

# ACCORD DE GROUPE ALTRAN SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL

**Entre:**

La société **ALTRAN Technologies SA**, dont le siège social est situé 58 Boulevard Gouvion Saint Cyr Paris (75858 Paris cedex 17), représentée par Jean-Yves Dubreuil agissant au nom de la société ALTRAN Technologies SA et au nom de ses filiales sur le territoire français ainsi qu'au nom des sociétés qu'elle contrôle sur le territoire français.

**D'une part:**

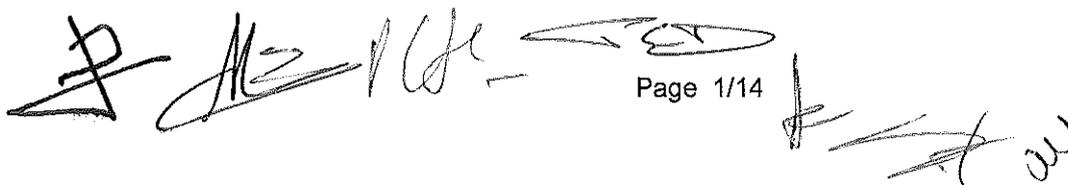
**Et:**

Les **organisations syndicales** représentatives au sein du Groupe Altran:

- l'Organisation Syndicale SNEPI CFE-CGC représentée par ..... Délégué Syndical Groupe,
- l'Organisation Syndicale F3C-CFDT représentée par ..... Délégué Syndical Groupe,
- l'Organisation Syndicale CFTC représentée par ..... Délégué Syndical Groupe,
- l'Organisation Syndicale CGT représentée par ..... Délégué Syndical Groupe,
- l'Organisation Syndicale CGT-FO représentée par ..... Délégué Syndical Groupe,

**D'autre part :**

**Il a été convenu ce qui suit:**



## CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux sociétés du groupe ALTRAN régies par les lois françaises. Il se substitue au 31 mars 2009 à l'accord du 9 janvier 2006 et à son avenant, instituant les DSG au niveau du Groupe Altran, accord et avenant prorogés par le présent accord jusqu'à cette date.

## PREAMBULE

Le présent accord concerne les activités des représentants du personnel détenteur d'un mandat représentatif ou électif. Les parties signataires affirment ainsi que l'action syndicale et les instances de représentation du personnel font partie intégrante de la vie du Groupe. Dès lors, le temps passé par un collaborateur à l'exercice d'un mandat électif ou désignatif constitue une activité participant au bon fonctionnement de l'entreprise.

## TITRE 1 LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

### Article 1 Le rôle des différents acteurs

#### 1.1 Les représentants désignés

L'action syndicale s'exerce dans le cadre des dispositions légales. Les organisations syndicales assurent la défense des droits et des intérêts collectifs matériels et moraux du personnel auprès des représentants de l'entreprise dans leur périmètre d'intervention. Elles mènent une action syndicale auprès du personnel de l'entreprise dans le cadre de ce périmètre. Elles sont acteurs de la négociation collective.

#### 1.2 Les institutions élues

La loi prévoit trois types d'institutions élues distinctes pour assurer, au sein de l'entreprise, la représentation du personnel auprès de la Direction et de ses représentants :

- les délégués du personnel sont chargés de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application de la législation et de la réglementation du travail, de la protection sociale, de l'hygiène et de la sécurité, ainsi que des accords collectifs en vigueur.

- le comité d'entreprise européen, les comités centraux d'entreprise, les comités d'entreprise et les comités d'établissement ont pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de la Direction ou de ses représentants relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Ils disposent en fonction des dispositions légales d'attributions, selon le cas, informatives, consultatives ou décisionnelles dans les domaines économique et professionnel. Ils sont notamment informés ou consultés, selon les règles légales sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Ils assurent en outre la gestion ou le contrôle d'activités sociales et culturelles.

- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés travaillant dans l'établissement considéré. Ils veillent notamment à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière de sécurité et de conditions de travail, émettent des propositions en matière de choix de matériel et d'aménagement des postes de travail, sont associés à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'environnement physique du travail et l'aménagement des postes.

### 1.3 La Direction et ses représentants

La Direction définit la politique Ressources Humaines de l'entreprise, dont la politique sociale est l'un de moyens de déploiement et l'une des composantes. La Direction veille à sa bonne application, ainsi qu'au respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de droit syndical et de fonctionnement de l'ensemble des IRP.

Elle charge des collaborateurs investis de responsabilités managériales de la représenter au sein de leur périmètre de responsabilité. La pratique du dialogue social et leur capacité à conduire ce dialogue font partie de la dimension managériale de leur poste.

Plus généralement, les collaborateurs investis d'une fonction de management participent, en fonction de leur niveau de responsabilité, au bon déroulement du dialogue social dans l'entreprise et en constituent un rouage.

