

Septembre 2019

Chers collègues et sympathisants,

PMSS, le gros mot des SSII-ESN, qui sont régies par une convention collective (càd un accord entre patrons et syndicats) qui impose que le PMSS est le **salaire minimum** pour les cadres dont les contrats de travail sont à **38h30**. Avis aux nouveaux embauchés 1- le **PMSS 2019** s'élève à **3377 euros** brut mensuel, 2- si votre contrat de travail est en **modalité 1 à 36h30**, cela ne peut être qu'une **erreur** vu que cette modalité n'existe pas (et n'a pas lieu d'exister puisque, selon la direction qui se défend en justice, il n'y a pas de problème avec le PMSS. Epatant, non?)

Et justement, en deuxième page vous découvrirez les raisons pour lesquelles notre groupe de représentants du personnel continue de proposer d'accompagner tous ceux qui sont lésés par le non-respect du droit du travail, et veulent regagner leur dû.

... Et ce tant que la direction ne voudra pas négocier. Bonne lecture.

## EDITO

Rappelez-vous ce que nous disions dans notre précédent édito. Nous espérions nous tromper, et bien non, nous ne nous sommes pas trompés. La seconde réunion du mois de juillet confirme bien la position de la direction. Les échanges sont là pour le confirmer :

- vouloir croire que l'on peut traiter les réclamations individuelles de tous en moins d'une après-midi, alors qu'auparavant sur la même durée était traitée une seule région,
- vouloir faire croire que si l'URSSAF ou la convention Syntec définissent des barèmes minimum et que la société définit des maximum inférieurs à ces minimums, c'est légal,
- vouloir imposer des congés payés dans une période donnée afin de ne pas devoir voir ce qu'impliquerait le droit de les prendre en dehors de cette période,
- vouloir que les élus du CSE, répartis sur l'ensemble du territoire disposent d'un seul local dans les locaux de Boulogne-Billancourt (mais bon sang, c'est bien sûr ! Rappelons-nous le précédent édito... y a qu'un établissement.)
- et pour finir, le monologue engagé par la direction après le départ de la plupart des élus pour clore les réclamations.

Tout ça, et plus encore, vous pourrez le découvrir dans le PV intégral de la réunion du CSE du 30 juillet...



## CA NE VA PAS DU TOUT !

Le CE a été **obligé d'agir en justice pour enfin obtenir des documents**, sur lesquels il était pourtant écrit qu'il pouvait les avoir!

Un ordre avait été passé aux salariés pour déclarer des **notes de frais qui ne correspondaient pas aux frais réellement engagés**. Les conséquences auraient pu être très **graves**. On a su agir à temps...

La **direction conteste** l'application d'un **accord d'entreprise** pourtant en vigueur jusqu'en 2020.

La **direction licencie** des salariés en **inter-missions**, pour faute.

La **direction** veut **censurer la communication** du CSE. Cette position inadmissible prive le CSE de vos emails, et empêche l'organisation des activités collectives (cadeaux de Noël, sorties...) auxquelles nous tenons.

**STOP ?**

**Où nous trouver...**

**ENGLISH >>>**

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

[diversite.proximite@gmail.com](mailto:diversite.proximite@gmail.com)

Notre convention collective stipule que le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) représente un minimum salarial pour les salariés en modalité 2 (38h30 forfaitaire). Cette règle est notoirement non respectée par les SSII-ESN.

Alors qu'Astek avait globalement régularisé les "erreurs" en 2009, on pouvait valablement s'attendre à ce que cela ne se reproduise plus... Que nenni... La direction n'entendant pas régulariser les situations, et ce malgré les demandes répétées, il a bien fallu se rendre à l'évidence. La justice est seule juge. C'est ce que ce sont dit 40 salariés de Toulouse en 2016...

### CE QUE DIT LA CONVENTION COLLECTIVE...

Elle convient que les salariés qui ont un horaire de travail hebdomadaire de 38h30 (modalité horaire 2, opposé à modalité 1, 35h) sont payés au minimum au PMSS en vigueur.

