

**Plan d'actions au sein de l'UES Altran
technologies-Altran Lab- Altran
Education Services-Altran Prototypes
Automobiles, relatif à l'Égalité
professionnelle entre les femmes et les
hommes**

Sommaire

Sommaire	2	
Préambule	3	
Chapitre I : Champ d'application	4	
Chapitre II : Actions mises en œuvre	4	
Chapitre III : Développement des domaines d'actions	5	
1. Rémunération	5	
1.1 Enveloppe spécifique de rattrapage		5
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		7
1.4 Congé paternité et complément de salaire		7
2. Formation	7	
2.1 Equité en matière de formation		7
2.2 Organisation des actions de formation		8
2.3 Favoriser l'évolution de carrière des femmes		8
2.4 Absence de longue durée : employabilité équitable		9
3. Promotion	9	
3.1 Favoriser la mobilité des femmes		9
3.2 Analyse de la durée moyenne entre deux promotions		10
3.3 Temps partiel choisi		10
4. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales	11	
4.1 Adapter le temps de travail des femmes enceintes et la reprise de leur poste à l'issue de leur congé		11
4.2 Organisation des réunions		11
4.3 Rentrée scolaire		11
4.4 Absences exceptionnelles pour enfants hospitalisés		11
4.5 Adhésion à la charte sur l'équilibre des temps de vie		12
Chapitre V : Dispositions finales	12	
5.1 Durée et date d'effet plan d'actions		12
5.2 Dépôt et publicité du plan d'actions		12

Préambule

Le présent plan d'actions UES Altran technologies-Altran Lab- Altran Education Services-Altran Prototypes Automobiles (désignée ci-après l'« UES »), relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle et dans la dynamique engagée au sein d'Altran Technologies depuis 2015 à travers la mise en place d'actions concourant à réduire les écarts professionnels entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que, par accord du 1^{er} mars 2019, a été constituée l'UES Altran technologies-Altran Lab- Altran Education Services-Altran Prototypes Automobiles et que les négociations ont été engagées avec les Organisations Syndicales Représentatives au sein l'UES suite aux élections professionnelles de décembre 2019.

Après plusieurs réunions de négociations qui se sont tenues du 1^{er} juillet au 2 décembre 2020, le désaccord des parties a été acté par procès-verbal dressé le 28 décembre 2020.

C'est dans ce cadre que le présent plan d'actions est mis en œuvre au sein de l'UES.

Il est rappelé que la nature et les modalités des actions mises en œuvre jusqu'alors font suite aux analyses fournies en 2018 par le cabinet de SEXTANT EXPERTISE aux résultats obtenus aux indicateurs visés à l'article L. 1142-8 du code du travail, ainsi qu'à l'analyse du rapport de situation comparé de l'année 2019.

En outre, il est constaté l'évolution positive des indicateurs de suivi encourageant la poursuite des actions entreprises selon les mêmes axes que ceux pris antérieurement.

Par-delà les actions développées au présent plan d'actions, sont maintenues les actions de sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise à la politique poursuivies au sein de l'UES en matière de neutralité, de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

A ce titre, plusieurs objectifs et actions ont été fixés en matière de recrutement, d'accès à la formation et de promotion et notamment :

- ✓ A l'embauche (recrutement externe ou mobilité interne), par les actions et bonnes pratiques suivantes :
 - Sélection des candidats sur la base de leurs compétences professionnelles caractérisées par des indicateurs objectifs (expérience, diplôme le cas échéant, maîtrise de langues étrangères le cas échéant, ...) à l'exclusion de tout motif, directement ou indirectement, discriminatoires (genre, situation de famille, handicap ...),
 - Offre d'emploi rédigée de manière neutre, s'adressant indistinctement aux femmes et aux hommes,
 - Affirmer l'engagement de l'entreprise dans le recrutement mixte lors des salons ou autres séminaires de présentation aux Ecoles ou Instituts
 - 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 et autres prestataires de recrutement 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 plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés composant l'UES telle que définie à l'accord du 1^{er} mars 2019, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Il sera décliné dans l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de l'UES, indépendamment de la composition et du volume des effectifs de la société à laquelle ils se rattachent, en ce compris les sociétés dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés.

A date, les sociétés visées à l'alinéa premier sont les sociétés par actions simplifiées dont le siège social est sis 96, avenue Charles de Gaulle à Neuilly-sur-Seine (92200) et dont la dénomination sociale est :

- ALTRAN TECHNOLOGIES ;
- ALTRAN LAB ;
- ALTRAN EDUCATION SERVICES ;
- ALTRAN PROTOTYPES AUTOMOBILES.

Chapitre II : Actions mises en œuvre

1. Evaluation des actions mises en œuvre l'année passée

Il est rappelé que les actions mises en œuvre l'année écoulée, en application de l'accord Altran Technologies du 12 novembre 2019, portaient sur les thèmes suivants : la rémunération, la formation, la promotion, l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale.

