

ACCORD DE MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE EN CAS DE REDUCTION D'ACTIVITE DURABLE

ENTRE :

- **ALTRAN TECHNOLOGIES**, Société Anonyme dont le siège social est sis 96, avenue Charles de Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine, prise en la personne de son représentant légal Aiman EZZAT, Président;
- **ALTRAN LAB**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 96, avenue Charles de Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine, prise en la personne de son représentant légal Arnaud MAURY, Président ;
- **ALTRAN EDUCATION SERVICES**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 96, avenue Charles de Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine, prise en la personne de son représentant légal Arnaud MAURY, Président;
- **ALTRAN PROTOTYPES AUTOMOBILES**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 96, avenue Charles de Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine, prise en la personne de son représentant légal William ROZE, Président ;
- **ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER (« TEC »)**, Société par Actions Simplifiée dont le siège est sis 4, avenue Didier Daurat – 31700 Blagnac, prise en la personne de son représentant légal Stéphane CARRERA, Président ;

Dûment représentées par Arnaud BILLARD, Directeur des Affaires Sociales Altran France,
Ci-après désignées la « **Direction** »,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au niveau de ces sociétés :

- AMplitude, représentée par Fabrice.BARTHIER, DSCG.... ;
- La F3C-CFDT représentée par Jean-Christophe.DURIEUX
- La CFE-CGC SNEPI représentée par ;
- La CGT représentée par .Charles.BOURY..... ;

D'AUTRE PART

 CB FB 

PREAMBULE

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne met en place un dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée destiné à préserver les emplois dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

La Direction souhaite utiliser ce dispositif pour faire face à la crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de Covid-19, et ainsi préserver l'emploi et les compétences de manière durable.

Cette crise a en effet donné lieu, en seulement quelques semaines, à un effondrement brutal et durable de secteurs d'activité dans lesquels ALTRAN intervient, au premier rang desquels figure le secteur de l'aéronautique. A la suite des différentes mesures de confinement prises par les gouvernements à travers le monde, le trafic aérien global s'est arrêté, ce qui a entraîné la réduction, l'annulation ou le retardement de commandes d'avions et des services associés, impactant ainsi en quelques semaines l'industrie aéronautique mondiale tout entière, dont les sociétés de services en ingénierie comme Altran.

Le diagnostic sur la situation économique de la société et du secteur d'activité de l'aéronautique est le suivant :

1. Contexte général et perspectives économiques

La mise en place par les différents gouvernements de mesures de confinement a impacté, entre autres, le trafic aérien mondial de manière quasi-totale pendant plusieurs mois. L'ensemble de la filière aéronautique en a subi les conséquences. Les entreprises du transport aérien ont été contraintes de stopper la grande majorité du trafic, se répercutant sur les commandes des constructeurs aéronautiques, au premier rang desquels Airbus, premier client du groupe Altran.

Les sociétés de sous-traitance aéronautique, qu'elles soient fournisseurs d'équipements ou de pièces, ou prestataires de services, notamment pour les activités industrielles (ingénierie, R&D, production, opérations), se sont trouvées confrontées, directement sur leurs propres contrats avec les constructeurs ou équipementiers de rang 1, à une baisse massive de leur activité.

En 2019, Altran réalisait près de 20% de son chiffre d'affaires dans l'industrie Aéronautique, Spatial, Défense, Naval, dont environ 10% avec Airbus seul, premier client d'Altran dans ce secteur.

Une grande majorité des activités aéronautiques du Groupe sont réalisées dans le bassin toulousain, qui a subi de plein fouet cette crise. A cet égard, l'entité toulousaine de la Division Altran Sud-Ouest, comptant près de 3 000 salariés, est dépendante à 85% du secteur aéronautique avec près de deux tiers des effectifs travaillant pour Airbus avant la crise.

Dès la mi-mars 2020, l'activité a chuté de près de moitié, engendrant une baisse supérieure à 40% du chiffre d'affaires réalisé avec Airbus ainsi qu'avec l'industrie Aéronautique – Spatial – Défense – Naval au sens large (bien qu'essentiellement aéronautique à Toulouse) à compter du 2^{ème} trimestre 2020 (T2 2020).

Nous constatons la même tendance dans l'ensemble des pays du groupe travaillant dans ce secteur (voir tableau 1 ci-dessous).

 CB FB

Sector	Aero, Space, Defense & Naval		Airbus	
	Growth in %	Growth in €	Growth in %	Growth in €
AUSTRIA (GEO)	-69.7 %	-54		
BELGIUM (GEO)	-28.4 %	-854		
CZECH REPUBLIC (GEO)				
FRANCE (GEO)	-34.0 %	-46,624	-28.7 %	-53,932
FROG Europe (GEO)	-100.0 %	-20	-100.0 %	1
GERMANY (GEO)	-45.4 %	-3,551	-56.6 %	-22,691
ITALY (GEO)	-7.4 %	-1,561		
MIDDLE EAST (GEO)	756.2 %	444		
MOROCCO (GEO)		0		0
NETHERLANDS (GEO)	10.6 %	550		
PORTUGAL (GEO)	224.7 %	19		
ROMANIA (GEO)				
SCANDINAVIA (GEO)	-3.4 %	-45		
SPAIN (GEO)	3.5 %	135	-8.7 %	-5,649
SWITZERLAND (GEO)	35.3 %	1,236		
UNITED KINGDOM (GEO)	-40.3 %	-6,833	-53.2 %	-1,826
Europe	-28.5 %	-56,057	-28.4 %	-84,096