### ... ET CE QUE CONFIRMENT LES JUGES !

La convention collective étant plutôt claire, les juges ne peuvent que dire que les employeurs qui ne respectent pas les règles ont tort. Ainsi, quand un salarié en modalité 2 a un salaire brut inférieur au PMSS, il est considéré comme étant en modalité 1. Donc, l'employeur doit lui payer les 3h30 en heures supplémentaires (entre 35h et 38h30).

### En 2016, 41 salariés de Toulouse

Après un recensement de plusieurs mois, et un rapprochement avec un cabinet spécialisé, les dossiers ont été déposés en juin 2016. Le jugement en Avril 2018 était favorable aux salariés. Et devinez, Astek à fait appel...

**Décision**  
**le 18 Décembre 2019**

### En 2018, 50 salariés recensés dans toute la France

Malgré la première action qui contribue à faire baisser la marge si chère aux yeux des dirigeants, la direction maintient le cap... 50 autres salariés ont répondu à notre offre de soutien judiciaire.

- Paris: 25 cas  
en conciliation le 10/10/19  
- Toulouse: 25 cas  
jugés le 13/11/19

### CE QU'IL Y A À GAGNER... ET À PERDRE...

La différence entre modalité 2 et modalité 1 porte sur le temps de travail et la rémunération. En passant en modalité 1, vous gagnez le paiement de 3h30 en heures supplémentaires (majorées), soit une réparation de plus de 10% de votre salaire de base. Mais vous perdez le bénéfice des CTD, dont la valeur sera déduite de la réparation. Un moindre mal car leur valeur est loin d'être celle de la réparation. Par suite (si jamais vous êtes encore dans l'entreprise après 2-3 années de procédures...), vous serez à 35h, sans jour de CTD.

**Exemple : Salaire de 30k€ brut avec 7 CTD dans l'année, la réparation s'élève à 3300€ par année, soit 11% de votre salaire.**

### COÛT DE L'ACTION

Une action collective ramène le coût individuel à quelques centaines d'euros. A comparer aux milliers d'euros d'une action personnelle. Et votre assistance juridique peut prendre en charge...

### LES INFOS UTILES - Questions fréquentes

Que vous quittiez Astek ou pas, vous pouvez agir... La signature du solde de tout compte n'engage à rien mais il est préférable d'y inscrire la mention "Sous réserve de mes droits".

La contestation portant sur le paiement de salaire, elle ne répare que les 3 années qui précèdent la date de la saisie de la justice ou la date de la sortie des effectifs.

**ALORS PARLEZ EN AUTOUR DE VOUS ET  
CONTACTEZ-NOUS PAR EMAIL**

Où nous trouver...

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

ENGLISH >>>

[diversite.proximite@gmail.com](mailto:diversite.proximite@gmail.com)

# Your salary...

is below 3377 euros gross ? Read.

ASTEK

September 2019

Dear colleagues,

“PMSS”, the 4 letter word for the SSII-ESN. The convention (which is an agreement between employers and unions) states that the **PMSS** shall be the **minimum wage** for engineers who have a work contract of **38h30 hours per week**. Calling new recruits : 1- in 2019 **PMSS** is **3377 euros** monthly gross, 2- if your contract is at **36h30 per week**, this can only be a **mistake** since this type of contract was never convened (of course it cannot exist since management is defending before court that there is no issue with the PMSS. Amazing?..)

Well, on the second page you will read all pieces of information and reasons why our group of staff deputies keeps on proposing and accompanying all employees whose rights are or have been denied to go to court.

... And this, as long as management won't discuss towards a solution. Good reading.

## EDITO

Remember what we were writing in our last edito... We were hoping to be wrong. Bad luck. Indeed the second CSE meeting hold in July has proven that management is stuck to a firm position. Discussions you may read will confirm:

- management believes it is possible to respond to all questions in less than 4 hours, despite the experience of the past that showed that already 4 hours par region were necessary,
- management pushes hard to make believe that URSSAF and the convention may restrict the right of employees to reimbursement of travel expenses,
- management imposes vacation within a given period of time to avoid having to deal with the consequences of the flexibility to have vacation out of the same period of time,
- management restricts the means of working of the deputies to a single room, in Boulogne, whereas deputies are spread across the territory... (ohh, come on, that was defended already by management: there is only one single site applying the same social rules, France),
- and last, management can do questions and answers, all alone... after most deputies have left to go home by plane, train, and other means.

