

COMMUNICATION N°6

Avril 2016



Chers collègues,

Dès notre première communication, en novembre dernier, nous nous sommes fixé comme ligne de conduite de concentrer notre travail sur les sujets vous impactant, et avons volontairement écarté tous débats infertiles ou réponses aux attaques dont nous avons fait l'objet depuis notre création.



Malheureusement, à partir de fin janvier, alors que les sujets sociaux étaient denses, nous nous sommes trouvés dans l'obligation de dépenser **temps** et **argent** pour nous défendre dans le cadre d'une action en justice intentée par notre consœur, la CGT, qui s'est vu déboutée de toutes ses demandes devant le Tribunal de Courbevoie.

La Justice nous a donné raison*. AMplitude est un **syndicat légitime au sein du groupe ALTRAN**, qui peut participer aux négociations du protocole préélectoral et présentera des listes au 1^{er} tour des prochaines élections CE/DP.

Sachant qu'il n'y a jamais de gagnant dans une guerre, et d'autant plus quand celle-ci s'avère fratricide, nous espérons qu'à l'avenir l'énergie de tous sera dédiée à œuvrer ensemble pour un but commun : la défense des salariés et leur bien-être au sein du « navire » ALTRAN.

Plus motivés et enthousiastes que jamais, nous vous proposons une voie alternative : celle des solutions constructives pour tous. Soyons inventifs, ouverts et faisons-nous confiance !



Les prochaines élections montreront si cette position nous donnera raison.

Bonne lecture à tous, et continuons ensemble !

L'équipe **amplitude**

* le Jugement est disponible sur notre site internet amplitude.altran.free.fr.

Pour commencer, quelques informations...



RTT employeur sur le pont de l'Ascension.

Ce jour n'est imposé que pour les salariés bénéficiant de RTT employeur. Il a été posé dans [SmartRH](#) mi-avril.

+6,8% de croissance organique affichée par le périmètre France sur le 1^{er} trimestre 2016, par rapport au trimestre précédent.
Merci qui ?

+1% d'augmentation de la masse salariale en 2016 !
Cette année encore, alors que la Direction nous annonce des résultats confortables et que notre PDG soutient que les fruits des efforts doivent être partagés par tous, nous constatons que rien n'a changé : les dividendes n'en finissent pas de croître et l'augmentation pour les salariés en France reste famélique.
A quand un véritable partage équitable ?

Assemblée Générale du Groupe ALTRAN

L'AG s'est tenue ce vendredi 29 avril à Neuilly.
Le Document de Référence 2015 est disponible [ICI](#).

Fabrice BARTHIER, un des 2 représentants des salariés lors de cette AG, a questionné notre PDG Dominique CERUTTI sur sa vision et ses propositions de solutions autour de 5 thèmes :

- **ENGAGED PEOPLE** : Comment allez-vous vous assurer de l'attractivité et de l'engagement des salariés, notamment en termes de politique salariale ?
- **CAREER PATHS** : Quand les fonctions support, exclues des Parcours de carrière depuis plus de 2 ans, pourront-elles en bénéficier ?
- **ABSENTEISME ET ACCIDENTS DU TRAVAIL** : Comment expliquez-vous que ces taux soient les plus élevés en France ?
- **TURNOVER** : Le taux est passé de 18,2 à 20,3% en 1 an. Est-ce inquiétant ? Quel est l'objectif du Groupe, s'il existe ?
- **RENCONTRE DES SALARIES** : Suite à votre communication de septembre, où vous mentionnez aux collaborateurs vos déplacements au sein des différents sites du Groupe, les salariés du périmètre France aimeraient également vous rencontrer. Avez-vous prévu dans votre agenda 2016 des déplacements en Province ?

Nous vous ferons un compte-rendu de son analyse lors de notre prochain numéro.

Accord d'entreprise du 29 février 2016

Flexibilité dans l'organisation de vos horaires de travail ?



Vous avez un contrat 35h ou 36h30 (tous les 2 rattachés à la modalité 1 de la SYNTEC) et votre client vous demande de rester le soir. Sachez que si vous dépassez vos horaires sans l'accord de votre N+1, vous pourriez être jugé fautif en cas de problème.

