

COMMUNICATION N°5

Mars 2016



Chers collègues,

Domage !

C'est le mot qui nous vient à l'esprit lorsque nous pensons à l'accord d'entreprise du 29 février dernier.

En effet, selon nous, c'était le moment ou jamais de vraiment négocier avec la Direction des avantages pour les salariés, comme par exemple une politique d'intéressement ou un Compte Epargne Temps (CET) acceptant à la fois des RTT et des CP. Là, les salariés ne pourront poser que des RTT, à monétiser dans l'année.

Certes, « la critique est aisée mais l'art est difficile », et comme AMplitude n'était pas présent autour de la table, nous allons nous en tenir à ces quelques regrets...

Dans ce numéro, nous partageons **notre analyse modalité par modalité de l'accord d'entreprise** du 29 février dernier, en essayant de répondre à la principale question que les salariés « concernés » par l'arrêt de la Cour de Cassation du 4 novembre nous posent : « devons-nous signer l'avenant ? »

Nous abordons aussi **la rencontre de notre PDG avec les élus du CCE** mi-février, son ressenti sur la situation actuelle et les axes d'amélioration qu'il dit vouloir mettre en place au sein d'Altran.

Enfin, nous évoquons **la prime de vacances**, qu'Altran comptabilise dans l'assiette de calcul servant de comparaison avec les minima conventionnels, et nous vous informons de l'avancée du **processus pré-électoral** concernant le CE et les DP.

Bonne lecture à tous, et continuons ensemble !

L'équipe **amplitude**

Pour commencer, quelques informations...

Le barème kilométrique appliqué sur un véhicule de 6CV.

Les IK pour les voitures, motos et scooters ont été publiées le 15 février 2016 au Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts. **Ces montants sont identiques à ceux de l'année dernière.**

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A10443>

0,382€

+27%

C'est l'augmentation du dividende* en 2016 !

0,19€ par action sera proposé aux actionnaires lors de la prochaine AG du Groupe, le 29 avril 2016.

Pendant ce temps, les collaborateurs attendent toujours la reconnaissance de leur contribution aux bons résultats d'ALTRAN...

* Distribution par prélèvement sur le compte « prime d'émission »



Date limite pour déposer vos reliquats de RTT 2015 sur le nouveau CET.

Allez dans smarth.altran.com, « Mes demandes », puis « Mon CET ».

Vous pourrez ensuite soit utiliser votre solde jusqu'à fin 2016, soit le monétiser.

10h

C'est l'amplitude horaire maximale de travail.

Un salarié ALTRAN n'a pas la possibilité de travailler plus !

Accord d'entreprise sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail

AMplitude a étudié en détail l'accord du 29 février, et notre [analyse complète](#) est disponible sur [notre site internet](#). Nous constatons que certaines parties pourraient être sujettes à interprétation. Or notre volonté est d'arriver à un accord clair et irréprochable devant des instances judiciaires, afin que les salariés soient assurés (et rassurés) des bases solides de leur contrat.



Nous avons utilisé les moyens qui sont les nôtres, à savoir nos élus (CE ALTRAN Méditerranée, CCE ou DP), pour questionner notre Direction et obtenir les réponses que nous ne pouvions pas trouver dans le Droit du Travail. Un extrait de cette analyse, consacré aux modalités, est synthétisé ci-après.

Rattachement des modalités « ALTRAN » à la SYNTEC

ALTRAN étant adhérent de la SYNTEC, ses contrats doivent se rapporter à la Convention Collective, et mentionner à quelle modalité ils sont rattachés.

« L'accord de branche a institué 3 modalités de gestion du temps de travail :

- Une première modalité soumise à l'horaire collectif de l'entreprise
- Et deux autres modalités de forfait selon des critères d'autonomie d'organisation, de rémunération et de position dans la grille de classification de la Branche. »

Le contrat n'y fait aucune référence explicite. Nous avons donc posé la question en DP.

A quelle modalité SYNTEC chacune des modalités ALTRAN suivantes est-elle rattachée ?