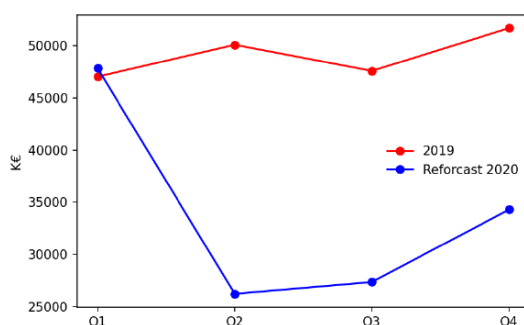
La chute massive de l'activité se traduit par une baisse estimée de près de 140M€ du chiffre d'affaires en 2020 en 9 mois seulement, par rapport à 2019, puisque le 1^{er} trimestre (T1 2020) était stable. La France est le pays le plus gravement touché par cette crise.

Tableau 1 – CA Altran 2020 prévisionnel par pays sur le secteur ASDN hors Airbus, et sur Airbus spécifiquement. Le S1 consolide les résultats réels, le S2 est une projection issue du forecast de mi-année. A noter : les taux de croissance sont calculés sur une base annuelle, la crise ayant démarré à la fin du 1^{er} trimestre 2020 (T1 2020), il faut considérer que la baisse n'est que sur 9 mois. Donc pour une baisse affichée de ~28-30% sur l'année, il faut considérer en réalité une baisse supérieure à 40% sur 9 mois.

Les perspectives sont préoccupantes à moyen-terme puisque les acteurs majeurs du secteur dont notamment Airbus n'attendent pas de retour à un niveau nominal d'activité avant 3 à 5 ans. Sur cette base, nos perspectives pour le reste de l'année sont alarmistes (voir tableau 2 ci-dessous).

Aero, Space, Defense, Naval

Sector	Year	Annual	Q1 (K€)	Q2 (K€)	Q3 (K€)	Q4 (K€)
Aero, Space, Defense & Naval	2019	196,748	47,118	50,184	47,671	51,775
Aero, Space, Defense & Naval	2020 Forecast	140,691	47,661	31,281	27,404	34,345
Aero, Space, Defense & Naval	Reforecast vs 2019	-28.5 %	1.2 %	-37.7 %	-42.5 %	-33.7 %



Airbus

Sector	Year	Annual	Q1 (K€)	Q2 (K€)	Q3 (K€)	Q4 (K€)
Airbus	2019	296,060	72,913	75,361	70,215	77,571
Airbus	2020 Forecast	211,964	77,539	48,160	40,800	45,464
Airbus	Reforecast vs 2019	-28.4 %	6.3 %	-36.1 %	-41.9 %	-41.4 %

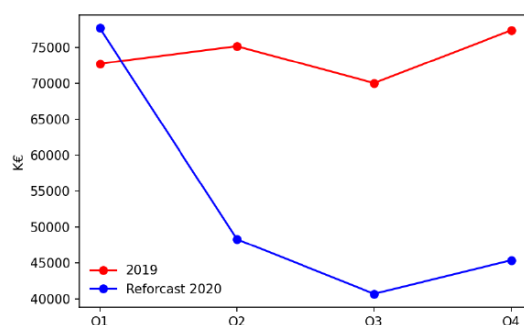


Tableau 2 : CA Altran 2020 prévisionnel du secteur aéronautique – spatial – défense – naval hors Airbus, et spécifiquement d'Airbus, basé sur les résultats réels pour le 1^{er} semestre 2020 (S1 2020) et une projection issue du forecast de mi-année pour le 2^{ème} semestre 2020 (S2 2020).

En effet, les activités de l'industrie « Aero-Space-Defense-Naval », hors Airbus, du Groupe ont subi une baisse de ~40% du CA sur les 2^{ème} et 3^{ème} trimestres 2020 (T2 et T3 2020). La légère amélioration sur le 4^{ème} trimestre (T4) est liée à des perspectives dans les secteurs de la Défense et du Naval, mais pas dans l'Aéronautique. Par ailleurs, les activités avec Airbus spécifiquement ont chuté de plus de 40% sur T2-T3 2020 et nous anticipons un niveau durable inférieur de 40% sur la référence 2019 pour le T4 2020 et au-delà.

Handwritten signature and initials: CB FB

La crise du Covid a entraîné une chute de 50% des revenus du marché de l'aviation commerciale sur 2020, passant d'environ 300 Milliards de dollars de revenus à environ 150 Milliards. La production d'avion est dépendante de la demande des compagnies aériennes qui ont dû stopper leurs activités. Les perspectives économiques annoncées font état d'une reprise d'activité au seuil prévisionnel de 2020 en 2023 dans le meilleur des cas (scénario 2) et après 2025 dans un scénario conservateur (scénario 1).