## Article 2 Nombre de représentants du personnel

### 2.1 Nombre de représentants du personnel désignés

#### 2.1.1 Désignation par une organisation syndicale représentative

Le nombre de délégués syndicaux d'entreprise et d'établissement est fixé conformément aux dispositions légales.

Le nombre de délégués syndicaux centraux est fixé conformément aux dispositions légales.

Le nombre de délégués syndicaux centraux groupe (DSCG) est fixé à 2 par organisation syndicale représentative, indépendamment des délégués syndicaux centraux.

Le nombre de membres du Groupe spécial de Négociation (GSN) est fixé conformément aux dispositions légales (Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994).

Le nombre de membres du comité d'entreprise européen est fixé conformément aux dispositions légales (Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994).

Chaque organisation syndicale représentative, peut désigner des délégués syndicaux centraux et des délégués syndicaux d'établissement, leur nombre est défini conformément aux dispositions légales et en fonction de l'effectif des entreprises et des établissements.

Les **délégués syndicaux** ont pour vocation de représenter leur syndicat ou section syndicale, dans la société ou l'établissement au sein duquel ils ont été désignés.

Les **délégués syndicaux centraux** ont pour vocation de coordonner les délégués syndicaux, de représenter leur syndicat ou section syndicale dans la société au sein de laquelle ils ont été désignés.

Les **délégués syndicaux centraux groupe** ont une compétence élargie au niveau de l'ensemble des sociétés du groupe, dont notamment la coordination des délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux.

#### 2.1.2 Désignation par une organisation syndicale non représentative

Le nombre de représentant par section syndicale pouvant être exclusivement désigné par un syndicat non représentatif est fixé à 1, conformément aux dispositions légales.

Le **représentant de la section syndicale** a pour vocation de représenter son syndicat auprès du Groupe Altran et de ses salariés, en vue notamment de consolider son implantation.

## 2.2 Nombre de représentants du personnel élus

Le nombre de DP, de membres des CCE, de membres des CE de membres des CHSCT est fixé conformément aux dispositions légales.

## TITRE 2 LES MODALITES DU DIALOGUE SOCIAL

Chaque négociation au niveau du Groupe Altran se déroulera selon le processus suivant :

- Remise par la Direction, trois jours ouvrés avant la réunion, des documents de travail nécessaires à l'ensemble des représentants des organisations syndicales salariés représentatives du Groupe Altran.
- Négociation des projets dans le cadre de réunions plénières avec l'ensemble des représentants des organisations syndicales salariés représentatives du Groupe Altran, pouvant être complétées dans l'intervalle entre deux réunions plénières par des réunions bilatérales permettant à la Direction de rencontrer un ou plusieurs représentants des organisations syndicales salariés représentatives du Groupe Altran.
- Lorsque la Direction considère qu'elle ne dispose plus de marge de manœuvre ni de concession, elle en informe les représentants des organisations syndicales salariés représentatives du Groupe Altran lors d'une réunion plénière. Le projet est alors considéré comme abouti et la négociation achevée.
- La Direction communique alors à tous les représentants des organisations syndicales salariés représentatives du Groupe Altran un projet finalisé, un délai pour que chaque organisation syndicale salariées représentatives fasse part de ses rectifications de forme (mise en page, orthographe, numérotation, typographie) et une date pour une réunion de signature.
- La signature intervient à l'occasion d'une réunion de signature commune.
- L'accord signé et applicable, ainsi que le récépissé de dépôts sont remis par la Direction à toutes les représentants des organisations syndicales salariées représentatives dans le Groupe dans les meilleurs délais.

Cet accord a vocation à être décliné à tous les niveaux de négociation.

Les parties conviennent qu'en cas de difficultés dans la mise en œuvre du dialogue social au niveau d'une des sociétés constituant le Groupe Altran, nonobstant la possibilité pour les parties de saisir les juridictions compétentes, les partenaires sociaux auront la faculté après avoir épuisé les possibilités de recours normaux ( RH et Management notamment) au niveau de la société de porter le litige au niveau de la Direction des Ressources Humaines France et des délégués syndicaux centraux groupe pour trouver une solution. Il a ainsi été convenu qu'en cas de difficultés soulevées par 2 organisations syndicales salariées représentatives au sein du Groupe Altran, la Direction des Ressources Humaines France et les délégués syndicaux centraux groupe se réunissent sous huit jours au plus tard, pour examiner les problèmes rencontrés et formuler des recommandations.

Par représentant du personnel au sein du présent accord, il convient d'entendre l'ensemble des représentants du personnel élus ou désignés.