All this, and more, can be read in the integral transcript of the meeting of July 30th...



## NOT GOOD AT ALL !

Le CE has been **obliged to go to court** to obtain some **documents** on which it was clearly written that **the CE shall have access to**.

A rule had been shared among employees to **declare travel expenses** with values which **did not correspond to the reality**. The consequences would have been very **serious**. We prevented this!

**Management contests** the application of a **company agreement** although valid up to 2020..

**Management fires** employees who are in **inter-missions**, for fault...

**Management** is aiming at **censoring the CSE's** communication... This intolerable position deprives the CSE of your email addresses. And indeed makes impossible the organisation of Christmas and other activities.

**STOP ?**

**Où nous trouver...**

**ENGLISH >>>**

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

[diversite.proximite@gmail.com](mailto:diversite.proximite@gmail.com)

## Soon 150 files before court ?

The convention states that the minimum wage for engineers who have a contract of 38h30 per week shall be above the PMSS (annual social security ceiling). This rule is perfectly well known by the so called SSII-ESN in France.

When Astek had made a step towards respecting this back in 2009 (Astek had corrected the 'mistakes'), one could actually think all was fine... wrong guess. Then, despite repeated demands of corrections over several years, this became clear that Justice is the only way. This is how 40 employees in Toulouse presented their file before court in 2016...

### THE COLLECTIVE CONVENTION SAYS...

Engineers who have a contract of 38h30 per week ("modalité 2", as opposed to "modalité 1" 35h per week) are granted a gross salary above the current PMSS.

### ... CONFIRMED BY JUDGES !

The convention being rather clear, justice can only admit that unrespectful employers are wrong. Thus, when an employee in "modalité 2" is paid under the PMSS, he can only be considered as "modalité 1". Consequently, the company shall pay the 3h30 as overtime.

### In 2016, 41 engineers in Toulouse

After several calls over several months, and the connection to a specialized lawyer, the files were opened in June 2016. The decision was favorable to employees in April 2018. Guess what, Astek appealed...

**Decision  
on December 18th 2019**

### In 2018, 50 engineers together from everywhere in France

Despite the first action which in fact reduces the so cheered margin in the eyes of management, there was no change in direction... 50 new employees have chosen to go to court.

- Paris: 25 cases  
in mediation on 10/10/19  
- Toulouse: 25 cases  
to be judged on 13/11/19

### TO WIN... TO LOOSE...

The difference between "modalité 2" and "modalité 1" is all about working time and salary. Back in "modalité 1", one earns the payment of the 3h30 overtime hours with legal extra-pay. This is in fact 10% of one's base salary. However, one loses the application of CTDs. Hence a compensation reduced by the value in money of the CTDs. The impact is minimum in fact since their value is far less than the overall compensation. So, in the end (given that you stay in the company after the 2-3 years of procedure) you will work 35h per week, with no CTD.

**Example : Salary of 30k€ gross and 7 CTD per year, the compensation is about 3300€ per year worked, roughly 11% of your salary.**

### COST OF THE ACTION

The collective action drastically reduces the individual cost to only a few hundreds of euros, compared to the thousands when alone. You may get your personal insurance involved too..

### USEFUL PIECES OF INFO - Frequent questions

May you stay or quit Astek, you may act... Signing the 'no dues' paper does not harm given that one writes "Sous réserve de mes droits".

The contestation being on the salary, it can only lead to a compensation for the last 3 years from the date of the file in justice or the date of end of contract.

**TALK ABOUT THIS WITH YOUR COLLEAGUES AND  
CONTACT US BY EMAIL**

Où nous trouver...

ENGLISH >>>

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

[diversite.proximite@gmail.com](mailto:diversite.proximite@gmail.com)