Seriez-vous assuré au cas où un accident surviendrait ? Aucune réponse n'a pour l'instant été apportée sur ce point par la Direction.

**Ne faites pas d'excès de zèle même si votre professionnalisme vous le suggère et limitez-vous aux horaires définis !
Le risque est trop grand...**



Extrait des questions DP Biot (06) d'avril 2016:

Question DP : Que ce soit à 35h ou à 36h30 (modalités rattachées à une modalité 1, pour lesquelles les salariés doivent donc suivre un horaire défini par l'employeur), s'il y a dépassement de la durée hebdomadaire de travail, que les demandes d'heures complémentaires ou supplémentaires n'ont pas été acceptées et qu'il y a un accident de travail ou un accident de déplacement lieu de travail/domicile dans cette tranche horaire où théoriquement le salarié ne devait pas être sur place, que se passe-t-il ?

Réponse de la Direction : Dans ce cas bien précis, le collaborateur a enfreint la directive de son N+1.

Le consultant est-il assuré?

Légalement, le consultant sera-t-il fautif?

Légalement, l'employeur Altran sera-t-il fautif?

Les salariés en modalité Altran ou en modalité 2 doivent organiser leur travail en respectant leur modalité temps de travail. Si un(e) salarié(e) projette une charge de travail plus importante sur une journée particulière avec, par exemple, la tenue d'une réunion client ou autre impératif de même nature, et qu'on lui a refusé des heures complémentaires/supplémentaires, il lui est demandé de lisser sa charge de travail sur la semaine concernée en englobant cette surcharge ponctuelle. Ainsi, le salarié bénéficiera de la couverture assurance en cas d'accident de travail/trajet et une déclaration pourra être faite auprès de la CPAM.

Le collaborateur est fautif d'avoir enfreint une directive. L'employeur n'est pas fautif.

Dans le cas bien précis du collaborateur qui a enfreint la directive de son N+1, nous vérifions le contrat avec notre assureur.

Nous poserons en mai une question plus large, dans le cas où la demande explicite de dépassement d'horaire n'a pas été formulée au préalable par le consultant...



La Direction a confirmé en mars que les 2 modalités « 35h hebdomadaires » et « 158h mensuelles » (dite « Altran ») étaient bien **rattachées à la modalité 1 « standard »** de la Convention Syntec. De fait, les salariés n'ont pas de flexibilité dans leurs horaires, comme nous l'avons argumenté dans notre [communication de décembre](#).

Ainsi, **AMplitude émet des doutes sur la validité de cette « modalité Altran »**, qui prévoit que les salariés, « compte tenu de la nature de leurs fonctions et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, ne peuvent suivre un horaire strictement prédéfini ».

Ceci va à l'encontre de la définition de la modalité 1 écrite dans [l'Accord SYNTEC du 22 juin 1999](#) relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998).

Chapitre III : Organisation du temps de travail sur l'année - Modalités de la modulation - Article 1er
 Pour le personnel régi par les modalités standard (...), les dispositions convenues sont les suivantes : (...)
 - l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours ;

La solution proposée actuellement par la Direction permettra-t-elle de mettre fin aux actions en justice intentées jusqu'ici ?

Journée de Solidarité

Les négociations viennent a priori de commencer pour définir les nouvelles modalités de cette journée de solidarité.

A 2 semaines du lundi de Pentecôte, la Direction n'a pas confirmé si le lundi de Pentecôte sera travaillé ou non. Dans SmartRH, pourtant, le lundi 16 mai apparaît comme « férié ».

Nous espérons que la Direction ne tardera pas à communiquer à tous !

Modalité 2 et conditions de rémunération

Comme nous l'évoquions dans notre [communication de mars](#), 2 phrases nous paraissaient contradictoires, dans [cet accord](#), pour les modalités 2. La Direction a apporté une réponse.

Extrait des questions DP Biot (06) d'avril 2016:

Réponse de la Direction : L'accord n'est pas en contradiction avec l'arrêt en question.

