

Plan d'actions Altran Technologies relatif à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule

Le présent plan d'actions s'inscrit dans le cadre des dispositions légales prévues notamment par :

- ✓ la loi du 23 mars n°2006-340 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,
- ✓ l'accord national du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils,
- ✓ la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites,
- ✓ le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 précisant les modalités d'application des dispositions législatives,
- ✓ le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ✓ la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », portant notamment sur la réforme du congé parental,
- ✓ l'accord du 27 Octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils,
- ✓ la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- ✓ la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Ce plan d'actions s'inscrit dans la dynamique engagée, notamment durant les années 2015 et 2016 à travers la mise en place d'actions concourant à réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

La Direction réaffirme dans le présent préambule sa volonté de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de combattre les préjugés et les différences de traitement basées sur le sexe, ainsi que de mettre en œuvre les actions correctives nécessaires aux éventuelles inégalités qui pourraient être constatées.

Elle entend également sensibiliser 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 :

- ✓ à l'embauche (recrutement externe ou mobilité interne) :
 - 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
- ✓ dans la définition des besoins de formation et d'accès aux formations (accès aux formations quel que soit le sexe)
- ✓ dans la définition des promotions et mobilité professionnelle : Interdiction de prise en compte lors des comités de carrières de critères basés sur le sexe ou la situation de famille du collaborateur et contraire à la réglementation en vigueur selon article L.1132-1 du Code du Travail.

Titre 1 : Définition de l'Égalité Professionnelle

La mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle dans l'entreprise permet aux hommes et aux femmes de bénéficier d'une égalité de traitement en matière : de salaire, de qualification, de classification, de promotion, de conditions de travail et d'accès à l'emploi ainsi qu'à la formation professionnelle.

Au titre de l'égalité des droits, cela implique la non-discrimination entre les collaborateurs en raison du sexe et, au titre de l'égalité des chances, cela implique de remédier aux écarts rencontrés par les femmes dans le domaine professionnel.

Titre 2 : Champ d'application

Le présent plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'ALTRAN Technologies en France quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Titre 3 : Domaines d'actions retenus

Au regard des données issues des bilans sociaux et des rapports de situation comparée sur l'égalité hommes-femmes, les quatre principaux domaines d'actions, sur lesquels porteront des mesures assorties d'engagement ou d'objectifs de progression, sont :

- la rémunération,
- la promotion,
- la formation,
- les conditions de travail.

Titre 4 : Domaines d'actions

Article 1 : REMUNERATION

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

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.

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

Dans la dynamique engagée en 2015 et 2016, les dispositions des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont reconduites (articles 1.1, 1.2 avec augmentation de l'enveloppe spécifique de rattrapage, 1.3, et 1.4)

1.1 Egalité de rémunération à l'embauche

L'entreprise maintient l'utilisation du référentiel interne des rémunérations à l'embauche, à fonction équivalente, mis en place en 2015. Ce référentiel, établi chaque année par la Direction du Recrutement, est transmis aux Responsables Ressources Humaines qui ont la charge du contrôle de l'équité des rémunérations Femmes/Hommes à l'embauche.

Indicateur : L'indicateur correspondant à cette mesure sera établi à partir du relevé annuel des salaires à l'embauche, des hommes et des femmes, selon les tranches d'âge retenues dans le Rapport de Situation Comparée et par fonction.

Cet indicateur figurera dans le Rapport de Situation Comparée.

1.2 Enveloppe spécifique de rattrapage

En sus des engagements pris lors de la négociation annuelle obligatoire, une enveloppe spécifique de 200.000 (deux cent mille) euros par an sera consacrée au rééquilibrage des rémunérations Femmes/Hommes pour les cas d'écart salarial nécessitant une revalorisation de manière prioritaire.

