

COMMUNICATION N°3

Janvier 2016



Chers collègues,

Avant tout, une excellente année 2016 de la part de l'équipe AMPLITUDE ! Santé, bonheur et réussites ! Soyez sûrs que nous ferons notre maximum pour vous y aider.

2016

Et pour commencer cette année, très bonne nouvelle !
La Direction du Travail du 78 a reconnu l'existence des établissements de proximité.
Par conséquent, les **7 établissements CE** sont maintenus.
Côté DP, il y aura 15 sites.



En marge de cette communication, un zoom sur le projet d'accord de la Direction en cours de négociation avec les syndicats représentatifs, suite à l'arrêt de la Cour de Cassation. Même si ces propositions semblent aller dans le bon sens (Compte Epargne Temps, garantie de 10 RTT minimum par an), AMplitude a tenu à approfondir le sujet afin de **s'assurer que les solutions envisagées restent bien conformes** aux dispositions législatives en vigueur. Ce ne semble pas être le cas pour le forfait 158h. Notre [étude complète](#) sur ces propositions est disponible sur le site internet du syndicat AMplitude.

Etant tout nouveau, AMplitude n'a pas pu prendre part à ces négociations, puisqu'il n'est pas encore représentatif. Ce qui ne nous empêche pas, bien évidemment, de **veiller à ce qu'un accord licite émerge** de toutes ces discussions, afin de permettre :

- à l'**entreprise** de conserver sa **compétitivité**, car il serait périlleux de vouloir saborder le navire sur lequel chacun de nous navigue,
- aux **salariés** de garder une **souplesse de repos** avec les JRTT, car il serait contreproductif de porter atteinte au bien-vivre au sein de « notre » entreprise,
- à nos **clients** de bénéficier de **ressources compétentes disponibles** quand ils en ont besoin, car sans eux les deux premiers points n'auraient plus lieu d'être...

Dans ce troisième numéro, nous abordons le cas des salariés qui ont eu, au cours de leur carrière chez ALTRAN, un **contrat en modalité 2 valide**, pour lesquels un changement de modalité n'est pas si aisé.

Egalement au programme, la **modalité 3**, méconnue ou mal connue, qui concerne pourtant plusieurs centaines d'entre vous. AMplitude a souhaité les mettre en avant aussi.

Enfin, nous faisons des propositions sur la carte Tickets Restaurant (bien pratique pour certains et sujet sensible pour d'autres) autour de 2 thèmes : le changement de millésime et la rematérialisation, pour lesquels AMplitude fait des propositions.

Encore très bonne année à tous !

Bonne lecture, et continuons ensemble !

L'équipe **amplitude**



L'effet indirect de l'arrêt sur le changement de modalité du contrat de travail

Qui pourrait être concerné par ce changement de modalité ?



Dans sa [décision](#), la Cour de Cassation a assimilé les textes et articles faisant état d'un forfait en modalité 2, comme nuls et n'ayant jamais existé dans le contrat de travail, pour ceux dont la rémunération a **toujours été inférieure au PASS**.

Par conséquent, ces salariés sont considérés comme n'ayant jamais été en modalité 2. Et l'arrêt de la Cour de Cassation s'applique de facto.

Pour d'autres qui ont été durant leur parcours chez ALTRAN, ne serait-ce que quelques jours, dans le respect des conditions de ressources de la modalité 2, ou qui sont à la limite en 2015 et passeront en-dessous du PASS en 2016, **la modalité 2 a été ou est encore valide**. Or la Direction pourrait proposer un changement de modalité pour tous les salariés censés être en modalité 2 et dont la rémunération actuelle est en-dessous du PASS.

Pour savoir si vous êtes concerné, comparez votre salaire mensuel brut minimum depuis votre embauche avec le PMSS.

Nous vous invitons à consulter également [notre article](#) récapitulant les minima conventionnels SYNTEC, comparés au PASS, depuis 1999, date d'application des 35 heures.

