

**Plan d'actions Altran  
Technologies relatif à  
l'Égalité  
professionnelle entre  
les femmes et les  
hommes**

# Sommaire

<b>Sommaire</b>	<b>2</b>
<b>Préambule</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre I : Champ d'application</b>	<b>4</b>
<b>Chapitre II : Actions mises en œuvre</b>	<b>4</b>
1. Domaines d'actions légalement retenus	4
<b>Chapitre III : Développement des domaines d'actions</b>	<b>5</b>
1. Rémunération	5
1.1 Egalité de rémunération à l'embauche	5
1.2 Enveloppe spécifique de rattrapage	5
1.3 Augmentations individuelles faisant suite à un congé maternité ou d'adoption	6
1.4 Maintien de la rémunération variable individuelle pendant les périodes correspondant au congé maternité ou d'adoption	7
2. Formation	7
2.1 Equité en matière de formation	7
2.2 Favoriser l'évolution de carrière des femmes	7
2.3 Absence de longue durée : employabilité équitable	7
3. Promotion	8
3.1 Favoriser la mobilité des femmes	8
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	9
4.1 Adapter le temps de travail des femmes enceintes	9
4.2 Organisation des réunions	10
4.3 Rentrée scolaire	10
<b>Chapitre IV : Dispositions finales</b>	<b>10</b>
1. Entrée en vigueur et durée du plan d'actions	10
2. Formalités de dépôt	10

## Préambule

Le présent plan d'actions 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 durant les années 2015-2016 et 2017 à travers la mise en place d'actions concourant à réduire les écarts professionnels entre les femmes et les hommes.

La Direction convient 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 et les différences de traitement basées sur le sexe, et de mettre en œuvre les actions correctives nécessaires aux éventuelles inégalités qui pourraient être constatées dans le présent et le futur.

Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conformément à l'article L.2315-95 du Code du travail, les organisations syndicales ont souhaité recourir à un expert technique en vue de préparer cette négociation.

A ce titre et à l'issue de la réunion extraordinaire du Comité Central de l'ex-UES Altran Technologies / Altran CIS du 5 avril 2018, ses membres ont désigné le cabinet SEXTANT EXPERTISE.

Dans ce contexte, le cabinet SEXTANT EXPERTISE a été en charge :

- ✓ d'analyser les principaux indicateurs d'égalité professionnelle ;
- ✓ de définir les méthodes d'analyse des écarts de rémunération ;
- ✓ d'évaluer les écarts de rémunération ;
- ✓ d'évaluer l'enveloppe de rattrapage et préconiser les actions correctives spécifiques ;
- ✓ de présenter le panorama des bonnes pratiques observées sur le secteur.

Il est rappelé que suite à cette désignation, le cabinet SEXTANT EXPERTISE a fourni son analyse définitive sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en janvier 2019, retardant ainsi la poursuite des négociations au sein d'Altran Technologies.

L'analyse de Sextant a démontré que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes concernaient essentiellement la population des fonctions support.

Cette analyse a été complétée par Altran Technologies afin de prendre en compte les dispositions du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment pour le calcul de l'index de l'égalité.

Au titre de l'année civile 2018, l'index de l'égalité, tous indicateurs confondus est égal à 74.

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 plan d'actions égalité publié sur Légifrance et s'assurer que leurs offres d'emploi sont établies conformément au principe de neutralité),
- ✓ 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 plan d'actions 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 en 2015, 2016 et 2017, 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.

### 1. Domaines d'actions légalement retenus

Au regard des données issues des bilans sociaux et du rapport de situation comparée sur l'égalité femmes – hommes ainsi que des rapports et analyses présentés par le cabinet SEXTANT EXPERTISE, 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,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale.

# Chapitre III : Développement des domaines d'actions

## 1. Rémunération

<b>Objectif :</b> 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, 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.

Dans la dynamique engagée au cours des années 2015, 2016 et 2017, 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 fonctions. 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, sera consacrée au rééquilibrage des rémunérations Femmes/Hommes pour les cas d'écart salarial nécessitant une revalorisation de manière prioritaire.

Il est rappelé que sur l'enveloppe attribuée de 200.000 (deux cent mille) euros au titre de l'année 2017, 127.979 (cent vingt-sept mille neuf cent soixante-dix-neuf) euros ont été distribués à 154 salariés dont 67 femmes et 87 hommes (Cf. annexe 1 : rattrapages salariaux 2017)

Le différentiel non distribué de 72.021 (soixante-douze mille vingt et un) euros au titre de l'année 2017 s'ajoutera à l'enveloppe spécifique de rattrapage au titre de l'année 2018.