La méthodologie de distribution de l'enveloppe est la suivante :

➤ Définitions

- ➔ Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein sur la base du salaire fixe connu au 31 décembre de l'année considérée.
- ➔ Salaire Médian = Salaire situé au centre de l'échelle des revenus tel que 50 % de la population perçoit un salaire supérieur et 50 % de la population perçoit un salaire inférieur.
- ➔ Les salaires médians ayant servi pour l'analyse sont calculés sur l'ensemble de l'entreprise.
- ➔ Ecart-type : L'écart-type permet de mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble ou d'une population autour de leur valeur moyenne. Plus l'écart-type est faible, plus la population est homogène.
- ➔ Cadres opérationnels = Business & Sales, Direction des programmes et Directeurs de division
- ➔ Cadres administratifs = Personnel administratif au statut cadre
- ➔ Cadres consultants = Ingénieurs
- ➔ E.T.A.M Consultants = Techniciens
- ➔ E.T.A.M Supports = Personnel administratif au statut non cadre

➤ **Mode de sélection des salariés éligibles**

→ **1^{ère} étape :**

Identifier les catégories professionnelles au sein desquelles il y a un écart important entre la proportion d'hommes et de femmes en dessous du salaire médian à catégorie professionnelle et classification conventionnelle identiques.

→ **2^{ème} étape :**

Déterminer les critères d'éligibilité pour bénéficier d'une revalorisation :

- 1^{er} critère : écart d'au moins 6 points entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes en dessous du salaire médian à catégorie professionnelle et à classification conventionnelle identiques.
- 2^{ème} critère : avoir une ancienneté dans le groupe d'au moins 3 ans

Ces critères s'appliquent successivement

➤ **Date d'effet des revalorisations :**

- Les salariés éligibles sont pré-identifiés en central par le service Compensation & Benefits selon les critères énumérés ci-dessus.
- A l'issue de l'ensemble des comités carrières, les responsables hiérarchiques des salariés concernés sont informés de la revalorisation au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Les revalorisations prennent effet de manière rétroactive aux dates d'effet prévues pour les augmentations individuelles soit :
 - à la date anniversaire d'embauche pour les consultants
 - au 1^{er} janvier pour les fonctions support et la famille business & sales

➤ **En cas de distribution partielle du budget, le solde sera reporté sur l'année N+1.**

➤ **Montant brut maximum de la revalorisation**

- 100€ (cent euros) par mois si l'écart entre salaire fixe médian de la catégorie et salaire fixe du collaborateur est inférieur à 10 %
- 130€ (cent trente euros) par mois si l'écart entre salaire fixe médian de la catégorie et salaire fixe du collaborateur est compris entre 10 et 20%
- 150€ (cent cinquante euros) par mois si écart entre salaire fixe annuel médian de la fonction et salaire fixe du collaborateur est supérieur à 20%

Indicateur : Répartition de l'enveloppe spécifique par catégorie de bénéficiaires.

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

Le salarié qui reprend son travail à l'issue de son congé de 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 (Consultants / Fonctions support / Managers), et le même statut (Cadre / ETAM), la même classification conventionnelle et la même ancienneté.

Indicateur : Pourcentage de femmes et pourcentage des hommes, de retour de congé maternité ou adoption, par catégorie professionnelle, ayant bénéficié d'une augmentation individuelle, au moins égale à la médiane des augmentations individuelles des salariés de même catégorie professionnelle pour la même fonction (Consultants / Fonctions supports / Managers) et le même statut (Cadre / ETAM) et la même classification conventionnelle et la même ancienneté.

1.4 Maintien de la rémunération variable individuelle pendant la période correspondant au congé maternité ou adoption

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

Les collaborateurs relevant de fonctions commerciales et consulting/engineering 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 précédant le congé de maternité ou d'adoption.

Pour les collaborateurs relevant d'autres fonctions et bénéficiant d'une rémunération variable, le montant du variable 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.

Cette mesure sera précisée dans le guide de la parentalité qui fera l'objet d'une mise à jour.

Article 2 : PROMOTION

Objectif : Faciliter l'évolution professionnelle des femmes
--

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 collaborateur 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 collaborateurs, qu'ils soient féminins ou masculins.