35 heures hebdomadaires	modalité 1
37 heures hebdomadaires et 12 JRTT (1)	modalité 1
158 heures mensuelles et 10 JRTT sur l'année	modalité 1
forfait 38h30 hebdomadaires sur 218 jours dans l'année	modalité 2
forfait 218 jours dans l'année	modalité 3

(1) le bulletin de paie indique : « modalité 1T – 158h mensuelles »

35h hebdomadaires

La Direction a confirmé par écrit en réunion DP que cette modalité était la modalité «Standard», dite modalité 1 définie dans l'Article 2, Chapitre 2 de [l'accord SYNTEC du 22 juin 1999](#) relatif à la durée de travail, avec une disposition plus favorable qui est la garantie d'une rémunération mensuelle au moins égale à 100 % du minimum conventionnel mensuel.

Les salariés actuellement dans cette modalité de travail bénéficient de l'application de cet accord, sans nécessité de signer un quelconque avenant.

La Direction prend le parti d'acter que les salariés ayant été basculés aux 35h hebdomadaires début 2016 et ne signant pas l'avenant se retrouveront dans cette modalité.

La position d'AMplitude est plus nuancée, puisque selon nous, la Direction n'avait pas à modifier unilatéralement les modalités de travail en janvier.

37 heures hebdomadaires et 12 JRTT

La Direction a confirmé par écrit en réunion DP que cette modalité correspondait à celle qui avait été proposée à des salariés il y a quelques années, si ce n'est la garantie des minima mensuels et le CET.

Les salariés actuellement dans cette modalité de travail bénéficient de l'application de cet accord, sans nécessité de signer un quelconque avenant.

La Direction examine actuellement si ce type de contrat peut être proposé à d'autres salariés.

Forfait 38h30 hebdomadaires sur 218 jours dans l'année

Amplitude horaire

La Direction a confirmé par écrit en réunion DP que cette modalité était la modalité «Réalisation de mission», dite modalité 2 définie dans l'Article 3, Chapitre 2 de la SYNTEC. Les salariés actuellement dans cette modalité de travail bénéficient de l'application de cet accord, sans nécessité de signer un quelconque avenant.

Or AMplitude avance que cette modalité diffère de la SYNTEC, puisque l'accord énonce que (§3.1) « les salariés (...) ont une durée de travail effectif hebdomadaire entre 35 heures et 38 heures 30 minutes accomplie sur 218 jours travaillés dans l'année, journée de solidarité incluse. »

La Modalité 2 SYNTEC stipule quant à elle que « les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. »



L'interprétation reconnue de cette phrase de la CC SYNTEC précise 35h + ou - 10%, soit entre 31h30 et 38h30.

Par conséquent, AMplitude demande que ce paragraphe soit corrigé afin de correspondre en tout point à la SYNTEC.

Date d'application de la condition de rémunération (PASS)

Deux phrases apparaissent contradictoires :

§3.1 Salariés concernés : « Cette modalité s'applique aux Cadres dont la rémunération annuelle est au moins égale au plafond annuel de la Sécurité Sociale. »

§3.2.1. : « Cette rémunération forfaitaire annuelle est au moins égale au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale applicable à la date de leur embauche ou, le cas échéant, de signature de leur avenant formalisant leur passage dans cette modalité. »

La première phrase ne met aucune condition de date d'effet pour la prise en compte de la rémunération supérieure au PASS. La seconde en met une.

La Direction a confirmé par écrit en réunion DP que c'est la seconde phrase qui est correcte.



AMplitude s'étonne de cette position, qui viendrait contredire le jugement de la Cour de Cassation.

Forfait 218 jours dans l'année

Il est indiqué dans l'accord (§4.1) : « Cette modalité ne peut s'appliquer qu'aux Cadres relevant de la position 3 de la Convention Collective Nationale SYNTEC. »

Or un salarié en position 2.x a tout à fait la possibilité de bénéficier d'un contrat en modalité 3 ; la preuve, la SYNTEC indique que, dans ce cas, la rémunération doit être supérieure à 2 fois le PASS.

La Direction a confirmé par écrit en réunion DP qu'Altran a choisi de privilégier la modalité 3 pour les positions 3. Dans le même temps, elle indique que les salariés actuellement dans cette modalité de travail bénéficient de l'application de cet accord, sans nécessité de signer un quelconque avenant.

