

**Accord Altran
Technologies relatif à
l'Égalité
professionnelle entre
les femmes et les
hommes**

Entre

La société ALTRAN Technologies, Société Anonyme au capital de 128.510.552,50 euros, inscrite au RCS de Paris sous le numéro 702 012 956, dont le siège social est sis 96 avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine, représentée par Madame Dominique MARET, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines France

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe :

- L'Organisation Syndicale F3C CFDT (Communication, Conseil, Culture) représentée par.....
- L'Organisation Syndicale SNEPI - CFE - CGC représentée par
- L'Organisation Syndicale SICSTI - CFTC représentée par E. JÉRÔME.....
- L'Organisation Syndicale CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de Prévention représentée par

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ay ay EJ SN ~~SN~~

Sommaire

Sommaire	2
Préambule	3
Chapitre I : Champ d'application	3
Chapitre II : Actions mises en œuvre	4
Chapitre III : Développement des domaines d'actions	4
1. Rémunération	4
1.1 Enveloppe spécifique de rattrapage	4
1.2 Augmentations individuelles faisant suite à un congé maternité ou d'adoption	6
1.3 Maintien de la rémunération variable individuelle pendant les périodes correspondant au congé maternité ou d'adoption	6
1.4 Congé paternité et complément de salaire	6
2. Formation	7
2.1 Equité en matière de formation	7
2.2 Organisation des actions de formation	7
2.3 Favoriser l'évolution de carrière des femmes	8
2.4 Absence de longue durée : employabilité équitable	8
3. Promotion	8
3.1 Favoriser la mobilité des femmes	9
3.2 Analyse de la durée moyenne entre deux promotions	9
3.3 Temps partiel choisi	9
4. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales	10
4.1 Adapter le temps de travail des femmes enceintes et la reprise de leur poste à l'issue de leur congé	10
4.2 Organisation des réunions	10
4.3 Rentrée scolaire	10
4.4 Absences exceptionnelles pour enfants hospitalisés	11
Chapitre IV : Commission de suivi de l'égalité femmes hommes	11
Chapitre V : Dispositions finales	11
5.1 Durée de l'accord et date d'effet	11
5.2 Dépôt et publicité de l'accord	12

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle et dans la dynamique engagée au sein de l'entreprise, notamment depuis 2015 à travers la mise en place d'actions concourant à réduire les écarts professionnels entre les femmes et les hommes.

Les signataires du présent accord conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et de renforcer les actions déjà engagées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de garantir leur égalité de traitement et de combattre les préjugés ainsi que les différences de traitement basées sur le sexe.

Des actions correctives nécessaires aux éventuelles inégalités qui pourraient être constatées dans le présent et le futur seront mises en œuvre.

Par ailleurs, la Direction rappelle sa volonté de poursuivre sa politique d'égalité professionnelle en sensibilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux principes de neutralité, de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle et notamment :

- ✓ En dynamisant la mixité de l'embauche (recrutement externe ou mobilité interne) par les actions et bonnes pratiques suivantes :
 - Sélection des candidats en interne ou en externe sur des critères non discriminatoires (genre, situation de famille, handicap ...).
 - Critères retenus : diplôme, expérience professionnelle, maîtrise des langues étrangères
 - Offre d'emploi rédigée de manière à s'adresser aussi bien aux femmes qu'aux hommes,
 - Affirmer l'engagement de l'entreprise dans le recrutement mixte lors des salons ou autres séminaires de présentation aux Ecoles ou Instituts,
 - Veiller à ce que les entreprises de travail temporaire soient également engagées dans la lutte contre l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes (prendre connaissance de leur éventuel accord égalité publié sur Légifrance, de s'assurer que leurs offres d'emploi sont établies conformément au principe de neutralité, et de prendre connaissance de leur résultat d'index égalité s'il existe en raison de la taille de l'entreprise),
- ✓ En définissant les besoins de formation et d'accès aux formations quel que soit le sexe,
- ✓ En ne prenant pas en compte lors des comités de carrières des critères basés sur le sexe ou la situation de famille du salarié et contraire à la réglementation en vigueur selon article L.1132-1 du Code du Travail, dans l'octroi des promotions et mobilité professionnelle.