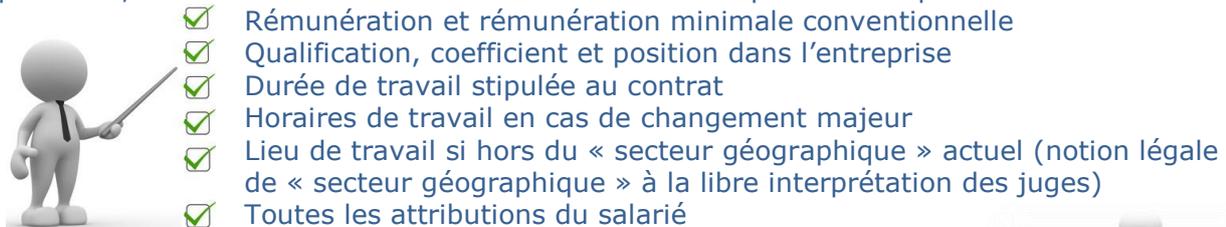
Année	annuel (PASS)	mensuel (PMSS)	année	valeur point < 3.x	1.1	1.2	2.1	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	position
					95	100	105	115	130	150	170	210	270	coefficient
1999	-	-	1999	16,62	1 815,74	1 911,30	2 006,87	2 198,00	2 484,69	2 866,95	3 249,21	4 013,73	5 160,51	
2000	26 892 €	-	2000	16,62	1 815,74	1 911,30	2 006,87	2 198,00	2 484,69	2 866,95	3 249,21	4 013,73	5 160,51	
2001	27 349 €	-	2001	16,62	1 815,74	1 911,30	2 006,87	2 198,00	2 484,69	2 866,95	3 249,21	4 013,73	5 160,51	
2002	28 224 €	2 352 €	2002	16,79	1 834,31	1 930,85	2 027,39	2 220,48	2 510,11	2 896,28	3 282,45	4 054,79	5 213,30	
2003	29 184 €	2 432 €	2003	16,79	1 834,31	1 930,85	2 027,39	2 220,48	2 510,11	2 896,28	3 282,45	4 054,79	5 213,30	
2004	29 712 €	2 476 €	2004	16,79	1 834,31	1 930,85	2 027,39	2 220,48	2 510,11	2 896,28	3 282,45	4 054,79	5 213,30	
2005	30 192 €	2 516 €	2005	17,3	1 890,03	1 989,50	2 088,98	2 287,93	2 586,35	2 984,25	3 382,15	4 177,95	5 371,65	
2006	31 068 €	2 589 €	2006	17,65	1 928,26	2 029,75	2 131,24	2 334,21	2 638,68	3 044,63	3 450,58	4 262,48	5 480,33	
2007	32 184 €	2 682 €	2007	17,65	1 928,26	2 029,75	2 131,24	2 334,21	2 638,68	3 044,63	3 450,58	4 262,48	5 480,33	
2008	33 276 €	2 773 €	2008	18,43	2 013,48	2 119,45	2 225,42	2 437,37	2 755,29	3 179,18	3 603,07	4 450,85	5 722,52	
2009	34 308 €	2 859 €	2009	19,04	2 080,12	2 189,60	2 299,08	2 518,04	2 846,48	3 284,40	3 722,32	4 598,16	5 911,92	
2010	34 620 €	2 885 €	2010	19,04	2 080,12	2 189,60	2 299,08	2 518,04	2 846,48	3 284,40	3 722,32	4 598,16	5 911,92	
2011	35 352 €	2 946 €	2011	19,42	2 121,64	2 233,30	2 344,97	2 568,30	2 903,29	3 349,95	3 796,61	4 689,93	6 029,91	19,42
2012	36 372 €	3 031 €	2012	19,81	2 164,24	2 278,15	2 392,06	2 619,87	2 961,60	3 417,23	3 857,22	4 764,80	6 126,17	19,73
2013	37 032 €	3 086 €	2013	20,21	2 207,94	2 324,15	2 440,36	2 672,77	3 021,40	3 486,23	3 935,42	4 861,40	6 250,37	20,13
2014	37 548 €	3 129 €	2014	20,21	2 207,94	2 324,15	2 440,36	2 672,77	3 021,40	3 486,23	3 935,42	4 861,40	6 250,37	20,13
2015	38 040 €	3 170 €	2015	20,21	2 207,94	2 324,15	2 440,36	2 672,77	3 021,40	3 486,23	3 935,42	4 861,40	6 250,37	20,13
2016	38 616 €	3 218 €												valeur point 3.x

inférieur au PASS

Le processus d'un changement de contrat de travail

L'organisation des conditions de travail incombe à l'employeur mais ce pouvoir a ses limites. Ainsi, certains éléments du contrat de travail ne peuvent pas être modifiés sans le consentement exprès du salarié.