Par conséquent, AMplitude demande ce qu'il en est pour les salariés actuellement en modalité 3 et en position 2.x.

Modalité ALTRAN 158 heures mensuelles et 10 JRTT sur l'année

La Direction d'ALTRAN a confirmé que cette modalité « maison » est rattachée à la modalité 1. ALTRAN arrive ainsi à faire passer un [contrat "standard"](#) (dit "modalité 1" ou apparenté) en un contrat ayant les mêmes spécificités qu'une modalité 2 (« [compte tenu de la nature de leurs fonctions et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail](#) »), sans toutefois nécessiter des conditions de rémunération au-dessus du PASS.

AMplitude est encore en train d'étudier ce point précis, car nous voulons des arrangements gagnant-gagnant tout en respectant la légalité. Est-ce le cas ? Ce point est celui qui pourrait être le plus sensible devant les tribunaux, et encore entraîner notre Société devant de longues procédures à risque pour tous.

Quelle autonomie dans l'organisation de travail ?

La convention collective définit que les salariés rattachés à la modalité 1 ne peuvent gérer eux-mêmes leur emploi du temps et sont soumis à un manager pour gérer leur travail et ce, de manière journalière. Seules les modalités 2 et 3 ont une liberté respectivement limitée et totale pour organiser leur emploi du temps.

Les managers ont-ils prévenu leurs clients de ces changements ?

Les managers prévoient-ils de se déplacer quotidiennement chez les clients afin d'organiser les emplois du temps de travail des consultants rattachés à un horaire collectif d'entreprise ?

Ou délègueront-ils ces tâches directement aux clients avec le risque du délit de marchandage ?

Les plateaux ALTRAN en interne respecteront-ils ces procédures ?

Les salariés « concernés » doivent-ils signer l'avenant ?



C'est bien sûr la question prioritaire !

Nous voyons déjà que la Direction met la pression aux salariés pour le signer, avec un calendrier très serré. Le délai de deux mois octroyé finira par s'avérer trop court si les délais de réponses aux questions posées par les représentants du personnel, suite aux interrogations bien légitimes des salariés, ne se réduisent pas.

Cette modalité « ALTRAN » apparaît plus adaptée à la situation quotidienne d'un consultant. Elle octroie de la flexibilité (même minime) et des JRTT. Si elle est en accord avec vos objectifs professionnels, et que votre relation managériale est bâtie dans la confiance, oui bien sûr, vous pouvez signer !

Si malheureusement le passé vous a appris à vous méfier (cf. « comportements déplorables » évoqués par la suite par notre PDG), nous vous conseillons d'obtenir des garanties de votre N+1 (il doit informer le client, anticiper les heures au-delà des 36h30...) avant de signer.

Dans tous les cas prenez le temps de la réflexion, résumez par écrit les discussions avec votre N+1 et en cas de doute, n'hésitez pas à contacter AMplitude.

Que fera la Direction en cas de divergence d'interprétation ?

De nombreux points dans cet accord, loin d'être précis et irréfutables, restent sujets à interprétation !

En cas de divergence de compréhension des articles de l'accord :

- La Direction s'estime-t-elle compétente pour trancher et définir la « bonne » interprétation ?
- Fera-t-elle appel à une instance judiciaire pour obtenir cette interprétation ?
- Chaque salarié devra-t-il faire appel personnellement aux instances judiciaires ?

Le reste de l'analyse, portant sur les heures dites complémentaires et les heures supplémentaires (acceptation, contrôle, rémunération), le Compte Epargne-Temps, les JNT/JRTT, est disponible sur [notre site internet](#).

Dominique CERUTTI, PDG du Groupe, rencontre les élus

Le 11 février dernier, notre PDG est venu à la rencontre des élus du Comité Central d'Entreprise, accompagné de William ROZÉ, DG Altran France.

Dominique CERUTTI a présenté, lors de cette réunion, son [plan quinquennal](#). Il est revenu sur les 5 volets de son plan et a argumenté le besoin de mutation nécessaire chez Altran, pour répondre aux attentes des clients. Voici quelques points importants relevés lors de son intervention.