Chapitre I : Champ d'application

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique à l'ensemble des salariés Altran Technologies en France quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Chapitre II : Actions mises en œuvre

L'ensemble des actions présentées viseront à compléter et/ou renforcer les moyens mis en place depuis 2015, afin de mettre en œuvre un processus de déconstruction des stéréotypes à l'égalité des genres tout en proposant de nouvelles mesures en faveur de l'équité de traitement entre les salariés femmes et hommes.

Au regard des données issues des bilans sociaux et du rapport de situation comparée sur l'égalité femmes – hommes, des rapports et analyses présentés par le cabinet SEXTANT EXPERTISE, ainsi que des résultats obtenus dans le cadre du calcul de l'index égalité pour l'année 2018, les quatre principaux domaines d'actions, sur lesquels porteront des mesures assorties d'engagement ou d'objectifs de progression, sont :

- la rémunération,
- la formation
- la promotion,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale.

Chapitre III : Développement des domaines d'actions

1. Rémunération

Objectif : Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

En application de ce principe, les décisions relatives à la gestion des rémunérations seront prises sur des critères professionnels et objectifs, en fonction des compétences mises en œuvre, responsabilités, résultats professionnels, sans distinction de sexe.

A l'embauche, les montants des salaires moyens par classification ont démontré que la Société garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilités, classification, formation et / ou expérience.

L'entreprise veillera donc à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps en raison d'événements ou de circonstances personnelles, dont fait partie l'exercice de la parentalité.

Il est toutefois rappelé que la part variable de la rémunération issue de la performance individuelle ou collective peut engendrer des différences de rémunération à qualification identique.

1.1 Enveloppe spécifique de rattrapage

En sus des engagements pris lors de la négociation annuelle obligatoire, une enveloppe spécifique de 225.000 (deux cent vingt-cinq mille) euros, sera consacrée au rééquilibrage des rémunérations Femmes/Hommes pour les cas d'écart salarial nécessitant une revalorisation de manière prioritaire, au titre de l'année 2019.

Il est précisé que les reliquats d'enveloppe de rattrapage qui n'ont pas pu être distribués les années précédentes sont ajoutés à l'enveloppe spécifique de rattrapage attribuée au titre de l'année 2019.

Les montants des reliquats sont respectivement de :

- 3.345,68 € au titre de l'année 2018 (trois mille trois cent quarante-cinq euros et soixante-huit centimes),
- 72.021 € au titre de l'année 2017 (soixante-douze mille vingt et un euros).

La méthodologie de distribution de l'enveloppe 2019 à laquelle s'ajoute les reliquats d'enveloppe au titre des années 2017 et 2018 est la suivante :

➤ **Mesure des écarts par groupe**

Segmentation de la population :

Un groupe est composé par des salariés ayant la même fonction Career Path et la même classification conventionnelle. Pour la famille Support Management, la notion de service (exemple : service comptabilité, service communication...), est également prise en compte

Calcul des écarts :

Les écarts sont calculés à partir des rémunérations fixes et variables, tels que définies dans le cadre de l'index égalité salariale à savoir : « Salaire de base annuel payé + rémunération variable individuelle annuelle versée + avantages en nature payé ».

➤ **Critères d'éligibilité**

Critères cumulatifs d'éligibilité par ordre de priorité suivants :

- 1) Salarié(e) appartenant à un groupe au sein duquel l'écart entre les rémunérations médianes des Femmes et des Hommes est supérieur à 2%,
- 2) Salarié(e) dont l'ancienneté est au moins égale à 2 ans dans la Groupe à la date du versement du rattrapage, et qui n'est pas en situation de préavis,
- 3) Salarié(e) dont la rémunération brute annuelle (fixe et variable tels que définis ci-dessus) est inférieure à 50.000 euros,
- 4) Salarié(e) dont l'écart entre sa rémunération brute annuelle et la rémunération brute médiane de sa catégorie est supérieur ou égal à 2%.

➤ **Montants de la revalorisation**

Revalorisation du salaire brut fixe mensuel en fonction du pourcentage d'écart entre la rémunération brute annuelle du salarié et la rémunération brute médiane de son groupe Career Path :

- 50 euros si l'écart est inférieur à 10% ;
- 110 euros si l'écart est compris entre 10% et 20% ;
- 160 euros si l'écart est supérieur à 20%.

➤ **Date d'effet de la revalorisation**

Les revalorisations prennent effet de manière rétroactive aux dates définies pour les augmentations individuelles dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Indicateur : Montants distribués par catégorie de bénéficiaires.