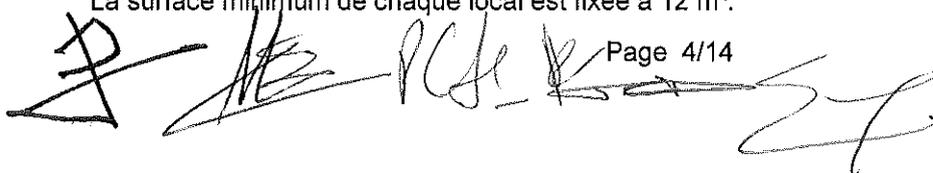
## TITRE 3 MOYENS ALLOUES AU DIALOGUE SOCIAL

### CHAPITRE 1 MOYENS MATERIELS

#### Article 1 Locaux

De façon générale, les locaux pour le CHSCT, le comité d'entreprise, les délégués du personnel et la section syndicale, sont déterminés conformément aux dispositions légales.

La surface minimum de chaque local est fixée à 12 m<sup>2</sup>.



Les locaux seront ainsi équipés à minima :

- de tables et de 3 chaises ;
- d'une ligne fixe directe ;
- d'un paper board ;
- d'une armoire fermant à clé ;
- d'un ordinateur fixe muni d'un lecteur DVD et des logiciels correspondants à la configuration habituelle de l'entreprise ;
- d'un accès internet ;
- d'un accès à une imprimante réseau;
- d'un télécopieur (fax).

Les produits consommables (papier, recharges encres...) et coûts liés aux communications téléphoniques (Fax, téléphone....) restent à la charge de la société ALTRAN.

Pour tous les délégués syndicaux (y compris DSC et DSCG) un téléphone portable (3 heures par mois de communications prises en charge par la Direction) sera mis à disposition.

Chaque OS se verra mettre à disposition un ordinateur portable avec un forfait internet mobile.

## Article 2 Déplacements

### 2.1 Définition

Les représentants du personnel pourront se déplacer librement dans l'enceinte de l'établissement, l'entreprise, le Groupe et en dehors, dans le cadre de leur mandat et conformément à la législation.

Ils s'efforceront d'informer de leur absence par mail leur responsable hiérarchique, en précisant la durée prévisible de celle-ci.

Les déplacements des DSCG et DSC s'effectueront hors budget déplacement de chaque OS, la société prenant en charge pour chacun un abonnement France SNCF et Air France.

### 2.2 Remboursement des frais de déplacement

#### 2.2.1 Réunions avec la Direction

Le Groupe Altran prend en charge, sur la base de la politique de frais en vigueur, les frais de déplacements engagés par les représentants du personnel qu'elle convoque à des réunions ou qui y sont invités conformément à la législation. La Direction s'efforcera de planifier les réunions à 14 heures.

#### 2.2.2 Réunions préparatoires des représentants du personnel désignés

Les frais de déplacements seront remboursés par le Groupe Altran :

- à chaque réunion préparatoire précédant une réunion plénière officielle,
- à chaque réunion préparatoire aux négociations.

Afin de limiter les coûts de déplacements, les délégués syndicaux s'efforceront d'organiser les réunions préparatoires le même jour que la réunion à laquelle ils sont convoqués.

En cas d'impossibilité pour les partenaires sociaux de respecter l'obligation ci-dessus, ceux-ci devront demander une autorisation préalable à la DRH pour bénéficier d'un remboursement.



Page 5/14

### 2.3 Temps de déplacement

Les temps de déplacement sont rémunérés comme du temps de travail effectif que ce temps soit utilisé ou non pendant les heures habituelles de travail.

## Article 3 Moyens spécifiques pour les Organisations Syndicales Représentatives

### 3.1 Salles de réunion

Les organisations syndicales pourront organiser des réunions d'information à caractère syndical dans lesquelles pourront se rendre les salariés du Groupe Altran. Par conséquent, elles pourront réserver les salles nécessaires à la tenue de ces réunions en utilisant le processus interne de l'entité assurant le suivi de la réservation de la salle concernée.

### 3.2 Correspondance

Les organisations syndicales pourront utiliser les services du courrier extérieur, à la charge du Groupe Altran, pour des envois isolés destinés à leur organisation syndicale ou des envois dans un autre établissement ne faisant pas partie du réseau de distribution interne, et ce dans le respect des procédures du Groupe Altran et en faisant figurer le sigle de l'organisation syndicale sur l'enveloppe. Elles pourront également utiliser les services du courrier pour le fonctionnement de la section syndicale à l'exclusion des envois en nombre.

Par ailleurs, une boîte aux lettres par organisation syndicale sera ouverte auprès du Service Courrier afin que l'ensemble du courrier qui leur est adressé soit correctement acheminé et respecte la confidentialité en la matière.

