

Les cadres ne sont plus épargnés par le recul du pouvoir d'achat. Ils commencent à se mobiliser pour défendre leurs revenus.

Depuis le début de l'année 2008, dans de nombreuses entreprises relevant de notre branche (SYNTEC) les conflits salariaux se multiplient : CAP GEMINI, IBM, ATOS, EURIWARE ... Une journée d'action nationale organisée par la CFDT le 12 juin 2008 a rassemblé des milliers de salariés.

A l'occasion de cette rentrée qui s'annonce chaude chez notre (autoproclamé) « Employeur de Référence », la section CFDT d'ALTRAN a élaboré ce document avec les trois objectifs suivants :

- **vous expliquer les principes de la classification SYNTEC qui apparaît sur votre fiche de paye**
- **vous donner les salaires minimums conventionnels que doit appliquer ALTRAN selon votre classification**
- **faire le point sur le temps de travail qui s'applique chez ALTRAN selon votre modalité**

1. Définitions courantes

La classification des salariés

Une grille de classification détermine un barème de salaire minimum, fonction d'un niveau de savoir faire (ou de compétences) identifié au travers du couple (position/coefficient). Ce barème s'impose aux entreprises de la Convention Collective SYNTEC. Votre classification SYNTEC (position/coefficient) est rappelée sur votre feuille de paie au dessous de votre n° SS et matricule. Il correspond au minimum à celui que vous avez négocié à votre embauche dans votre contrat de travail. Pour ceux qui ont plusieurs années d'expérience chez ALTRAN ce niveau a pu être revalorisé, notamment lors d'un entretien annuel. Sachez que le niveau de classification qui fait foi pour vous est celui qui est mentionné sur votre fiche de paie, pas les appellations exotiques (« consultant expérimenté » ou « senior »).



S'il est valorisant d'obtenir de bonnes augmentations de salaire, elles doivent aussi être associées à des évolutions de position. Cela vous protège, car être augmenté sans changer de position vous isole par rapport aux autres : laisser stagner un salarié sur une position permettra à l'employeur de justifier les « non augmentations » futures.

Exemple concret vécu lors d'un entretien annuel : « *Tu fais partie des consultants les mieux rémunérés de ta classification, on ne peut pas faire plus* ». Il est donc important pour chacun d'entre nous d'être positionné correctement.

La modalité de travail

Une modalité définit le régime légal par défaut de la durée du travail à laquelle le salarié est soumis. Une modalité donne donc des indications/repères sur la manière d'employer son temps de travail, au niveau quotidien, hebdomadaire, ou même annuel.

L'accord SYNTEC sur la réduction du temps de travail (accord du 22 juin 1999) définit également des minima de salaires en fonction de votre modalité (1,2 ou 3).

Modalité 1 (ou modalité standard)

35 h par semaine, 151 h par mois ou 1600 h par an.

Aucun ingénieur ou cadre embauché depuis plusieurs années ne se trouve dans cette modalité (ou alors c'est un cas exceptionnel), sauf ceux :

- qui n'ont pas signé l'avenant à leur contrat de travail leur proposant la modalité 2, lors de la mise en application des Lois Aubry sur la réduction du temps de travail,
- qui changent leur temps de travail et choisissent de passer d'un temps plein à un temps partiel (le 4/5 est le plus répandu) : l'usage (abusif) chez ALTRAN est de faire changer la modalité en passant de la Modalité 2 à la Modalité 1.

Mais ALTRAN « innove » et propose, depuis peu, des contrats de travail avec la mention suivante : 37h par semaine + 12 jours de RTT par an qu'ALTRAN nomme « Modalité 1 bis ». Cette modalité est assimilée à la « Modalité 1 » dans la suite de ce document.



La Modalité 1 concerne principalement les (jeunes) nouveaux embauchés : « **les chevreaux** ».

Auparavant ALTRAN embauchait ses cadres uniquement en Modalité 2 afin de répondre au besoin de nos clients en cadres autonomes. Suite à l'augmentation du plafond de la sécurité sociale et à la pression des représentants du personnel sur la Direction pour respecter les minima, ALTRAN préfère maintenant embaucher des cadres en

Modalité 1 (ou en modalité « 1 bis ») dont les minimums conventionnels de référence sont beaucoup plus faibles !

ALTRAN paie donc ses ingénieurs aux modalités 35h fixes... en essayant de faire croire à ces salariés qu'ils ne doivent pas compter leurs heures puisqu'ils ont des RTT ! Et beaucoup de jeunes (et moins jeunes) consultants n'ont pas conscience de cette inégalité de traitement et s'investissent autant que les consultants en modalité 2 !