Aucune législation ne liste de manière exhaustive les éléments nécessitant une acceptation préalable, néanmoins les éléments suivants* en font expressément partie :



* Référence : articles L. 1222-6 à L. 1222-8, L. 1233-3 et L. 1233-25 du Code du Travail, Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014



Peut-on modifier ma modalité SYNTEC sans mon consentement ?

Pour rappel, la convention collective Syntec a défini les 3 grands axes de base sur l'organisation du temps de travail. Cependant à la différence des autres conventions collectives, la SYNTEC a associé conditions de ressources, type de forfait et organisation du temps de travail.

De fait, les modalités 2 « Réalisation de mission » et 3 « Autonomie complète » associent un forfait (hebdomadaire pour la 2 et jour pour la 3) avec des rémunérations minimales conventionnelles et une organisation du temps de travail. **La modalité 1 ne peut contenir aucune notion de forfait**, comme le montre [notre analyse](#) sur le site internet AMplitude.

Dès lors, le changement de modalité, qu'il soit de 1 vers 2, de 2 vers 1, ... implique :

- dans un sens la mise en place d'un forfait
- dans l'autre sens une réduction de la rémunération minimale conventionnelle



Ces changements sont la résultante :

- **d'un consentement exprès par écrit du salarié,**
- ou d'une sanction disciplinaire (qui peut être refusée car touchant au contrat de travail)

et ce, même si l'employeur justifie ces modifications suite à une erreur de sa part qu'il souhaite corriger.

C'est ce que rappelle [l'arrêt de la Cour de Cassation n°10-12.848 du 22 juin 2011](#).

Dans les faits, chez ALTRAN...

Au cours de votre carrière chez ALTRAN, si votre contrat en modalité 2 a été valide, au moins quelques jours, la société doit vous augmenter a minima de la nouvelle valeur du PASS et ce, au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année.



Si la Direction vous propose un changement de modalité, prenez contact dès que possible avec le Bureau AMplitude afin que nous puissions vous aider et vous accompagner dans le dialogue avec la société.

Focus : La Modalité 3 dite « Autonomie complète »

Les débats sont actuellement essentiellement orientés sur les problématiques autour de la modalité 2.

Quid des salariés en modalité 3, trop souvent assimilés (à tort) aux seuls directeurs et grands responsables de l'entreprise ? Cette modalité 3 concerne en réalité tout salarié en **forfait jours** rattaché à Syntec, soit quelque 350 salariés Altran fin 2015.

Modalité 3 : qui est éligible ?

Selon l'article 4.1 de [l'avenant du 1^{er} avril 2014 de l'accord de branche SYNTEC](#), les salariés pouvant relever de la modalité 3 doivent remplir au moins une des conditions suivantes :

- OU Cadre en position 3 minimum
- OU rémunération supérieure à 2 fois le PASS
- OU mandataires sociaux (actuellement, Dominique CERUTTI et Cyril ROGER)

Selon l'article 4.4, ils bénéficient d'une rémunération annuelle au moins égale à 120% du minimum conventionnel.



De plus, l'article 4.2 énonce que, pour être valide, une convention individuelle de forfait annuel en jours **doit impérativement être conclue par écrit**, signée et apporter le détail précis et normalisé des modalités de mise en œuvre.

Cet avenant est paru au JO le 4 juillet 2014, avec une limite de mise en conformité pour toutes les sociétés au plus tard le 4 janvier **2015**.

Modalité 3 : quelles conditions d'horaires ?

En application des législations, notamment européennes, en matière de préservation de la sécurité et de la santé physique et morale de tout salarié, le droit français et la convention collective Syntec rappellent ainsi ces limites (art. 4.6, 4.7, 4.8.1 à 4.8.3) :

- 13 h de travail quotidien maximum, de manière très exceptionnelle
- 11 h consécutives de repos quotidien obligatoires
- 35 h consécutives de repos hebdomadaire obligatoires
- 218 j maximum par an, avec majoration au-delà dans la limite de 230 j maximum
- La **déconnexion complète de tout moyen de communication distant durant les repos**
- La mise en place d'un outil permettant de faire apparaître l'amplitude horaire de chaque journée travaillée, la création d'une alerte en cas de surcharge de travail...