### 3.3 Conférence téléphonique

Un abonnement de 2 heures par mois sera pris en charge par la Direction à l'usage de chaque Organisations syndicales.

Les parties conviennent de se revoir 6 mois après l'entrée en vigueur de cet accord pour examiner l'adaptation de la durée des conférences téléphoniques découlant du présent article.

### 3.4 Moyens financiers pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe dispose d'un budget annuel de 6000 € par année civile, devant prendre en compte les frais de déplacements et les dépenses diverses hors réunions convoquées par la Direction. Ce budget est versé chaque année dans les quinze premiers jours de janvier. Pour 2009, il sera versé prorata temporis au 2 avril 2009.

Pour 2009, une dotation exceptionnelle supplémentaire de 2000 € sera faite à chaque organisation syndicale représentative au niveau Groupe pour prendre en charge les coûts liés au « tractage » électronique (achat de logiciel).

Le budget sera géré administrativement, selon le choix exprimé par les DSCG de chaque organisation syndicale :

- soit par la Direction ;
- soit par l'Organisation Syndicale, si elle a constitué un syndicat d'entreprise avec des statuts ;
- soit par la Fédération de l'organisation syndicale,
- soit par l'Union Locale de l'Organisation Syndicale.

Pour la première année d'application du présent accord, le budget sera versé au prorata temporis à compter de la date de signature de l'accord.

Un relevé mensuel permettant le suivi, sera adressé aux DSCG de chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe. La politique de frais Altran Technologies devra s'appliquer pour les remboursements concernés.

Les délégués syndicaux centraux groupe sont garants des déplacements de leurs représentants, à ce titre un des deux délégués syndicaux centraux groupe (avec possibilité de délégation) sera en charge de valider par écrit leurs déplacements.

### 3.5 Information relative à l'entreprise

La Direction prendra ses dispositions pour que chaque représentant du personnel élu et/ou désigné, dans un délai de 4 mois maximum après le début de son mandat, puisse bénéficier d'une journée d'information sur le contexte économique, concurrentiel commercial et financier du Groupe Altran

Cette information est indépendante des formations assurées dans le cadre des congés CFESS et des congés formation des membres des CE et des CHSCT

## Article 4 Crédit d'heures

### 4.1 Crédit d'heures mensuel des représentants désignés

Mandat	Nombre d'heures accordés par la loi	Nombre d'heures accordés par l'accord	Nombre d'heures total accordés par la loi et par l'accord
Délégué Syndical Etablissement	20	0	20
Délégué syndical Central	20	10	30
Délégué syndical Central Groupe	0	45	45
Représentant Syndical CE	20	0	20
Représentant Syndical CCE	20	0	20
Représentant Syndical CHSCT	0	10	10
Représentant de la Section Syndicale	4	0	4

Les Délégués Syndicaux Centraux Groupe ont la possibilité de mutualiser leur crédit d'heures. Le statut de salarié protégé est accordé aux RS CHSCT.

### 4.2 Crédit d'heures mensuel des institutions élues

Mandat	Nombre d'heures accordés par la loi	Nombre d'heures accordés par l'accord	Nombre d'heures total accordés par la loi et par l'accord
Délégué du Personnel	15	0	15
Titulaire CE	20	0	20
Titulaire CCE	0	10	10
Secrétaire CE	0	20	20
Secrétaire CCE	0	20	20
Secrétaire CHSCT	0	10	10

### 4.3 Dispense totale temporaire de présence

En cas de circonstances exceptionnelles, et pour les Délégués syndicaux Centraux Groupe et Délégués Syndicaux qui en feraient la demande via leur Organisation Syndicale, il peut être organisé une dispense totale de présence dans l'emploi.


  
 Page 7/14

Par circonstance exceptionnelle, il y a lieu d'entendre une activité inhabituelle, nécessitant un surcroît important de démarches et d'activités débordant le cadre des tâches coutumières des organisations syndicales en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre. La dispense totale de présence ne peut donc avoir qu'une durée déterminée.

Dans ce cas, l'organisation syndicale à laquelle appartient le Délégué Syndical Central Groupe adresse une demande préalable, en ce sens, à la Direction des Relations Sociales qui donne sa réponse positive ou négative.

Cette dispense totale de présence dans l'emploi est instituée afin de permettre aux Délégués Syndicaux Centraux Groupe et aux Délégués Syndicaux Centraux, de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- la mission de Délégué Syndical Central,
- les missions relatives à tout autre mandat dont le Délégué Syndical Central serait titulaire au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le système de dispense totale de présence dans l'emploi ne saurait avoir pour effet de restreindre pour le Délégué l'accès à l'établissement auquel il est attaché.

Le Délégué Central peut renoncer à tout moment au bénéfice de cette disposition. Il en informe alors par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des Relations sociales, ainsi que l'organisation syndicale qu'il représente. Dans ce cas, il revient de plein droit au dispositif prévu ci-dessus.