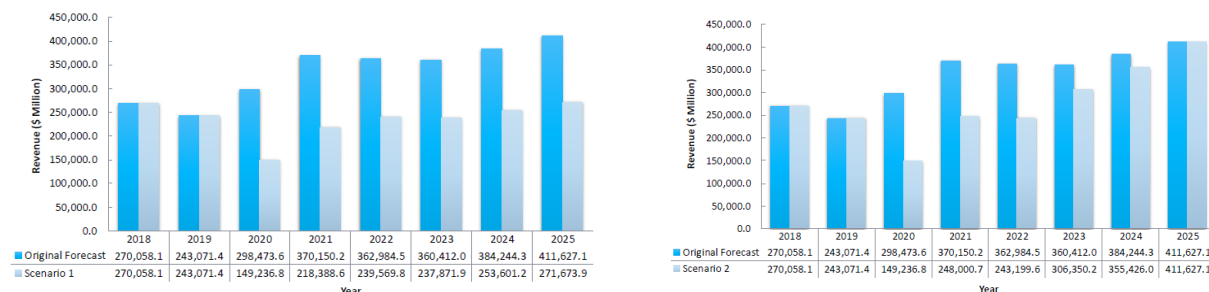


Tableau 3 : Marché de l'aviation commerciale : Prévisionnel de revenu – 2018 / 2025

Etude réalisée par FROST & SULLIVAN « Post Pandemic Growth Opportunity Analysis of the commercial Aircraft Market »

2. Zoom sur le périmètre des activités aéronautiques industrielles basées à Toulouse

Consécutivement à la baisse rapide et massive de l'activité aéronautique mondiale, le taux d'utilisation (indicateur essentiel pour mesurer l'activité et évaluer l'équilibre financier d'un périmètre opérationnel chez Altran) de la Division Altran Sud-Ouest s'est effondré, passant d'un niveau nominal constaté ces dernières années autour de 90%, à un taux inférieur à 50% en deux mois seulement, soit une baisse de 50% (voir tableau 3 ci-dessous). C'est la première fois dans l'histoire du groupe Altran que cet indicateur descend si bas pour un périmètre aussi large.

Le taux d'utilisation est défini conformément à l'annexe 1 au présent accord.

Taux d'utilisation	2018	2019	Q1-20	Q2-20	Q3-20	Q4-20	Q1-21	Q2-21
Altran Sud Ouest (périmètre des activités aéronautiques industrielles)	89,9%	90,0%	78,3%	45,7%	41,0%	48,0%	40,0%	49,0%

Tableau 4 : taux d'utilisation moyen annuel (2018 et 2019) ou trimestriel (2020) et perspectives d'évolution en 2021.

Le point mort, c'est-à-dire le taux d'utilisation qui permet à un périmètre opérationnel d'être à l'équilibre financier en terme d'EBIT, se situe pour Altran Sud-Ouest (comme pour les autres divisions françaises) à ~85%.

Le niveau actuel, inférieur à 50%, est donc insoutenable et sera très difficile et long à résorber, d'autant plus sur un marché local atone.

Ces difficultés sont rencontrées par les autres acteurs du bassin d'emploi toulousain, en particulier ceux intervenant sur le marché de l'aéronautique.

La plupart de ces acteurs ont d'ores et déjà emprunté la voie d'une réduction massive des effectifs afin de réduire rapidement leurs coûts et ainsi surmonter la crise liée à l'épidémie de Covid-19.

Altran souhaite éviter le scénario d'une réduction des effectifs liée à la baisse durable de l'activité au sein du secteur de l'aéronautique sur le bassin toulousain et, par conséquent, mettre en œuvre toutes

SI CB FB

les mesures nécessaires visant à assurer la pérennité et la croissance future de ses activités dans la région toulousaine.

Ses enjeux sont donc de préserver les emplois et de conserver son savoir-faire en élargissant sa base de clients internes et en assurant la diversification de ses activités, dans la perspective d'une reprise d'activité envisagée à un horizon de 3 à 5 ans.

C'est ainsi qu'un projet ambitieux, le projet TEC, pleinement lié à cette diversification et au développement de ses activités, a été présenté au CCSE (« Comité Central Economique et Social ») de l'UES Altran ainsi qu'au CESE (« Comité d'Etablissement Economique et Social ») Altran Sud-Ouest, portant sur le transfert des activités aéronautiques industrielles d'Altran basées à Toulouse/Blagnac par apport partiel d'actifs au sein d'une société dédiée, afin de créer un centre d'ingénierie mondial pour l'Intelligent Industry, le « **Technology Engineering Center** » de Toulouse (« TEC »).

Pour atteindre ses objectifs, ce projet doit être conjugué à un plan de relance de ces activités aéronautiques industrielles, dont le présent accord relatif à la mise en place du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée, constitue un volet primordial.

Ce dispositif permettrait de couvrir une partie de l'impact de la baisse d'activité reflété par le « taux d'utilisation » des consultants et ingénieurs.