1.2 Augmentations individuelles faisant suite à un congé maternité ou d'adoption

Le salarié qui reprend son travail à l'issue de son congé maternité ou d'adoption se verra attribuer une augmentation individuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles annuelles accordées aux salariés de même catégorie professionnelle pour la même fonction (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support), la même classification conventionnelle et même ancienneté.

Dans le cas où la méthodologie de calcul ne générerait aucune augmentation, le salarié percevra au minimum une revalorisation égale à 1,5% correspondant au pourcentage de l'enveloppe d'augmentation individuelle au titre des négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée relatif à l'exercice 2019.

Indicateur : Nombre de femmes et nombre d'hommes, de retour de congé maternité ou d'adoption, par catégorie professionnelle (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support) ayant bénéficié d'une augmentation individuelle.

1.3 Maintien de la rémunération variable individuelle pendant les périodes correspondant au congé maternité ou d'adoption

Il est précisé que la rémunération variable individuelle considérée est celle prévue au contrat de travail ou par avenant.

Les salariés relevant de familles SALES MANAGEMENT et TECHNICAL MANAGEMENT et bénéficiant d'une rémunération variable, percevront, pendant la durée de leur congé de maternité ou d'adoption, un montant de rémunération variable correspondant à la moyenne des rémunérations variables versées dans les douze mois précédents le congé de maternité ou d'adoption.

Par dérogation, si le salarié n'a pas été présent l'intégralité de la période des douze derniers mois précédents le congé maternité ou d'adoption, le montant de sa rémunération variable maintenue sera calculé selon la moyenne de sa rémunération variable versée sur la période de présence.

Pour les salariés relevant d'autres familles et bénéficiant d'une rémunération variable, le montant sera maintenu sur l'intégralité de la période de référence (périodicité de calcul prévue au contrat de travail), en fonction de l'atteinte des objectifs constatée sur la période de présence.

1.4 Congé paternité et complément de salaire

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 27 octobre 2014 de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés conseils précise dans son article 13.2 que les salariés bénéficiant d'un congé paternité verront leur allocation sécurité sociale complétée à hauteur de 100% de leur salaire à compter de deux ans d'ancienneté.

Dans le cadre du présent accord, ce droit sera ouvert aux salariés à compter d'une année d'ancienneté.

Par ailleurs, cette mesure sera précisée dans le guide de la parentalité, disponible sur l'intranet de l'entreprise et téléchargeable sous format PDF.

Indicateur : Nombre de salariés ayant bénéficié d'un complément de salaire au titre du congé paternité par catégories professionnelles (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support)

2. Formation

Objectif : Accompagner l'évolution professionnelle des femmes

L'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes car il favorise l'accès à la promotion et l'évolution professionnelle en général.

Les formations, quels qu'en soient leur durée, leur contenu et leur intitulé, sont accessibles à tous et à toutes.

2.1 Equité en matière de formation

La Direction des Ressources Humaines veillera à assurer l'équité en matière de répartition du nombre d'heures de formation à due proportion du nombre de salariés hommes et femmes au sein d'Altran Technologies.

Ce principe d'équité s'applique que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit l'ancienneté du collaborateur dans les effectifs

Indicateur : Nombre moyen d'heures d'actions de formation dispensées aux hommes et aux femmes par catégories (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support) sera communiqué annuellement lors de la diffusion du Rapport de Situation Comparée.

2.2 Organisation des actions de formation

2.2.1 Critères spatio temporels des actions de formation

Les actions de formation seront organisées en priorité sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Si cela n'est pas réalisable ces actions seront organisées, dans la mesure du possible, au plus proche du lieu de travail et de telle manière que l'amplitude horaire de la journée n'ait pas d'impact sur les impératifs personnels du salarié.

Cette recommandation a pour objectif de ne pas créer de discrimination positive ou négative entre les salariés quant aux actions de formation qui seront proposées.

Si le contenu de la formation le permet, et avec l'accord du salarié, le module pourra être organisé par e-learning.

2.2.2 Offre de formation

Selon le principe d'équité mentionné ci-dessus à l'article 2.1, les actions de formation sont proposées aux salariés quel que soit leur temps de travail : temps complet ou temps partiel.

Agréé organisme de formation, Altran Technologies propose une offre variée de formations.