Ignition 2020 – Engaged People

Dominique CERUTTI a confirmé que la partie « *Engaged People* », concerne tous les collaborateurs du Groupe, et pas seulement nos dirigeants. L'objectif est de corriger les comportements déplorables qui peuvent exister ailleurs ou qui ont pu exister par le passé dans l'entreprise, afin que les collaborateurs Altran soient heureux de travailler dans l'Entreprise et le fassent savoir.

Il n'est pas possible de voir des collaborateurs travailler – ou quitter l'Entreprise – dans la rancœur. Altran possède aussi une responsabilité sociétale, notamment vis-à-vis de la génération Y.



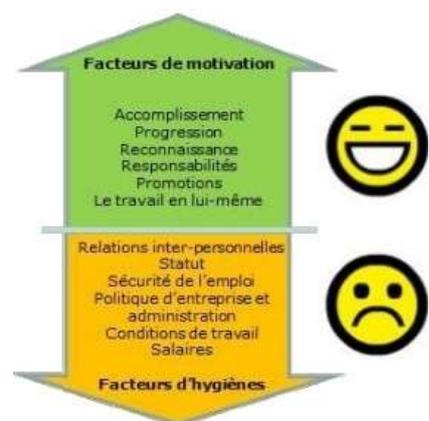
Les facteurs d'hygiène et de motivation

Dominique CERUTTI explique qu'il base sa réflexion sur la « [Two-Factor Theory](#) » de Herzberg, qui distingue trois états chez un collaborateur qui travaille dans une grande entreprise :

- un état insatisfait et non-motivé – qui n'est pas bon ;
- un état satisfait, mais non-motivé ;
- un état satisfait et motivé – ce qu'Altran doit chercher à atteindre.

Ces états sont régis par deux types de facteurs :

- les **facteurs d'hygiène** (qualité du management, relations sociales, outils, rémunération, etc.) ;
- les **facteurs de motivation** (reconnaissance, évolution de carrière, développement personnel, etc.).



L'Entreprise est en train de collecter des *Feedback* des collaborateurs, au niveau du Groupe, puis par pays. L'objectif est d'examiner la situation, d'identifier les dysfonctionnements et de trouver les moyens de les régler. Il assure que la Direction communiquera avec les instances représentatives du personnel au sujet de ces dysfonctionnements.

L'approche de M. Cerutti est de reconnaître les actions déjà existantes, de les mettre davantage en avant, puis de les compléter. Il pense que le recensement des dysfonctionnements sera disponible courant mars 2016. Un plan d'action sera bâti dès le deuxième trimestre 2016. Ce système évitera notamment, selon lui, de ne voir certains problèmes que lorsqu'ils seront devenus critiques.

Anticiper les dysfonctionnements et améliorer le dialogue social

Tout en reconnaissant que les dernières communications de la Direction ont été mal perçues car peut-être maladroitement, Dominique CERUTTI estime que l'accord du 29 février devrait permettre à tous de sortir par le haut de cette situation, et aux collaborateurs de rester mobilisés sur les projets et de se projeter dans l'avenir.



Il assure qu'il s'agit d'un exemple typique de sujet mal-géré. Il n'était sans doute pas utile d'aller jusqu'en Cour de Cassation ; il aurait été préférable de s'asseoir autour d'une table pour discuter, même s'il est certain qu'il existera toujours des divergences entre la Direction et les Organisations Syndicales.

Il s'agit typiquement d'un sujet de confrontation potentielle, car salariés et Direction craignent tous deux les excès de l'autre.

Il ne sera pas possible de régler tous les problèmes d'hygiène en trois mois, car ces sujets requièrent du temps et de l'argent, mais ils seront réglés petit à petit. Le PDG a expliqué qu'il a besoin de voir la totalité des problèmes, il demande aux salariés d'avoir confiance.

Dominique CERUTTI assure être convaincu qu'il n'est plus possible de continuer dans la situation et les confrontations passées. Si des collaborateurs du management persistent dans de mauvais comportements, la Direction interviendra. Cela ne signifie pas que la Direction dira « oui » à tout, mais elle prendra le temps d'examiner les problèmes, d'en discuter et, le cas échéant, de chercher des solutions.