En effet, la possibilité de réduire le temps de travail jusqu'à potentiellement 50% via le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée répondrait aux défis de la crise durable impactant lesdites activités aéronautiques industrielles, tant dans sa forme (réduction des horaires de travail pour absorber la baisse de l'activité) que dans sa proportion (le taux d'utilisation sur le périmètre d'activité est inférieur à 50%).

Dans ce contexte, au terme des réunions de négociation des 24 juillet, 7 août, 4, 10 et 18 septembre, 8 octobre et 9 et 21 décembre 2020, portant sur le principe et les modalités de l'Activité Partielle de Longue Durée, les parties signataires ont décidé de conclure le présent accord en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable modifié par décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020.

IL EST DONC ARRETE CE QUI SUIV :

 CB FB 

TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER (« TEC »), quelle que soit la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...).

Au 1er janvier 2021, la société ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER regroupe les activités aéronautiques industrielles basées à Toulouse/Blagnac exercées par les divisions ASD et SWID.

Article 2 : Date et durée d'application du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée

Le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (« APLD ») est mis en place du **1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022**, sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente.

TITRE 2 : PRESENTATION DU DISPOSITIF

Article 3 : Bénéfice du dispositif d'APLD

Le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée offre la possibilité à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien de l'emploi.

Le bénéfice de l'allocation est accordé pour une durée de 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Cette limite s'appréciant de manière individuelle, c'est-à-dire par salarié, et non au niveau de la société, de l'établissement ou du service.

Article 4 : Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

Pour faire face aux difficultés rencontrées par la société, les salariés concernés par le présent accord seront placés en Activité Partielle de Longue Durée et leur durée du travail sera réduite dans les conditions prévues au titre 3 du présent accord.

La durée de travail des salariés concernés sera réduite jusqu'à 40 % de la durée légale de travail, sauf si les circonstances exceptionnelles justifient une réduction jusqu'à 50% préalablement autorisée par l'autorité administrative compétente.

Les circonstances exceptionnelles auxquelles est exposée la société dans le cadre de ses activités aéronautiques industrielles basées à Toulouse/Blagnac sont la conséquence de la réduction drastique des activités des sous-traitants des constructeurs aéronautiques, à la suite de l'arrêt quasi total du trafic aérien mondial pendant la crise sanitaire, des mesures de confinement afférentes ainsi que de la limitation des échanges entre pays visant à limiter la propagation du virus Covid-19.

 CB FB 

Ces circonstances exceptionnelles conduisent les parties signataires à prévoir une réduction de la durée de travail des salariés concernés, pouvant aller jusqu'à 50 % de la durée légale de travail appréciée, pour chaque salarié, sur la durée d'application du dispositif.

Les parties signataires renvoient aux détails du préambule concernant les circonstances exceptionnelles justifiant cette réduction de la durée du travail, matérialisées notamment par un taux d'utilisation inférieur à 50% sur le champ d'application du présent accord défini à son article 1.

En tout état de cause, cette réduction peut conduire à la suspension temporaire de l'activité des salariés concernés.

La réduction de la durée dépendant du niveau d'activité de la société, matérialisé par le taux d'utilisation, ne sera pas mise en œuvre de manière uniforme pendant la durée d'application du dispositif, son application pouvant conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Dans l'hypothèse où l'activité de la société se rétablirait plus rapidement que prévue, la durée du travail de tout ou partie des salariés pourrait être augmentée. La Direction pourrait également décider de suspendre ou de ne plus avoir recours au dispositif d'APLD de manière anticipée.

Article 5 : Taux de l'indemnité versée au salarié en APLD

Le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à :

- 100% de sa rémunération brute pour les salaires inférieurs à 2100€ bruts mensuels ;
- 85% de sa rémunération brute pour les salaires compris entre 2100€ bruts mensuels et l'équivalent d'un PMSS ;
- 80% de sa rémunération brute pour les salaires compris entre l'équivalent d'un PMSS et le plafond pris en compte pour le calcul de l'indemnité horaire (4,5 fois le taux horaire du SMIC).

L'indemnisation garantie au titre du présent accord est la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure à la durée stipulée au contrat de travail, servant d'assiette de référence pour le calcul de l'indemnité.

En tout état de cause, l'indemnité versée ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Pour la détermination de la rémunération brute servant de salaire de référence, sont pris en compte les éléments suivants :

- le salaire de base (ou salaire de base forfaitaire), non impacté des éventuelles périodes d'activité partielle ayant précédé le placement du salarié concerné dans le dispositif d'APLD ;
- les primes et/ou variables figurant au contrat de travail.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, sont pris en compte à ce titre la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze derniers mois civils ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils précédant le premier jour de placement dans le dispositif d'APLD ;

- les majorations liées à la réalisation d'heures supplémentaires, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;

 CB FB 

- les primes afférentes aux astreintes ;
- l'indemnité de congés payés versée au titre de l'année précédant le placement dans le dispositif d'APLD ;
- les indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos afférentes à la réalisation d'heures supplémentaires au-delà du contingent au titre de l'année précédant le placement dans le dispositif d'APLD ;
- les périodes légalement assimilées à un temps de travail effectif (congés payés ; congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ; suspension du contrat de travail consécutive à un accident ou une maladie à caractère professionnelle ; etc.).