A ce jour, sont notamment à disposition des salariés les formations suivantes:

- Les formations dispensées en présentiel par Altran Education Services, sont référencées dans le catalogue des formations 2019,
- Les formations en e-learning dispensées par le logiciel SKILLSOFT,
- Ainsi que celles dispensée par des organismes extérieurs ou par nos partenaires comme Cegos, Apave, Demos, Orsys formation, AJC formation...

Indicateur : Nombre de salariés (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support) ayant bénéficié d'une action de formation.

2.3 Favoriser l'évolution de carrière des femmes

Une attention particulière sera portée à la construction de parcours de carrières permettant l'évolution des collaboratrices vers des postes cadre par la voie des formations internes ou externes sélectionnées en concertation avec l'équipe Ressources Humaines et le responsable hiérarchique.

Par ailleurs, des modules de formation spécifiques pourront être proposés afin de promouvoir l'évolution professionnelle des femmes.

Indicateur : Nombre de collaboratrices ayant bénéficié de parcours de formations spécifiques au cours de la dernière année civile.

2.4 Absence de longue durée : employabilité équitable

A l'issue d'une période d'absence de longue durée pouvant occasionner une perte de compétence professionnelle du salarié, face aux évolutions techniques ou organisationnelles antérieurement acquises, il sera organisé systématiquement lors de l'entretien de retour du salarié avec son manager, un entretien portant sur les souhaits d'adaptation au poste du salarié

L'objectif principal étant de faciliter le recours à un processus individuel ou collectif de formation professionnelle afin de maintenir l'employabilité du salarié sur son poste actuel.

Il sera également pris en compte, le cas échéant, des recommandations émises par le médecin du travail à la suite de la visite médicale de reprise.

L'objectif de cette mesure étant de permettre à un salarié qui se serait absenté de son poste de travail pendant une longue période de plus de 6 mois de bénéficier d'une mise à niveau professionnelle afin de se positionner en équité avec les autres membres de son service.

Notamment, il conviendra de rendre prioritaires les souhaits de formation professionnelle des femmes au retour d'une période de maternité, des salariés à l'issue d'une période de congé adoption, ou à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein.

Les actions de formation pourront être proposées dans les meilleurs délais à compter de la reprise de travail effective, pendant ou en dehors du temps de travail du salarié si celui-ci l'accepte, et en tenant compte de ses éventuels impératifs familiaux.

Une enveloppe spécifique sera prévue afin de répondre aux souhaits de formation professionnelle sollicités par le salarié, au retour d'une absence de plus de 6 mois.

Indicateur : Nombre de salariés ayant bénéficié de parcours de formation spécifique à l'issue d'une période d'inactivité de plus de 6 mois

3. Promotion

Objectif : Faciliter l'évolution professionnelle des femmes, et l'accèsion à des postes à responsabilités

L'entreprise rappelle que tous les postes, mais aussi tous les niveaux de classification, sont par principe ouverts à la mixité professionnelle et veillera à offrir des possibilités d'évolution professionnelle dans la même proportion aux femmes et aux hommes.

Il est par ailleurs rappelé que chaque salarié est acteur de son évolution professionnelle.

La Direction des ressources humaines s'assurera que l'accès au temps partiel ainsi que l'exercice de la responsabilité familiale ne s'avèrent pas être des freins à l'évolution de carrière des salariés, qu'ils soient féminins ou masculins.

Par ailleurs, d'une manière générale la société s'attachera à vérifier que l'évolution de carrière des salariés à temps partiel soit au moins égale à celle de l'ensemble des salariés.

Indicateur : cf. indicateur (3.2) sur le nombre de promotions F/H par catégories (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support) et par tranches d'ancienneté telles que définies dans le rapport de situation comparée, sur les 3 dernières années à comparer au même indicateur dédié à la population temps partiel.

4. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

Objectif : Maintenir une égalité de traitement entre les salariés ayant des compétences égales quels que soient leurs impératifs familiaux

Dans une optique de respect de la vie privée et dans le dynamisme de la promotion professionnelle en équité, il sera engagé une politique d'articulation de l'activité professionnelle et de l'exercice des responsabilités familiales. Par ailleurs, la Direction réaffirme que les dispositions légales en matière de congé liées à des impératifs familiaux s'appliquent à tous les salariés, qu'ils soient à temps complet ou temps partiel, femmes ou hommes, quel que soit leur positionnement dans l'entreprise.