Le paragraphe § 3.1 correspond aux conditions d'entrée dans le dispositif à l'embauche : le salarié est éligible à cette modalité que si la rémunération est au moins égale au PASS.

On retiendra le PASS de l'année en cours.

Le paragraphe § 3.2.1 correspond aux conditions d'entrée dans le dispositif après avoir été embauché : c'est au moment de l'établissement de l'avenant que vont être étudiées les conditions de rémunération par rapport au PASS.

Nous ne sommes pas vraiment convaincus. Certes, cette précision acte que les conditions de ressource au moment de la signature seront appréciées. Mais malheureusement, elle ne vient pas garantir que ces conditions de ressource au-dessus du PASS seront respectées tout au long de la carrière du salarié chez ALTRAN.

Maintien dans la Modalité 2 ?

La Direction affirme que chaque fin d'année, elle analysera les rémunérations annuelles des salariés en modalité 2, et qu'elle basculera ceux en-dessous du PASS dans la modalité 1 « standard », en leur proposant en parallèle la nouvelle modalité Altran, afin, selon elle, de se conformer à l'arrêt de la Cour de Cassation du 4 novembre 2015.



L'appréciation d'AMplitude est différente : Lorsque les salariés en modalité 2 ont eu, durant leur carrière, une rémunération annuelle au-dessus du PASS, **cette condition a validé leur modalité 2**, si bien que passer unilatéralement ces salariés en modalité 1 revient à une sanction disciplinaire infondée. La Direction devrait donc les conserver en modalité 2 et aligner à minima leur rémunération sur le PASS chaque année.

En dépit de nos différentes remarques sur l'interprétation faite par la Direction au sujet de l'arrêt de la Cour de Cassation, il semble que celle-ci campe sur sa position initiale.

Clause de mobilité

Nous avons demandé à la Direction de nous fournir les nouveaux modèles de contrat de travail lors d'une embauche, en vigueur depuis le début de l'année chez Altran.

Nous avons pu constater qu'une nouvelle clause de mobilité y apparaît.

6.3. Clause de mobilité

Par ailleurs, en cas de besoins justifiés notamment par l'évolution de son activité ou de son organisation et plus généralement par la bonne marche de l'entreprise, la Société pourra muter le Salarié sur l'ensemble du territoire français.

La clause de mobilité est légalement définie ainsi :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31576>

Une clause de mobilité est une disposition prévue dans le contrat de travail ou la convention collective qui prévoit que le salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié. Cette mutation s'impose au salarié (sauf exceptions).

Tout salarié peut se voir proposer une clause de mobilité, lors de son embauche ou après signature du contrat (avec son accord). Le contenu de la clause de mobilité est précisé dans le contrat de travail ou, à défaut, la convention collective.



S'il n'est pas possible d'étendre la clause, il est possible de prévoir une large couverture. La Cour de Cassation a considéré qu'une "clause de mobilité qui vise l'ensemble du territoire national était claire, licite et précise" (Cour de Cass. 9 juillet 2014, [n°13-11906 et suivants](#))

Nous avons profité des questions DP adressées à la Direction pour aborder ce point, important pour la vie privée des collaborateurs.

Extrait des questions DP Biot (06) d'avril 2016:

Question DP : Cela signifie-t-il qu'un consultant peut être muté le temps d'une mission, sans accord nécessaire de sa part ?

Réponse de la Direction : L'équipe managériale cherche systématiquement à faire converger zone de résidence et projet proposé. Si toutefois elle n'y arrive pas, elle s'en réserve le droit.

Si oui, combien de fois peut-il être muté au cours de sa carrière au sein d'Altran ?

Autant que le nécessite l'activité.

Dans quel(s) cas sera-t-il uniquement en détachement « grand déplacement » ?

Conformément à notre politique de frais :

« Le collaborateur est en grand déplacement lorsqu'il accomplit une mission professionnelle et qu'il est empêché de regagner chaque soir sa résidence sous réserve que :

- la distance séparant le lieu de domicile du lieu de déplacement soit au moins égale à 70 km (aller) ;*
- et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller).*

Cette situation d'éloignement ne doit pas résulter d'une convenance personnelle du collaborateur, cette dernière ne pouvant ouvrir droit à indemnisation au titre des frais professionnels. »

Qui décide entre le détachement provisoire et la mutation ?