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, soit 6 927,39€ mensuels en 2020.

S'agissant des salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des dispositions légales et réglementaires applicables, leur indemnisation est calculée à due proportion de la réduction de la durée du travail applicable au sein de la société ou de leur Unité de Travail lorsque l'APLD ne concerne qu'une partie de la société.

Il est rappelé, qu'en application du VIII 3° de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020, les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de ladite loi, ne sont pas applicables au dispositif d'APLD.

Article 6 : Taux de l'allocation perçue par l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié en APLD, à 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du Code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, conformément à la réglementation relative à l'APLD en vigueur et au 3° alinéa de l'article R. 5122-18 du Code du travail).

TITRE 3 : MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Article 7 : Critères objectifs relatifs à la détermination des salariés concernés par une réduction d'horaires de travail

Afin d'organiser au mieux la mise en œuvre de l'APLD dans un contexte de contraction forte et durable de l'activité, il convient de préciser quelques principes généraux relatifs aux conditions de mise en œuvre du dispositif :

- l'ensemble des salariés de la société peuvent être concernés par une éventuelle réduction de leurs horaires de travail. Toutefois, la réduction de ces horaires de travail pour les salariés des fonctions managériales, commerciales ou support ne suivra pas nécessairement la même logique que les fonctions techniques, notamment celle des consultants ;
- pour ces fonctions techniques, la priorité sera donnée aux équipes ayant perdu leur mission ou projet entre le début de la crise et la date d'entrée en vigueur du présent accord.

 CB FB 

De manière générale, et dans un souci tant d'équité de traitement que de maintien en activité et de montée en compétences, partout où cela sera possible une rotation entre les effectifs en activité et les effectifs en APLD sera organisée.

En tout état de cause, la mise en œuvre de l'APLD au sein d'une même Unité de Travail (c'est-à-dire au sein d'une équipe) sera uniformisée.

Ces Unités de Travail sont définies par la Direction selon une méthodologie précise, détaillée à titre informatif en annexe 2 du présent accord.

Ces Unités de Travail sont établies pour la période de validation administrative du dispositif d'APLD, qui est en principe de 6 mois. Elles pourront cependant être réactualisées à l'occasion de chaque nouvelle période de renouvellement et de validation administrative.

Article 8 : Conciliation avec les nécessités de la vie personnelle et familiale des salariés

Afin de concilier les nécessités d'organisation de la société, notamment du besoin d'agilité et de réactivité inhérente à son activité, et les impératifs de la vie personnelle et familiale des salariés concernés, la direction s'engage à respecter un délai de prévenance de 3 jours francs avant le placement en APLD ou le retour à l'activité. Ces délais pourront être raccourcis en cas d'accord exprès du salarié.

Les conditions de mise en œuvre de cette conciliation entre nécessités d'organisation de la société et impératifs de la vie personnelle et familiale du salarié placé en APLD sont précisées en annexe 3 du présent accord.

Cette fiche sera remise à chaque salarié lors de son premier placement en APLD.

Article 9 : Maintien des garanties collectives

Durant l'APLD, le salarié bénéficie, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, du maintien des garanties collectives en matière :

- d'acquisition des droits à congés payés ;
- d'ouverture des droits à pension de retraite ;
- d'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- de garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

Les périodes de réduction d'activité sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

 CB FB 

TITRE 4 : ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 10 : Engagement en matière d'emploi

En contrepartie du recours à l'APLD, la Direction s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique au sein de la société TEC pendant la durée d'application du présent accord, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Cet engagement ne s'applique pas en cas de PSE limité à un plan de départs volontaires (PDV) ou de ruptures conventionnelles collectives.

Cet engagement produit effet à la condition que l'activité de la société TEC ne se dégrade pas par rapport aux perspectives économiques présentées dans le préambule du présent accord (cf. « 1. Contexte général et perspectives économiques »).

Article 11 : Engagement en matière de formation professionnelle

La société s'engage à faire bénéficier ses salariés de formations nécessaires au maintien et au développement de leurs compétences, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation au sein de la société.

Dans ce cadre, elle :

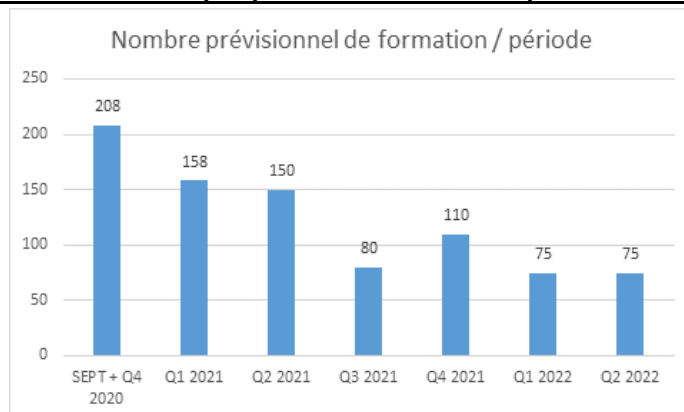
- mobilisera le FNE pour les salariés subissant ou non une réduction horaire en application de l'APLD ;
- encouragera la mobilisation du CPF et la mise en œuvre de la Validation des Acquis et de l'Expérience.