Pour savoir si vous êtes bien en Modalité 1, consultez sur votre fiche de paie au dessous de votre n° SS et matricule la mention indiquant votre modalité horaire de travail.

Modalité 2 (ou modalité de réalisations de missions)

35h +/- 3h30 hebdomadaires avec un maximum de 218 jours travaillés par an.

Cette modalité a été imaginée par le législateur pour répondre aux spécificités de travail des salariés en réalisation de missions avec autonomie partielle.

La Modalité 2 concerne (encore) la plupart des salariés d'ALTRAN : « **les éléphants** ».



Pour savoir si vous êtes en Modalité 2 (Réalisation de Missions), reportez vous à votre fiche de paie au dessous de votre n° SS et matricule : si la mention « forfait hebdo 38h30 – décompte annuel 218 jrs » est indiquée dans un cadre en haut à gauche, c'est que vous êtes bien en Modalité 2.

Pour les ingénieurs et cadres relevant de cette modalité, l'accord RTT SYNTEC stipule que le salaire doit être à la fois supérieur à 115% du minima de la catégorie et au plafond de la sécurité sociale.

Modalité 3 (ou modalité de réalisations de missions avec autonomie complète)

Forfait jour / maxi 218 jours travaillés par an

Cette modalité ne concerne que les ingénieurs et cadres en autonomie complète.



Cette modalité concerne très peu de salariés chez ALTRAN, essentiellement les cadres dirigeants : « **les lions** ».

Pour savoir si vous êtes bien en Modalité 3, reportez vous à votre fiche de paie au dessous de votre n° SS et matricule et à la mention indiquant votre modalité en forfait jour.

Les Minimas salariaux

Votre salaire minimum légal dépend de votre classification SYNTEC et du type de modalité à laquelle vous appartenez.

Vous ne pouvez être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à votre classification ; a fortiori vous ne pouvez avoir été embauché en dessous du salaire minimum correspondant à votre classification indiquée sur votre contrat de travail à l'embauche.

Si nous n'avons pas eu de remontées de problèmes particuliers pour les ETAM, nous avons identifié que la Direction ne respectait pas la grille de classifications et embauchait en dessous du salaire minimum légal notamment les Ingénieurs en Modalité 2 (35h +/- 3h30 hebdomadaires avec un maximum de 218 jours travaillés par an).

2. Comment se positionner sur la grille ?

Pour les ETAM, dès qu'il y a une compétence forte (correspondant à un BTS ou un DUT) ou de l'encadrement, le salarié doit être positionné au niveau 3 (coefficient 400, 450 et 500). Le personnel d'exécution (BEP, CAP...) est généralement positionné au niveau 1.

Pour les Ingénieurs et Cadres, les positions 1.1 et 1.2 (coefficient 95 et 100) sont réservées aux débutants (2 ans maxi), la position 2.1 est divisée en deux coefficients : 105 pour les moins de 26 ans et 115 pour les plus de 26 ans). La notion d'encadrement intervient à partir des positions 2.3 et 3.1.

3. Comment comparer son salaire avec les minima ?

La comparaison doit s'opérer sur le salaire annuel.

Les primes de vacances, d'ancienneté, exceptionnelles, projet et toutes les primes non garanties sont exclues du calcul du salaire annuel.

La grille ETAM

Classification	Salaire minimum annuel brut
1.3.1 (coef. 220)	15 828 €
1.3.2 (coef. 230)	16 152 €
1.4.1 (coef. 240)	16 464 €
1.4.2 (coef. 250)	16 788 €
2.1 (coef. 275)	17 592 €
2.2 (coef. 310)	18 708 €
2.3 (coef. 355)	20 136 €
3.1 (coef. 400)	21 576 €
3.2 (coef. 450)	23 172 €
3.3 (coef. 500)	24 768 €

Le Ministère du Travail a rendu obligatoire l'accord d'augmentation sur les salaires minimaux pour les ETAM et les Ingénieurs et Cadres, signé en juin 2007 (application au 1er janvier 2008 puis 1er juillet 2008 pour les ETAM, et au 1er novembre 2007 pour les Ingénieurs et Cadres).

Par exemple, les hausses peuvent aller jusqu'à 13% pour la position 1.4.2. Il y a 3 classifications qui augmentent de plus de 10%, 8 classifications qui augmentent entre 5 et 10% et la classification 3.3 qui augmente seulement de 4.3%. Les salariés relevant des positions ETAM 1.1 et 1.2 sont promus sur la position 1.3.1.