Impact de l'arrêt du 4 novembre 2015 sur la modalité 3 ?

Vu la précision de l'article 4.1 de l'avenant, les salariés qui ne sont pas en position 3 et non mandataires sociaux doivent valider 2 fois le PASS pour être en modalité 3.

Si cela n'a jamais été le cas, les salariés concernés sont également impactés par cette décision et leur forfait est considéré comme n'ayant jamais eu lieu. Ils se retrouvent de fait en modalité 1, car la modalité 2 implique un forfait différent qui doit faire l'objet d'un consentement exprès de leur part. Les heures et jours en plus sont ainsi des heures supplémentaires illicites réalisées à la demande de l'employeur.

La modalité 3 est donc, elle aussi, impactée par les [dispositions](#) énoncées le 4 novembre 2015 par la Cour de Cassation !

Notre [article complet](#), avec toutes les mesures de suivi et de contrôle nécessaires, sur notre site internet.



Tickets Restaurant®

Changement de millésime



Chaque année, le reliquat des montants versés sur la carte Ticket Restaurant se périmé au cours du 1^{er} trimestre.

En mars 2015, la Direction a demandé à Edenred d'effectuer, de manière « exceptionnelle », le changement automatique de millésime pour tous les salariés.

AMplitude demande à la Direction de rendre l'exceptionnel récurrent, ceci afin d'éviter que des salariés ne se voient supprimer leur solde par oubli.

Rematériation

La Direction justifie le fait qu'une partie de la population (fonctions support et « commerciaux ») ne puisse pas prétendre à la rematériation des Tickets Restaurant 2 fois par an, en s'appuyant sur le [décret n° 2014-294 du 6 mars 2014](#) relatif aux conditions d'émission et de validité et à l'utilisation des titres-restaurant qui encadre l'utilisation de la carte Ticket Restaurant.

Article 2, paragraphe 6 :

« Le solde du compte personnel de titres-restaurant du salarié ne peut être converti sur support papier, sauf pour ceux des salariés qui, dans le cadre des activités de l'entreprise qui les emploie, accomplissent principalement leurs missions en dehors des locaux de cette entreprise. »

Ainsi, selon la Direction, seuls les consultants ont droit à la rematériation.

Les commerciaux ne répondent-ils pas également au critère invoqué par la Direction ? Ces derniers ne sont-ils pas avant tout amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à visiter les clients, leurs équipes et prospecter sur la région ? Peuvent-ils être considérés principalement comme des itinérants ?

La réponse est bien évidemment OUI, c'est pourquoi, AMplitude demande que cette situation soit rectifiée.

Concernant les fonctions support, ledit décret pénalise une partie de la population, considérée sédentaire dans les agences. D'autant plus que certains ne bénéficient même pas d'un restaurant d'entreprise.



Par conséquent, AMplitude suggère à la Direction de proposer, sur la base du volontariat, des tickets papier à la place de la carte TR pour cette population, d'autant plus que la distribution sera facilitée car centralisée dans les agences.



Taux de bénéficiaires Altran qui utilisent leurs CTR.

95% **Ce qui signifie que... 5% n'ont jamais utilisé leur carte !**

(568 sur 11071 cartes chargées)



19€ **Montant maximum autorisé des dépenses journalières** avec la carte Tickets Restaurant®, entre le lundi et le samedi, hors jours fériés.

11,70€ **Montant moyen des transactions par carte TR**

APPEL A CANDIDATURES

Les prochaines élections CE et DP approchent, même si le calendrier reste encore incertain 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 pourquoi ne pas vous impliquer, de manière constructive et efficiente, dans la politique économique et sociale de l'entreprise, tout en gardant indépendance et liberté de choix ?



REJOIGNEZ-NOUS ET AGISSONS ENSEMBLE !

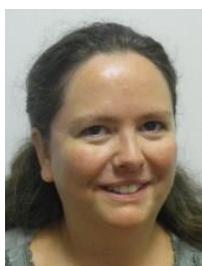
Contactez-nous par email à amplitude.altran@free.fr!



LE BUREAU



**Fabrice
BARTHIER**
Secrétaire Général



**Emmanuelle
CARABELLI**
Trésorière



**Sébastien
ODDI**
Responsable
Communication



**Sophie
ROTRU**
Secrétaire Adjointe



**Mathieu
REY**
Trésorier Adjoint