En cas de dispense totale d'activité d'un Délégué Syndical Central ou d'un Délégué Syndical Central Groupe, la Direction en informera l'ensemble des Organisations Syndicales.

## CHAPITRE 2 MOYENS DE COMMUNICATION ET D'INFORMATION

### Article 1 Affichage

Pour l'ensemble du Groupe Altran en France, des panneaux seront mis à disposition des organisations syndicales et des institutions représentatives élues sur chaque site Altran. Les nouveaux panneaux mises en place après la conclusion du présent accord devront être d'un modèle permettant d'afficher 6 pages au format A4.

Le lieu d'implantation des panneaux sera fixé après concertation avec la Direction.

Le contenu de ces documents sera librement déterminé par les représentants du personnel, dans le respect des règles légales en la matière.

Pour les Organisations Syndicales, un exemplaire des documents affichés, comportant obligatoirement la mention de l'Organisation Syndicale, sera simultanément communiqué à la Direction des Ressources Humaines, sous forme papier ou électronique, en application de l'article L.2142-3 du code du Travail.

Pour les sites clients dans lesquels le Groupe Altran dispose de locaux dédiés et fermés, des présentoirs seront fournis afin que les Organisations Syndicales puissent y insérer leurs informations syndicales.

### Article 2 Tracts syndicaux

La presse syndicale et les tracts syndicaux peuvent être diffusés conformément à l'article L.2142-3 du code du travail. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail et aux points d'entrée et de sortie du personnel. Par enceinte de l'entreprise, il y a lieu d'entendre tout lieu où un salarié exerce son activité professionnelle.

Ces communications, publications et tracts doivent avoir exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts des salariés et ne doivent revêtir aucun caractère injurieux ni diffamatoire.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

### Article 3 Journées d'accueil

Les parties conviennent que dans le cadre du processus d'accueil (réunion ou livret) la Direction fournira une information présentant les Organisations Syndicales et les représentants du personnel. Le contenu de cette information sera notamment défini avec les Organisations Syndicales.

### Article 4 Moyens de communication NTIC pour les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Altran

Le Groupe Altran ainsi que les organisations syndicales signataires reconnaissent que l'accès aux nouvelles technologies de l'information constitue aujourd'hui une condition importante de l'exercice de l'activité des organisations syndicales. Ils ont la conviction que cette étape contribuera à la mise en place du dialogue social.

Le présent accord ne modifie en rien les droits pour les organisations syndicales indiqués à l'article 2 ci-dessus d'user des moyens prévus par le code du travail à savoir les tracts papiers et l'affichage.

Les signataires du présent accord sont conscients de ce que les ressources informatiques font partie intégrante du patrimoine des entreprises. Ils actent que l'utilisation des outils mis à disposition par le présent accord s'inscrira dans le respect des dispositions applicables aux sociétés du Groupe Altran, qui ne devront cependant pas être un frein à l'application de l'accord. Le Groupe Altran ainsi que les organisations syndicales signataires conviennent par le présent accord des conditions d'accès et d'utilisation des Nouvelles Technologies de Communication Interactives (NTIC) par les organisations syndicales.

#### 4.1 Intranet Syndical au niveau national

##### 4.1.1 Principes

Chaque organisation syndicale représentative au sein du Groupe Altran disposera d'un espace d'affichage syndical électronique sur le site de l'intranet Groupe d'Altran. Par représentative au sein du Groupe Altran, il convient d'entendre les organisations représentatives au plan national et les organisations syndicales disposant de délégués syndicaux dans au moins trois établissements du Groupe Altran.

L'accès à ces pages permettra à chaque salarié du Groupe Altran d'accéder librement et sans surveillance à l'ensemble des informations syndicales de son choix.

##### 4.1.2 Conditions d'utilisation de l'intranet

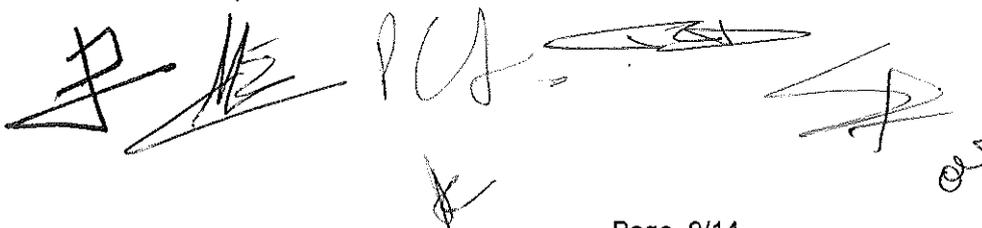
Les contenus seront librement déterminés et mis en ligne par les organisations syndicales dans le respect des conditions d'exercice du droit syndical.

