, même si le calendrier reste encore flou à ce jour.

Forts de nos résultats sur Méditerranée et au CCE, nous souhaitons vous représenter plus largement sur le plan national pour poursuivre notre engagement à vos côtés. Et cela dès les prochaines élections en présentant des listes AMplitude sur tous les périmètres.

De qui avons-nous besoin pour y parvenir ?

De vous !



**ALORS REJOIGNEZ-NOUS
ET AGISSONS ENSEMBLE !**

Contactez-nous par email à amplitude.altran@free.fr!



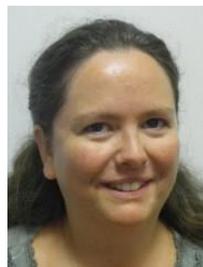
LE BUREAU



**Fabrice
BARTHIER**
Secrétaire Général



**Sophie
ROTROU**
Secrétaire Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**
Trésorière



**Mathieu
REY**
Trésorier Adjoint



**Sébastien
ODDI**
Responsable
Communication



**JOYEUX
NOËL!**