La Direction a établi un plan de formation prévisionnel des consultants basé sur les connaissances actuelles du marché.

Les volumes et thèmes de formation seront réactualisés trimestriellement, en fonction de l'évolution du marché, de la stratégie de compétences du TEC et des résultats des formations réalisées lors des trimestres précédents.

Les informations ci-dessous sont données à titre purement informatif et n'ont pas valeur d'engagements.

Nombre prévisionnel de formations par période entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2022 :



Rq : Le volume indiqué sur septembre et le trimestre 4 correspond au réalisé à fin décembre 2020

 CB FB 

Stratégie prévisionnelle de formation par Engineering Domain et Industrie au 1^{er} décembre 2021 :

Eng. Domains	 Space	 Naval	 Railway	 Energy	 Life Sciences	 Telco	TOTAL per domain
SEA	6	6	12	12	6	0	42
MPE	25	25	40	50	0	25	165
ESS	25	25	35	30	0	25	140
ESCM	20	20	25	25	25	20	135
QMII	20	20	30	40	45	30	185
IP	25	25	35	40	40	25	190
TOTAL per industry	121	121	177	197	116	125	857

TITRE 5 : MODALITES D'INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES ET DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**Article 12 : Information des organisations syndicales signataires**

La Direction informera les organisations syndicales signataires, au terme de chaque période de 3 mois de recours à l'APLD, en leur communiquant a minima les informations suivantes :

- Description des Unités de Travail et taux d'activité partielle afférent ;
- Nombre de salariés concernés par le dispositif sur la période écoulée ;
- Nombre d'heures chômées sur cette période ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'heures de formation durant les heures chômées ;
- Nombre d'actions de formation réalisées sur la période ;
- Taux d'utilisation moyen trimestriel.

Cette information sera transmise aux organisations syndicales signataires, par tout moyen écrit, dans la deuxième quinzaine du mois suivant la clôture de chacune des périodes de 3 mois, afin de pouvoir disposer des éléments opérationnels et financiers afférents.

Une commission de suivi se tiendra une fois par an à l'initiative de l'une des parties signataires. Cette commission sera composée de représentants de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire.

Article 13 : Information des institutions représentatives du personnel

La Direction fournira la même information aux institutions représentatives du personnel compétentes qu'aux organisations syndicales signataires dans les mêmes conditions.

Cette information sera transmise à l'occasion de la réunion ordinaire de l'instance concernée la plus proche et en tout état de cause mise à disposition sur la BDES correspondante.

 CB FB 

TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 14 : Durée, prise d'effet et suivi de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée courant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, prend effet dès sa signature, sous réserve de la validation du présent accord par l'autorité administrative compétente, expirera et cessera de produire tout effet à son terme sans aucune formalité et ne sera pas tacitement renouvelé.

La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours à compter de sa réception pour valider le présent accord.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

En cas de modification substantielle des textes légaux et réglementaires régissant le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de deux mois suivant la demande de l'une d'elles en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation.

Article 15 : Procédure de renouvellement du dispositif d'APLD

Le dispositif d'APLD pourra être renouvelé tous les 6 mois, dans la limite de la durée de l'accord, sous réserve que la Direction adresse à la DIRECCTE au moins 15 jours avant l'échéance de chaque période d'autorisation de 6 mois :

- Un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de l'accord et portant sur la réduction d'activité notamment :
 - o Le nombre de salariés concernés par le recours au dispositif ;
 - o La moyenne d'heures non travaillées des salariés sur la durée de période de recours au dispositif ;
- Un diagnostic actualisé de la situation économique de la société ainsi que des perspectives d'activité de la société et des salariés concernés pour les 6 prochains mois ;
- Le cas échéant, le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle les institutions représentatives compétentes ont été informées sur la mise en œuvre de l'APLD.

La Direction informera les organisations syndicales signataires ainsi que les institutions représentatives du personnel compétentes de cette demande de renouvellement et leur transmettra concomitamment l'ensemble de ces documents.

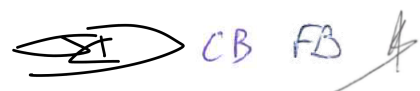
Article 16 : Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire de l'accord sera également affiché sur l'intranet Altran.

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE selon les modalités légales applicables.

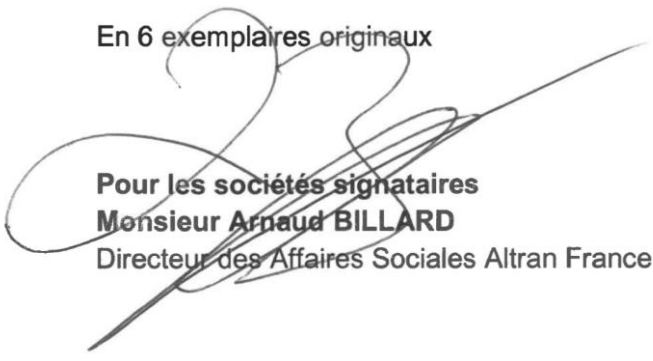
Un exemplaire original sera également adressé au greffe du Conseil de prud'hommes compétent.



Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Vélizy-Villacoublay, le 22 décembre 2020

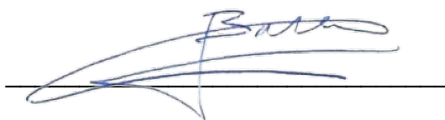
En 6 exemplaires originaux


Pour les sociétés signataires

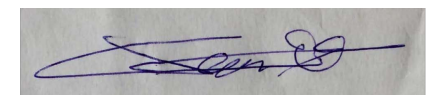
Monsieur Arnaud BILLARD

Directeur des Affaires Sociales Altran France

Pour AMplitude



Pour la F3C-CFDT



Jean-Christophe DURIEUX

Pour la CFE-CGC SNEPI



Pour la CGT



Annexe n°1 : Définition du taux d'utilisation

Le taux d'utilisation est l'indicateur clé défini et suivi par la Direction pour représenter le niveau d'activité d'une unité ou d'un périmètre.

Il est calculé et reporté par le département Finance, à la suite de la clôture mensuelle, sur la base du Compte-Rendu d'Activité renseigné par les consultants du périmètre.

Il se définit comme :

- **la somme des « ETP » (Equivalent Temps Plein) Consultants alloués sur Projet Client Externe**

incluant à la fois les consultants effectivement facturés, ainsi que ceux non-valorisés mais bien alloués au projet client externe,

divisée par

- **le nombre d'« ETP » Potentiels**

défini par le nombre total d'« ETP » Consultants du périmètre, moins les « ETP » en congés et ceux en congés sans solde, maternité et paternité.

Les projets de recherche et mécénats ne sont pas comptabilisés comme de l'utilisation. Néanmoins, les ETP afférents sont comptabilisés dans l'« ETP » Potentiel.

Force de travail sur l'année				STAFF(RH, support, Mngt, Sales...)	
ETP potentiels				Congés	Sans soldes, maladies
ETP Utilisés		ETP non utilisés			
EPT facturés	ETP utilisé mais non facturé	Intercontrat (Bench)	Allowance (Bid, delivery, qualité...)		

Illustration des « ETP » Potentiels, extraite du tableau de clôture financier

En tout état de cause, les fonctions « staff » (RH, support, Management, Sales, etc.) n'entrent pas en compte dans le calcul du taux d'utilisation.

Annexe n°2 : Définition des Unités de Travail

Le dispositif spécifique d'APLD implique une réduction de l'horaire de travail uniforme pour une même collectivité de travail afin que l'ensemble des salariés de celle-ci soit traité de la même manière. Selon l'administration, cette collectivité peut correspondre notamment à un atelier, un service, ou une Unité de Travail.

Ainsi, au sein d'une même Unité de Travail, tous les salariés doivent se voir appliquer le même taux de réduction de leur durée du travail.

La spécificité des activités de la société implique de définir des Unités de Travail, périmètre de mise en œuvre de la réduction unifiée de l'horaire de travail, en fonction de critères objectifs qui segmentent l'organisation du travail au sein de la société.

Ces critères, au nombre de 4, sont les suivants :

- **Le Métier** : domaine d'intervention technique regroupant des connaissances techniques, missions, activités et tâches communes, (exemple : concepteur mécanique, thermicien, chef de projet industrialisation, qualitatif électronique, Sales, ressources humaines...) ;
- **Le type de mise en œuvre** : Modalité organisationnelle visant à délivrer une activité pour un client interne ou externe selon les conditions agréées au démarrage du projet (exemple : Assistance Technique, engagement de moyens, projet au forfait, catalogue de Workpackages...) ;
- **L'étape du cycle produit** : phase de vie dans laquelle se trouve un produit (exemple : Architecture, définition, développement, tests, essais, intégration, production, vie série, fin de vie...) ;
- **L'industrie** : Ecosystème d'entreprise délivrant des produits, sous-produits ou services communs, (exemple : Ferroviaire, Naval, aéronautique, automobile, pharmaceutique, énergétique).

L'appréciation de ces critères doit être effectuée en corrélation avec les besoins liés aux activités auxquelles elles font référence. Ainsi, ces Unités de Travail pourront être réactualisées à l'échéance de chaque période de validation administrative de l'activité partielle (soit en principe 6 mois).

A titre d'exemples, les Unités de Travail seront définies de la manière suivante :

Activité « Qualité » :

Métier	Type de mise en œuvre	Cycle produit	Industrie	Unité de Travail
Qualité Electronique	Engagement de moyen	Conception	Aéronautique	UTA
Qualité Electronique	Engagement de moyen	Production	Aéronautique	UTB
Qualité Electronique	Engagement de résultat	Conception	Spatial	UTC
Qualité logiciel	Engagement de résultat	NA	Spatial	UTD
Qualité logiciel	Engagement de moyen	NA	Aéronautique	UTE
Qualité logiciel	NA	NA	Ferroviaire	UTF

Activité « Mécanique » :

Métier	Type de mise en œuvre	Cycle produit	Industrie	Unité de Travail
Dessinateur	Engagement de moyen	Conception	Aéronautique	UTG
Dessinateur	Engagement de résultat	Conception	Ferroviaire	UTH
Ingénieur mécanique	Engagement de moyen	Conception	Aéronautique	UTI
Ingénieur mécanique	Engagement de résultat	Test & Essais	Spatial	UTJ
Ingénieur mécanique	Engagement de moyen	Test & Essais	Aéronautique	UTK
Ingénieur mécanique	Engagement de résultat	Conception	Ferroviaire	UTL

Annexe n°3 : Fiche 'Droits et Devoirs du salarié'

A. Entrée dans le dispositif

Le salarié est informé par la Direction de son placement en APLD avec un délai de prévenance de 3 jours francs¹.