Chaque organisation syndicale représentative au sein du Groupe Altran désignera un responsable d'édition qui sera l'interlocuteur de la Direction des Ressources Humaines.

Les organisations syndicales pourront utiliser, sur le site intranet qui leur a été attribué des pages composées de textes, images, hyperliens, documents en pièces jointes.

##### 4.1.3 Conditions de mise en œuvre du site Intranet

Le contenu des communications sera transmis à la DRH qui assurera la mise en ligne, une semaine maximum après l'envoi.



## **4.2 Accès aux nouvelles technologies par les organisations syndicales représentatives dans les entreprises**

### **4.2.1 Principes**

Chaque organisation syndicale représentative au sein du Groupe Altran bénéficiera, dans les conditions d'utilisation définies au présent accord, d'une adresse e-mail, d'un accès Intranet à l'exception des services en accès restreint. Chaque Organisation Syndicale dispose d'un accès internet haut débit.

### **4.2.2 Principes d'utilisation des outils définis au présent chapitre**

#### **Utilisation de la messagerie**

##### **Usage réservé à l'exercice des activités de l'organisation syndicale**

L'utilisation de la messagerie est strictement réservée à l'exercice des activités de l'organisation syndicale et ce dans le respect du droit syndical et des dispositions relatives à la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881, concernant notamment le délit de diffamation et d'injure.

La mise à disposition d'une adresse e-mail à chaque organisation syndicale a pour objet de lui permettre de communiquer sans surveillance notamment avec les autres structures syndicales et avec les salariés. L'utilisation à des fins privées est toutefois tolérée dans des limites raisonnables qui ne doivent en aucun cas nuire au bon fonctionnement du réseau, conformément aux préconisations de la CNIL.

L'utilisation de l'adresse mail sera privilégiée dans l'échange des communications écrites entre l'organisation syndicale et la Direction, avec possibilité de reroutage.

#### **Diffusion des tracts électroniques**

En application des dispositions légales, la diffusion de tracts électroniques syndicaux est autorisée.

A cette fin, la Direction communiquera mensuellement à chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe la liste des adresses électroniques des salariés.

Chaque tract électronique diffusé devra être adressé sous forme de pièce jointe, le mail devra préciser en objet qu'il s'agit d'une communication syndicale en rappelant notamment, et de façon claire, l'organisation émettrice.

Un salarié a la faculté de demander sous forme électronique de ne plus recevoir les tracts d'une Organisation Syndicale.

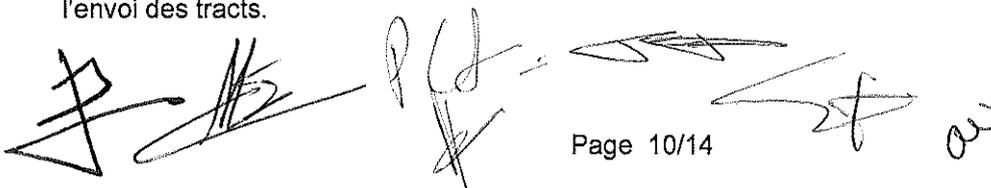
Chaque Organisation syndicale a la faculté sur l'espace intranet qui lui est dédié d'indiquer la possibilité pour un salarié de recevoir les tracts s'il ne les recevait pas déjà.

La fréquence des messages envoyés par les organisations syndicales est fixée à un par mois, afin de ne pas perturber le fonctionnement du réseau informatique.

#### **Volume des tracts**

Le volume des tracts diffusés par la messagerie ne devra pas dépasser 2 MO par message.

Au terme d'un délai de 6 mois, un groupe de suivi composé d'un représentant par organisation syndicale signataire, examinera les conditions dans lesquelles la messagerie a été utilisée pour l'envoi des tracts et les besoins de revoir éventuellement les dispositions du présent accord concernant l'envoi des tracts.



Page 10/14

### Utilisation abusive de la messagerie dans le cadre de l'envoi de tract

Dans le cas d'infraction aux dispositions du droit syndical et des dispositions relatives à la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881, la Direction si elle a connaissance des dites infractions pourra fermer la messagerie de l'organisation syndicale concernée dans un premier temps pour une durée d'un mois puis pour 3 mois en cas de récidive.

### Utilisation de l'Intranet et d'Internet

L'utilisation de l'Intranet et d'Internet est strictement réservée à l'exercice des activités de l'organisation syndicale, par les personnes habilitées, dans le respect des dispositions du droit syndical et des dispositions relatives à la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881, concernant notamment le délit de diffamation et d'injure.