Pour cette grille, l'observation des plages horaires de travail définis par l'Etablissement auquel vous êtes rattaché est de mise. Aucune heure supplémentaire n'est légale hormis accord dérogatoire. Pour les temps partiel (disons au 4/5^{ème}) il y a possibilité de faire des heures complémentaires (sans dépasser toutefois les 35 heures) avec accord de son responsable hiérarchique.

Si ces règles ne sont pas respectées, n'hésitez pas à contacter vos délégués du personnel et vos délégués syndicaux CFDT.

La grille Ingénieurs et Cadres

Classification	Salaire minimum annuel brut		
	Modalité 1 / 1 bis	Modalité 2	Modalité 3
1.1 (coef. 95) / Débutants	21 012 €	33 276 €	
1.2 (coef. 100) / Débutants diplômés	22 116 €	33 276 €	
2.1 (coef. 105) / - de 26 ans	23 220 €	33 276 €	
2.1 (coef. 115) / + de 26 ans	25 428 €	33 276 €	
2.2 (coef. 130)	28 752 €	33 276 €	
2.3 (coef. 150) / + 6 ans d'ancienneté		38 148 €	
3.1 (coef. 170)		43 236 €	66 552 €
3.2 (coef. 210)		53 412 €	66 552 €
3.3 (coef. 270)		68 784 €	71 654 €

Salariés en modalité 1 ou 1 bis



En compensation à des minimums plus faibles que les modalités 2, vous devez être payés en heures supplémentaires si vous travaillez plus que 35h (37h pour 1 bis). Ce qui sur beaucoup de projets peut vous permettre de dépasser largement les minimas des modalités 2 : profitez-en !

Remarque : pour bénéficier du paiement des heures supplémentaires il faut donc chaque semaine faire le décompte précis de vos heures et les demander chaque mois à l'employeur. Vous pouvez également utiliser les Tranches Exceptionnelles d'Activités (formulaire ALTRAN pour demander des heures supplémentaires).

Si ces heures supplémentaires ne vous sont pas payées alors réduisez vos horaires et n'hésitez pas à contacter vos délégués du personnel et vos délégués syndicaux CFDT.

Salariés en modalité 2

Après plusieurs mois de discussions et de questions posées en réunion de Délégués du Personnel, nous nous apercevons que la direction n'applique pas ces minimas et refuse de corriger rétroactivement ces salaires. A ce jour le seul moyen pour vous d'obtenir le respect de ces minimas est d'engager une procédure aux prud'hommes (la rétroactivité appliquée automatiquement dans ce cas est de 5 années, plus le prorata de l'année courante).

Sachez qu'aujourd'hui plus une centaine de dossiers sont en constitution sur ce sujet. Pour vous y joindre, contactez-nous.

Vous pouvez également (comme en modalité 1) utiliser les Tranches Exceptionnelles d'Activités au-delà de 38h30 hebdomadaires. Si ces heures supplémentaires ne vous sont pas payées alors réduisez vos horaires à 38h30 hebdomadaires et n'hésitez pas à contacter vos délégués du personnel et vos délégués syndicaux CFDT.

Salariés en modalité 3

Vérifiez que vous avez un salaire deux fois supérieur au plafond de la sécurité sociale ou supérieur à 120% du minima applicable. Si ce n'est pas votre cas, n'hésitez pas à contacter vos délégués du personnel et vos délégués syndicaux CFDT.

Evolution du Plafond annuel de la Sécurité Sociale depuis 5 ans

2003	2004	2005	2006	2007	2008
29 194 €	29 712 €	30 192 €	31 068 €	32 184 €	33 276 €

4. Conclusion

Même dans le droit social, ALTRAN innove et invente un nouveau principe :

Comment embaucher certains pour qu'ils travaillent plus...

mais gagnent moins que les autres ?

ALTRAN tire ainsi lentement, mais sûrement, tous les salaires vers le bas.

L'essentiel pour ALTRAN est de maintenir un turn-over élevé chez les plus expérimentés (grâce à un savoir faire en la matière affûté par 25 ans d'expérience : pressions réservées aux inter-contrats, amaigrissement voire disparition des remboursements des frais de déplacement, absence de formation professionnelle, réorganisation permanente, etc.).

Et pour conclure, voici la triste morale de notre parabole avec les animaux de la jungle :

Une fois les éléphants partis, les lions peuvent tranquillement se goinfrer des chevreaux...



Pour rompre ce cercle vicieux et destructeur de valeurs et d'Hommes, rejoignez la CFDT

L'équipe rédactionnelle CFDT ALTRAN

Jean-Christophe DURIEUX, Olivier ESTIENNE, Benoit PORTAL, Philippe ROFIDAL

Mobile : 06.25.92.36.16

Tél. 01.46.17.44.07

cfdt-altran@laposte.net