A cet effet, son supérieur hiérarchique convient d'un entretien avec le salarié préalablement à ce placement, pour :

- échanger sur ses besoins en formation,
- préciser les règles de l'APLD et être informé de ses droits et devoirs en la matière.

A titre exceptionnel, les entretiens relatifs aux placements en APLD prenant effet le 1er janvier 2021 et /ou durant les deux premières semaines d'application du présent accord pourront être réalisés au plus tard le 31 janvier 2021, sous réserve de la communication de la date de cet entretien lors du placement en APLD.

Lors de son premier placement en APLD, il est remis au salarié un exemplaire de la fiche « droits et devoirs du salarié en APLD » (cette annexe).

Au cours de cet entretien, le salarié et son N+1 précisent ensemble, en termes de moyens et de plages horaires, les modalités de sollicitations ponctuelles pendant la période de réduction d'activité ainsi que de sortie du dispositif.

En cas d'activité partielle sur des périodes discontinues, le salarié et son N+1 définissent ensemble les jours à travailler.

Le salarié est informé qu'il peut, s'il le souhaite, poser des jours de congés, de JRTT ou JNT susceptibles de diminuer l'impact économique de l'activité partielle sans que ceux-ci puissent toutefois lui être imposés.

De même, le salarié est invité à exprimer au cours de cet entretien à son supérieur hiérarchique un moyen de communication à sa convenance pour le cas où, durant le placement en APLD, il viendrait à être inactif de manière ininterrompue.

Afin de contractualiser ces échanges, un compte-rendu écrit de cette réunion est envoyé au salarié par le N+1.

B. Durant le dispositif

Le placement en activité partielle ne constituant pas une modification de son contrat de travail, le salarié ne peut pas le refuser.

1. Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, le salarié ne peut pas être sollicité pour l'exécution de ses tâches habituelles.

Ainsi, durant cette période, il peut vaquer librement à ses occupations.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié pourra donc éventuellement cumuler un emploi en période de réduction d'activité sous réserve que cette activité ne s'exerce pas, pour le compte d'un autre employeur ou pour son propre compte, de manière concurrente aux activités de la société TEC et des sociétés du Groupe, et/ou ne le conduise pas à souscrire une clause d'exclusivité hors de la société lui interdisant le cumul.

¹ Ces délais pourront être raccourcis en cas d'accord exprès du salarié.

En tout état de cause, il devra informer l'employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle en lui précisant la durée prévisionnelle de celle-ci.

Pendant les heures chômées, le salarié peut également suivre les formations suivantes :

- formation professionnelle continue (par exemple, des actions visant à améliorer l'adaptation au poste ou le développement des compétences),
- actions visant à acquérir une nouvelle qualification, réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

Le salarié en position d'activité partielle est de plein droit éligible aux mesures de reconversion ou de promotion par alternance, dite Pro-A, dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

2. Prévention de la santé et la sécurité des salariés

Par souci de maintenir le lien avec le salarié et d'assurer sa parfaite information et dans le respect des termes définis dans le compte-rendu de l'entretien d'entrée dans le dispositif, le supérieur hiérarchique peut contacter le salarié à tout moment pendant les plages de travail.

3. Garanties liées à la défense des intérêts de la société

L'accord APLD a pour objet et finalité de sauvegarder l'emploi et fidéliser les compétences en attente du redémarrage de l'activité économique liée au secteur de l'aéronautique.

Par conséquent, durant la période de réduction d'activité, le salarié pourra être contacté par tout moyen par son supérieur hiérarchique afin de garantir l'organisation et la continuité de l'activité et sa reprise de mission.

De manière plus spécifique, afin de faciliter les retours en mission des salariés placés en activité partielle de manière ininterrompue, ces derniers pourront être contactés par leur supérieur hiérarchique sur leur téléphone personnel, à défaut de détermination conjointe et préalable d'un autre moyen de communication lors de son entretien d'entrée dans le dispositif.

Dans ce cas précis, le salarié veillera à consulter, au moins une fois par jour, le moyen ainsi arrêté.

C. Sortie du dispositif

Le salarié est informé par tout moyen écrit de la sortie de l'activité partielle dans les conditions définies avec son supérieur hiérarchique lors de l'entretien d'entrée dans le dispositif et précisées dans le compte-rendu précité, en respectant un délai de prévenance de 3 jours francs².

² Ces délais pourront être raccourcis en cas d'accord exprès du salarié.