Il n'y a pas de critère de durée ou de type de mission formalisé, c'est une étude au cas par cas.

Même si cette clause nous semble légale, la Direction d'ALTRAN n'a-t-elle pas saisi l'effet d'aubaine suite à l'arrêt de la Cour de Cassation pour revoir ses contrats en fragilisant la condition du métier de consultant ?

Elle devra toutefois motiver sa demande et respecter un délai de prévenance « suffisant » (!).

Tickets Restaurant® et télétravail

Chez ALTRAN, un salarié en télétravail ne perçoit pas de tickets Restaurant.

Or l'URSSAF vient de prendre position en déclarant ceci :

www.service-public.fr/particuliers/actualites/A10552

En application du principe d'égalité de traitement entre salariés, et comme le rappelle l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, « *les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.* »

Il semblerait qu'ALTRAN n'applique pas ces règles dictées par l'URSSAF.



L'accord d'entreprise du 19 mai 2014 sur le télétravail avait pour but d'améliorer le bien-être dans la vie professionnelle du salarié.

Le plan IGNITION 2020 indique : « L'attractivité, le développement des compétences et l'engagement des salariés sont partie intégrante de ce nouveau plan stratégique. »

Si la volonté réelle d'ALTRAN est de viser la satisfaction des salariés, nous lui recommandons d'aller au bout de sa stratégie en suivant les préconisations de l'URSSAF, avec l'attribution des 5,37€ journaliers lorsqu'elle a accepté le télétravail...

Prime de vacances et minima conventionnels

Nous vous informions en mars que la Direction incluait la prime de vacances dans la base de calcul des minima SYNTEC, alors que [l'annexe 11](#) de la Convention Collective actait le contraire.

La réponse fournie en réunion DP en mars nous laissait espérer un revirement, puisque la Direction annonçait que le point était à l'étude par la Direction des Affaires Sociales.



Extrait des questions DP Biot (06) d'avril 2016:

Question DP : Quelle est l'interprétation de la Direction ?

Réponse de la Direction : « La Direction maintient la prise en compte de la prime de vacances dans l'assiette du minima Syntec.

La prise en compte dans l'assiette n'est pas à rapprocher du mode de calcul de la prime. En effet l'avis d'interprétation en question et le paragraphe mentionné stipulent uniquement que nous ne pouvons pas nous exonérer de verser une prime de vacances du simple fait que la rémunération versée est supérieure au Salaire Minimum Conventionnel. »

L'interprétation de la Direction est à la défaveur des salariés. Cette prime de vacances serait-elle devenue une variable d'ajustement afin de s'aligner sur le strict minimum légal ?

Avancement sur le processus électoral

Toutes les DIRECCTE (Directions du Travail) ont enfin rendu un avis. Malheureusement, 3 d'entre elles ont rejeté la demande de répartition des sièges DP.

Ainsi, 3 choix s'offrent à la Direction :

- un recours hiérarchique auprès du Ministère du Travail
- un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif
- la reprise des négociations sur le protocole d'accord pré-électoral

En contactant personnellement ces 3 Directions du Travail, AMplitude a fait tout son possible pour démontrer le besoin d'élections rapides, puisque des collègues n'ont à ce jour aucune représentation du personnel. En vain !

Nous regrettons ce contretemps administratif, qui entraînera des élections au mieux à la rentrée de septembre.

Nous continuerons à vous tenir informés.

Appel à candidatures CE et DP

Même si le calendrier reste encore incertain à ce jour, nous préparons les prochaines élections.

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
BARTHER**

Secrétaire Général



**Sophie
ROTRU**

Secrétaire Adjointe



**Emmanuelle
CARABELLI**

Trésorière



**Mathieu
REY**

Trésorier Adjoint



**Sébastien
ODDI**

RSS Méditerranée