Par ailleurs, pour l'application du présent chapitre, les utilisateurs devront s'engager à respecter la législation sur la presse et la protection des personnes, notamment :

- l'utilisation des outils doit se faire dans le respect de la protection de la vie privée et du droit à l'image ;
- les propos diffamatoires, injurieux et les attaques personnelles sont interdits.

## CHAPITRE 3 MOYENS DE FORMATION

### Article 1 Congés de formation économique, sociale et syndicale

#### 1.1 Modalités de fonctionnement

Chaque salarié peut bénéficier, en application des dispositions légales, d'un droit à un congé de 12 jours travaillés par an consacré à la formation économique, sociale et syndicale.

La durée du congé est portée à 18 jours travaillés par an pour les animateurs de stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales hors entreprise hors obligations légales différentes.

Les organisations syndicales détermineront par l'intermédiaire du délégué syndical Groupe les bénéficiaires de ces congés au cas où les plafonds seraient atteints.

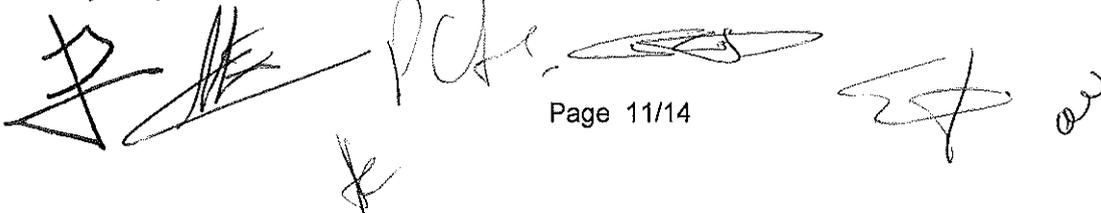
Ce congé peut être fractionné en 6 fois maximum, à condition que la durée de chaque congé ne soit pas inférieure à une journée.

Pour les animateurs de stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ce fractionnement maximum est de 9 fois, avec une durée minimale également d'une journée.

#### 1.2 Nombre maximum de jours de congés

Le nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile, au titre des formations prévues par les dispositions légales pour les membres du CHSCT, les membres du comité d'établissement, la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, le congé de formation économique sociale et syndicale, est fonction de l'effectif de l'établissement.

Dans les établissements de plus de 49 salariés, le total des jours de congés pris par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ne peut excéder 50 % de l'ensemble des jours pris au titre de ce congé formation économique, sociale et syndicale.



Page 11/14

Si le pourcentage de salariés simultanément en formation atteint 2 % de l'effectif, les demandes complémentaires pour ce congé peuvent être reportées.

### 1.3 Prise en charge des frais de salaire et de stages

Ce congé donne lieu à une rémunération par l'employeur à hauteur de 0,08 pour mille du montant de la masse salariale pendant l'année en cours.

En outre, ces dispositions peuvent être améliorées par le comité central d'entreprise et / ou les comités d'établissements.

## TITRE 4 L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le présent accord rappelle qu'en application des dispositions légales, les représentants du personnel ne peuvent faire l'objet d'une quelconque discrimination et doivent bénéficier d'une égalité de traitement (rémunération et évolution professionnelle) avec l'ensemble du personnel de la société.

### CHAPITRE 1 PRISE EN CHARGE DU MANDAT

#### Article 1 Information des parties

Après chaque élection et chaque désignation, la Direction doit organiser une information à l'attention des supérieurs hiérarchiques ayant de nouveaux représentants du personnel élus et/ou désignés dans leurs équipes.

Cette information portera sur les droits, responsabilités et obligations liés à l'exercice d'un ou plusieurs mandats par un salarié dans l'entreprise.

#### Article 2 L'organisation du travail

La Direction demande à la hiérarchie d'adapter l'organisation du travail des représentants du personnel élus et/ou désignés pour prendre en compte le volume des temps alloués à ces représentants pour leur mandat et leur répartition dans le temps, sans que ces aménagements réduisent l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle des intéressés.

Dès qu'un salarié devient détenteur d'un mandat, une évaluation de son temps de disponibilité à son poste de travail doit être faite par son supérieur hiérarchique et l'intéressé.

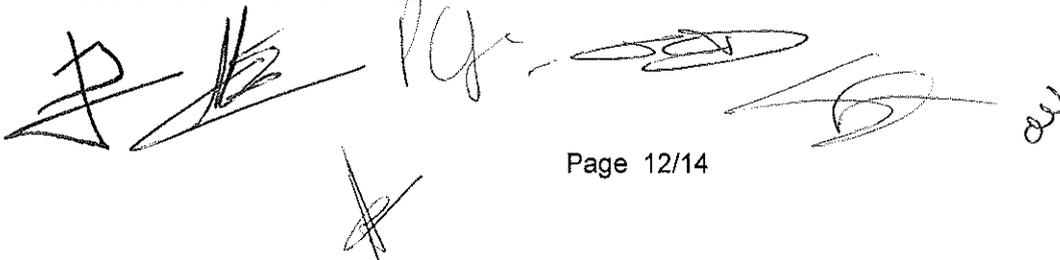
L'organisation de son travail pourrait être alors aménagée en fonction de cette évaluation.