La rémunération, le « nerf de la guerre »



AMplitude demande que tous les salariés bénéficient du fruit de leur travail, à travers les rémunérations, et des accessoires, tel l'intéressement par exemple.

Dominique CERUTTI a assuré que M. ROZÉ travaillait sur les rémunérations et que ce sujet sera évoqué prochainement. A titre personnel, il n'est pas opposé à la mise en place de l'intéressement, mais il faudra réfléchir à la manière et aux proportions dans lesquelles le mettre en place.

AMplitude espère être entendu dans ses propositions, et ce même si nous ne sommes pas, pour l'instant, invités autour de la table des négociations.

Les idées de notre PDG retranscrites dans cet article apparaissent louables, mais nous attendons maintenant des faits concrets, afin que le travail de tous les collaborateurs soit enfin reconnu à sa juste mesure, et que chacun se sente « satisfait et motivé ».

Assemblée Générale du Groupe ALTRAN

L'AG se tiendra le vendredi 29 avril à Neuilly.

Dominique CERUTTI viendra présenter devant les actionnaires et les représentants des salariés les résultats du Groupe et les perspectives. Un élu AMplitude, Fabrice BARTHIER, est depuis 2012 un des 2 représentants des salariés lors de cette AG.

Si vous avez des questions ou des remarques à transmettre à notre PDG, contactez notre représentant avant le 15 avril via l'email amplitude.altran@free.fr. Elles seront communiquées en amont à la Direction, qui y répondra publiquement pendant cette assemblée.

Prime de vacances et minima conventionnels

Notre Direction affirme que la prime de vacances doit être comptabilisée dans l'assiette de calcul permettant de comparer votre rémunération annuelle aux minima conventionnels.



Extrait des questions DP Aix de février 2016:

Question : D'après l'interprétation de la Direction de la convention SYNTEC, la prime de vacances versée par ALTRAN peut-elle être incluse dans le minimum SYNTEC ?

Réponse : « *Oui, cette prime est incluse dans la base de calcul car il s'agit d'une prime garantie.* »

Question : Un consultant demande quel est l'avantage de cette prime s'il est rémunéré au minimum Syntec ?

Réponse : *Cette prime a pour objet de favoriser la fidélisation des salariés puisque la prime est totale à compter de 2 ans d'ancienneté et d'apporter un complément de rémunération à l'occasion des vacances estivales.*

Or **l'annexe 11** de notre Convention Collective SYNTEC est claire sur ce point.

AVIS D'INTERPRÉTATION DU 7 JANVIER 1997 (RELATIF À L'ARTICLE 31)
(...)

- la différence entre le salaire conventionnel et le salaire forfaitaire effectivement versé ne peut être assimilé à une prime de vacances.

La Direction n'a donc pas le droit de compter la prime de vacances pour le calcul de comparaison avec les minima conventionnels.

En voyant cette réponse de la Direction en février, AMplitude a posé la question à la réunion DP de Biot (06), avec les arguments factuels de la Convention Collective.

La réponse de la Direction en mars est moins catégorique :

« *Ce point est à l'étude par la Direction des Affaires Sociales.* »

La suite au prochain numéro...



Avancement sur le processus électoral

Suite à la décision de la DIRECCTE du 78 en janvier (périmètre géographique inchangé pour les 7 comités d'établissement, 15 instances de délégués de personnel sur l'UES ALTRAN), les DIRECCTE locales continuent de rendre leur décision sur la répartition des sièges DP.

A ce jour, 4 décisions sont encore attendues : Normandie, Blagnac, Echirrolles et Neuilly. Le processus avance bien, malgré quelques lenteurs. Si tous les interlocuteurs sont de bonne volonté, **les élections pourront toujours avoir lieu avant l'été 2016**, même si le calendrier risque d'être tendu.

Nous continuerons à vous tenir informés.

Appel à 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 efficace, 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



**Sophie
ROTRU**

Secrétaire Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**

Trésorière



**Mathieu
REY**

Trésorier Adjoint



**Sébastien
ODDI**

RSS Méditerranée