La méthodologie de distribution de l'enveloppe 2018 à laquelle s'ajoute le différentiel 2017 est la suivante :

➤ **Mesure des écarts**

- Famille Career Path
- Fonction du Career Path
- Classification conventionnelle
- Âge
- Salaire fixe annuel médian au 31/12/2018, exprimé en équivalent temps plein sur la base du salaire fixe au 31/12/2018

Les écarts sont mesurés en des écarts corrigés selon la formule suivante :

Écart F/H corrigé :  $(\text{Écart salaire F/H (\%)} - \text{Écart d'âge F/H (\%)}) * \% \text{ évolution salariale}$

➤ **Règles de répartition**

Critères d'éligibilité des salariées par ordre de priorité :

- 1) Être présente à la date du versement du rattrapage et ne pas être en situation de préavis de démission
- 2) Les groupes (\*) présentant des écarts de plus de 2% en défaveur des femmes.  
Sont revalorisées les salariées ayant :
  - Une ancienneté minimale : 2 ans et plus
  - Un salaire fixe annuel inférieur à 50 (cinquante) K€
- 3) Les salariées ayant un salaire fixe inférieur de 10% et plus au salaire médian de leur groupe sous réserve de répondre aux critères d'ancienneté et de salaire ci-dessus.

(\*) un groupe = salariés à fonction Career Path et classification conventionnelle identiques

➤ **Montant du rattrapage**

Mise à niveau au salaire médian avec un plancher brut de 90 (quatre-vingt-dix) €/mois et un plafond brut de 170 (cent soixante-dix) €/mois.

➤ **Date d'effet des revalorisations**

Les revalorisations prennent effet de manière rétroactive aux dates prévues pour les augmentations individuelles au titre des négociations annuelles obligatoires.

**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, même ancienneté.

**Indicateur** : nombre de femmes et nombre d'hommes, de retour de congé maternité ou d'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), pour la même classification conventionnelle et la même ancienneté.

#### 1.4 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 précédant le congé de maternité ou d'adoption.

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.

## 2. Formation

<b>Objectif : Accompagner l'évolution professionnelle des femmes</b>
--

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 toutes.

L'ensemble des dispositions relatives à l'item formation engagées en 2015, 2016 et 2017 sont reconduites.

### 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.

**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.

### 2.2 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 formations spécifiques au cours de la dernière année civile.

### 2.3 Absence de longue durée : employabilité équitable

A l'issue d'une période d'absence de plus de 6 mois (arrêt maladie, accident de travail ou de trajet, maladie professionnelle, congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation à temps plein), 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, une discussion 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 s'est 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.

En ce sens, il conviendra de rendre prioritaires les souhaits de formation professionnelle des femmes au retour d'une période de maternité, ou des salariés à l'issue d'une période de congé adoption.

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 partie du budget plan de développement des compétences sera réservée aux actions à mettre en œuvre à l'issue des absences de longue durée.

**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

<b>Objectif :</b> 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.

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 sur la période 2015 - 2017, les dispositions relatives à l'item promotion sont reconduites.

#### 3.1 Favoriser la mobilité des femmes

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

Par ailleurs, chaque salariée 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.

L'objectif étant de valoriser le capital humain féminin de l'entreprise en dynamisant la promotion interne des femmes pour des postes à responsabilité sans préjugé de la fonction visée.

Les postes disponibles seront diffusés, et seront rendus accessibles pour tous, par le biais du dispositif de mobilité interne à l'entreprise (mov'Altran).

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



### 3.2 Analyse de la durée moyenne entre deux promotions

Il est rappelé que la promotion des salariés hommes et femmes est similaire à fonction, qualification, expériences et ancienneté équivalentes et tient également compte de la maîtrise du poste et de 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.

### 3.3 Temps partiel choisi

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 salariés 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, en collaboration avec le manager.

De même, la demande de retour à temps plein d'un salarié 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 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 (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. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

**Objectif : Maintenir une égalité de traitement entre les salariés ayant des compétences égales quel 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

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.

#### 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 cas exceptionnels, 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 une souplesse horaire le jour de la rentrée scolaire.

Sur demande préalable, cette faculté sera offerte aux salariés dont le(s) enfant(s) sont à leur charge fiscale.

## Chapitre IV : Dispositions finales

### 1. Entrée en vigueur et durée du plan d'actions

Le présent plan d'actions est conclu pour une durée déterminée d'un an avec prise d'effet rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### 2. Formalités de dépôt

Le présent plan d'action fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L 2262-5 du Code du Travail, le présent plan d'actions 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.

Fait à Vélizy-Villacoublay, le 03 juin 2019

**Pour la Direction**  
Mme Dominique MARET  
Directrice des Ressources Humaines  
France

En 2 exemplaires originaux

21

ALTRAN