4.1 Adapter le temps de travail des femmes enceintes et la reprise de leur poste à l'issue de leur congé

L'article 44 de la Convention collective SYNTEC prévoit une réduction d'horaire rémunérée de vingt minutes par jour. Cette réduction sera majorée de quarante minutes supplémentaires, soit une heure au total par jour à partir du troisième mois de grossesse.

Par ailleurs, pour les salariées enceintes, il peut être envisagé de décaler les horaires d'arrivée et de départ, pour éviter les périodes de pointe des transports en commun ou les embouteillages.

Cette mesure fera l'objet d'une mise à jour du Guide de la parentalité qui sera disponible sur l'intranet de l'entreprise.

4.2 Organisation des réunions

Dans l'objectif de permettre à chacun de concilier sa vie personnelle et professionnelle, l'organisation des réunions devra dans la mesure du possible tenir compte des impératifs liés à la vie privée de chacun.

Ainsi, sauf circonstances exceptionnelles, et dans les services le permettant, il sera convenu de limiter l'organisation des réunions considérées comme matinales et/ou tardives et ceci en fonction des temps de présence des salariés (temps partiel ou temps complet).

Il pourra être également proposé, le cas échéant, des réunions téléphoniques ou par visio-conférence.

4.3 Rentrée scolaire

Chaque année, lors de la rentrée scolaire du mois de septembre, il sera accordé aux parents un aménagement d'horaire, afin d'accompagner leur(s) enfant(s), ce jour spécial.

Cet aménagement de temps de travail concerne tous salariés ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, sauf impératif projet ou contrainte de service.

Il sera demandé à chaque salarié d'informer en amont son responsable hiérarchique, selon un délai de prévenance d'une semaine afin de bénéficier de ce droit à aménagement du temps de travail.

Cette mesure fera l'objet d'une mise à jour du Guide de la parentalité qui sera disponible sur l'intranet de l'entreprise.

4.4 Absences exceptionnelles pour enfants hospitalisés

Il sera octroyé deux jours d'absence par salarié et par année civile, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, sur présentation d'un justificatif médical.

Il est précisé que ces absences exceptionnelles seront rémunérées et se cumulent avec les trois jours d'absence exceptionnelle rémunérée pour enfant malade octroyé par l'accord Altran relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail du 29 février 2016.

Cette mesure fera l'objet d'une mise à jour du Guide de la parentalité qui sera disponible sur l'intranet de l'entreprise.

Indicateur : Nombre de salariés F/H par catégories (ETAM/CADRE) ayant pris des jours pour enfant malade.

Chapitre IV : Commission de suivi de l'égalité femmes hommes

Une Commission de suivi de l'égalité femmes hommes sera créée. Cette Commission sera composée :

- de deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- d'un membre du service des ressources humaines,
- d'un membre des équipes opérationnelles
- d'un membre représentant de la direction.

Cette commission de suivi se réunira deux fois par an afin d'analyser les mesures inscrites dans le présent accord.

Il sera alloué à chaque membre de la commission représentant une organisation syndicale signataire un crédit de 8 heures par an pour préparer chaque réunion de la commission.

Chapitre V : Dispositions finales

5.1 Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2019.

Par dérogation, les mesures énoncées aux 1.4 ; 4.1 ; 4.4 prendront effet à la date de signature du présent accord.

Il peut être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

5.2 Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le présent accord sera déposé sur la plateforme du Ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) en deux versions, à savoir une version signée par les parties sous format « PDF » et une version publiable anonymisée dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) seront supprimées (non-visibles).

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative et un exemplaire sera également adressé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L 2262-5 du Code du Travail, le présent accord sera porté à la connaissance et mis à disposition des salarié(e)s auprès du service des ressources humaines et sur l'intranet de la Société Altran Technologies.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Neuilly-Sur-Seine, le 12 novembre 2019

Pour la Direction

Mme Dominique MARET
Directrice des Ressources Humaines
France



**Pour l'Organisation Syndicale F3C-CFDT
(Communication, Conseil, Culture)**

J-C DURIEUX



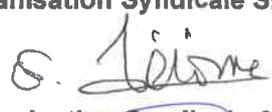
Pour l'Organisation Syndicale SNEPI CFE-CGC

S. NKANZA



Pour l'organisation Syndicale SICSTI - CFTC

S. Laisne



Pour l'Organisation Syndicale CGT

Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de Prévention

Thierry HUBERPO



En 6 exemplaires originaux