La promotion est définie comme telle:

Au sein du système de gestion des carrières en vigueur : changement de classification (pour les consultants : changement de classification et/ou de niveau dans le « parcours consultants »), ou changement de niveau de fonction dans la même famille ou une autre famille, assorti ou non d'une revalorisation.

Dans la dynamique engagée en 2015 et 2016, les dispositions relatives à l'item promotion sont reconduites.

2.1 Promotion interne

Pour chaque poste d'encadrement ouvert, une recherche interne à compétences équivalentes sera effectuée en premier lieu auprès des collaboratrices du service concerné.

Par ailleurs, chaque collaboratrice se portant candidate sera reçue dans le cadre d'un entretien d'évolution, permettant notamment à des personnels relevant du collège Employés, Techniciens Agents de Maîtrise (Etam), essentiellement féminins, de saisir cette opportunité.

Les postes disponibles seront diffusés par le biais du dispositif de mobilité fonctionnelle interne à l'entreprise (mov'Altran).

Indicateur : Nombre de postes proposé, nombre de collaboratrices reçues dans le cadre de l'entretien d'évolution et nombre de collaboratrices ayant été promues dans le cadre de ce process.

2.2 Analyse de la durée moyenne entre deux promotions

Il est rappelé que la promotion des collaborateurs hommes et femmes est similaire à fonction, qualification, expériences et ancienneté équivalentes, prenant également en compte la maîtrise du poste et la performance individuelle.

La Direction des Ressources Humaines s'assurera que le taux de promotion des femmes soit au moins égal au taux de promotion des hommes. A cet effet, l'évolution de la durée moyenne entre deux promotions entre les hommes et les femmes sera analysée et les différences éventuellement constatées devront pouvoir être corrigées ou motivées par des critères objectifs.

Indicateur : Nombre de promotions F/H par catégories (ETAM/CADRE) et par tranches d'ancienneté telles que définies dans le rapport de situation comparée, sur les 3 dernières années.

Article 3 : FORMATION

Objectif : Faciliter 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 et leur contenu, sont accessibles à tous et toutes.

Dans la dynamique engagée en 2015 et 2016, les dispositions relatives à l'item formation sont reconduites.

3.1 Équité 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 collaborateurs hommes et femmes au sein d'ALTRAN Technologies.

Indicateur : Le volume d'heures de formation dispensé aux hommes et aux femmes sera communiqué annuellement lors de la diffusion du Rapport de Situation Comparée.

3.2 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 manager.

Indicateur : Nombre de collaboratrices ayant bénéficié de parcours de formation spécifiques.

Article 4 : Conditions de travail

4.1 Temps partiel

Toutes les demandes de passage à temps partiel doivent être portées à la connaissance des équipes Ressources Humaines, pour toutes les catégories professionnelles.

La Direction rappelle que les collaborateurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux à temps plein et notamment en ce qui concerne l'évolution de leur rémunération, leur promotion, la gestion de leur carrière et leur accès à la formation.

Les équipes Ressources Humaines s'assureront de l'adéquation de la charge de travail au regard de la réduction du temps de travail.

De même, la demande de retour à temps plein d'un collaborateur à temps partiel, devra être portée à la connaissance des équipes Ressources Humaines.

Cette préconisation figure dans le guide de la parentalité.

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

Indicateur : cf. indicateur (2.2) sur le nombre de promotions F/H par catégories (ETAM/CADRE) 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.

4.2 Adapter les conditions de travail des femmes enceintes

Dans la mesure du possible, le télétravail, comme encadré au sein de l'accord en vigueur dans l'entreprise, pourra être accordé aux femmes enceintes afin de diminuer la pénibilité des trajets.

Egalement, 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.

Article 5 : Entrée en vigueur et durée du plan d'actions

Le présent plan d'actions d'une durée déterminée d'un an, entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 6 : Publicité et dépôt

Le présent plan d'actions fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE des Yvelines.

Une synthèse sera portée sur le site intranet de la société et sera mise à disposition de tout salarié la demandant.

Fait à Vélizy, le 26 décembre 2017
En 2 exemplaires originaux

Pour la Direction
Madame Dominique MARET
Directrice des Ressources Humaines
France