Pour ce calcul, les durées légales et conventionnelles des différents crédits d'heures appliqués dans l'entreprise doivent être prises en compte, ainsi que les temps à passer en réunion avec la Direction et en réunions préparatoires non imputables sur les crédits d'heures.

Des bilans périodiques seront effectués.

Dans l'utilisation des temps alloués pour l'exercice de leurs mandats, les représentants du personnel élus et/ou désignés s'efforceront de prendre en compte les nécessités et les caractéristiques de leur fonction, nonobstant les contraintes liées aux convocations impératives à des réunions (convocations de la Direction).

En cas de difficultés rencontrées dans ces aménagements, le salarié concerné pourra rencontrer la Direction des Ressources Humaines.



**CHAPITRE 2 EXERCICE DU MANDAT****Article 1 Evolution professionnelle et salariale : garantie de traitement équitable**

Comme l'ensemble du personnel du Groupe Altran, un représentant du personnel doit fournir une prestation de travail et avoir en conséquence un poste de travail lui permettant de la réaliser, de maintenir et de développer ses aptitudes et compétences professionnelles, et d'être évalué, dans les mêmes conditions que les autres salariés, compte tenu de ses crédits d'heures.

De même, un représentant du personnel doit avoir accès aux actions de formation prévues au plan de formation nécessaires au renforcement de ses compétences actuelles et à l'acquisition de nouvelles.

Le Groupe Altran est soucieux de ne pas pénaliser les représentants du personnel dans le cadre des augmentations de rémunération. Les augmentations de rémunération des représentants du personnel sont déterminées selon le même processus que pour les autres salariés.

S'il s'avère que l'augmentation de salaire d'un représentant du personnel, est inférieure au taux moyen d'augmentation constaté pour des salariés à ancienneté et classification et ou statuts comparables sur les 3 dernières années, le Groupe Altran appliquera ce taux moyen. Dans le cas où, au terme du processus d'évaluation, le taux d'augmentation du salarié est supérieur au taux moyen, son taux individuel sera appliqué.

**Article 2 Suivi annuel**

Une rencontre annuelle aura lieu entre les Organisations syndicales et la Direction dans le courant du mois de janvier, afin d'analyser l'application des dispositions précédentes

**CHAPITRE 3 CESSATION DU MANDAT****Entretien avec la hiérarchie**

Chaque représentant du personnel dont le mandat s'achève aura un entretien, avec son manager et / ou la Direction et / ou le RH dont il dépend, au cours duquel seront examinées son évolution professionnelle et la redéfinition éventuelle de nouveaux objectifs.

Les intéressés pourront à leur demande suivre une formation de mise à niveau ou de réorientation, choisi en accord avec l'entreprise pouvant être défini à la suite d'un bilan de compétences.

**TITRE 5 DISPOSITIONS FINALES****Accord 1 Durée de l'accord et date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 31 mars 2009.

**Article 2 Dénonciation de l'accord**

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une quelconque des parties signatures moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

Ce délai doit permettre l'élaboration d'un nouveau texte et pourra avec l'accord de l'une et l'autre des parties être prorogé si nécessaire.

**Article 3 Révision de l'accord**

Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent accord d'entreprise. Toute demande de révision devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes en mentionnant les points dont la révision est sollicitée et les nouvelles propositions formulées.

Les organisations syndicales représentatives et la Direction devront se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner les propositions qui ont été présentées.

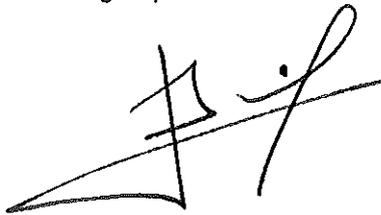
Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature du nouveau texte.

**Article 4 Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

A Paris, le 23 décembre 2008

-----  
Pour la Direction  
M. Jean-Yves Dubreuil  
Directeur du développement et des affaires  
sociales groupe



-----  
Patricia CHARREZ  
Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC

-----  
Williams OSTER

-----  
Jean-Christophe DURIEUX  
Pour l'Organisation Syndicale F3C-CFDT



-----  
Pour l'organisation Syndicale CFTC

-----  
A. CATHIANS

-----  
ANTOINE Nicolas

-----  
Pour l'Organisation Syndicale CGT syndicat CGT Groupe Altran

-----  
Guéhen SEGOILLON  
Pour l'Organisation Syndicale CGT-FO