A ce titre, il faut noter qu'en matière :

de rémunération

- 713 collaborateurs ont été éligibles aux mesures de rattrapage salariale définies à l'accord précité ;
- La totalité des collaboratrices de retour de congés maternité en 2019 ont bénéficiées d'une augmentation salariale et/ou d'une revalorisation salariale ;
- Le nombre collaborateurs ayant bénéficiés d'un complément de salaire au titre d'un congé de paternité est en hausse de 32% par rapport à l'année précédente ;

de formation

- 1.425 collaboratrices ont bénéficié d'une action de formation dont 3 à l'issue d'une période de suspension supérieure à 6 mois, la moyenne des heures passées en formation, tant pour les femmes que les hommes, a globalement diminué au cours de l'année 2019

de promotion

- La durée moyenne entre deux promotions est en hausse de 0,01% par rapport à l'année précédente, un écart de 0,02 % étant constaté entre les femmes et les hommes.

d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

- 0,75% d'hommes et 4,67 % de femmes ont accédés à un temps partiel choisi en 2019 ;
- 566 collaborateurs ont bénéficié de jours enfants malades en 2019

Egalement, l'emploi féminin est en hausse d'un point par an.

Il est par ailleurs précisé que les résultats au titre de l'index de l'égalité professionnelle est passée de 74 en 2019 à 89 en 2020.

2. Typologie des objectifs et actions arrêtés

L'ensemble des actions mises en œuvre dans le cadre du précédent accord visaient à compléter et/ou renforcer les moyens mis en place depuis 2015, afin de favoriser la 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 précitées ainsi que celles issues des bilans sociaux et du rapport de situation comparée sur l'égalité femmes – hommes, ainsi que des résultats obtenus dans le cadre du calcul de l'index égalité pour l'année 2020, 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 en matière des rémunérations seront prises sur des critères professionnels et objectifs, et notamment en fonction des compétences mises en œuvre, du niveau de responsabilités, de résultats professionnels, et ce, sans distinction fondée sur le sexe.

A l'embauche, l'étude des salaires moyens par classification a démontré que l'UES garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilités, classification, formation et / ou expérience. L'UES veillera donc 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.

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

Au titre de l'année 2020, une enveloppe spécifique brute hors charges patronales de 100.000 (cent mille) euros, sera consacrée au rééquilibrage des rémunérations Femmes/Hommes pour les cas d'écart salarial nécessitant une revalorisation de manière prioritaire en application des critères d'éligibilité définis au présent article.

La méthodologie de distribution de l'enveloppe 2020 est la suivante :

➤ **Mesure des écarts par groupe**

Segmentation de la population en groupes de comparaison

Un groupe est composé d'au moins 6 salariés dont 3 hommes et 3 femmes ayant la même fonction, au sens du « Career Path », et la même classification conventionnelle (position et coefficient). Pour la famille Support Management, la notion de service (exemple : service comptabilité, service communication...), est également prise en compte pour déterminer les groupes relevant d'une même fonction.

Critères cumulatifs d'éligibilité par ordre de priorité suivants :

- Salariés Femmes et Hommes ayant minimum 3 ans d'ancienneté au 31 décembre 2020 dans le Groupe et dont la rémunération brute (Fixe + Variable) est inférieure à 50.000 (cinquante mille) euros par an,
- L'écart entre la rémunération annuelle brute du salarié et la rémunération annuelle brute médiane de son groupe doit être supérieur à 600 (six cent) euros par an,
- Le pourcentage d'écart entre la rémunération annuelle brute du salarié et la rémunération annuelle brute médiane de son groupe est supérieur à 10%.

➤ **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 annuelle brute médiane de son groupe :

- 70 (soixante-dix) euros si l'écart est compris entre 10% et 20% ;
- 120 (cent vingt) 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 bénéficie d'une garantie d'évolution salariale à concurrence de 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 0,5% de sa rémunération mensuelle brute fixe.

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 des 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 de base à compter de deux ans d'ancienneté.

Dans le cadre du présent plan d'actions, ce droit sera ouvert dans les conditions visées à l'article précité à l'exception de la condition d'ancienneté que les parties décident d'abaisser à une année.

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 l'UES.

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, le module pourra également 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.

L'UES 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 (agrée organisme de formation), sont référencées dans le catalogue des formations disponible dans le share « ACADEMIE »
- Les formations en e-learning dispensées par le logiciel PERCIPIO,
- 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.

A cette fin, les managers, responsables ressources humaines ainsi que les représentants du personnel du CESE (Comité Economique et Social d'Etablissement) pourront bénéficier d'action de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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.

Le cas échéant, il sera également tenu compte des recommandations formulées par la médecine du travail à l'occasion 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

Tous les postes, mais aussi tous les niveaux de classification, sont par principe ouverts à la mixité professionnelle, l'objectif est d'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 salariale.

3.1 Favoriser la mobilité des femmes

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

Par ailleurs, chaque salariée se portant candidate sera reçue dans le cadre d'un entretien d'évolution, permettant notamment à des personnels relevant de la catégorie socio-professionnelle des 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 responsabilités 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),
- de mails d'appels à candidature à l'initiative des équipes Ressources Humaines des périmètres concernés, précisant le(s) profil(s) recherché(s).

Indicateur : Nombre de postes proposés, nombre de salariées reçues dans le cadre de l'entretien d'évolution et nombre de salariée 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 n'est similaire qu'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 au plan individuel devront pouvoir être motivées par des critères objectifs, ou à défaut corrigées

Indicateur : 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.

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.

Par ailleurs, d'une manière générale l'UES 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 personnelle et dans le dynamisme de la promotion professionnelle en équité, la politique d'articulation de l'activité professionnelle et de l'exercice des responsabilités familiales est poursuivie.

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.

Il est également rappelé que les salariées enceintes relevant d'une modalité de travail en forfait jours disposent de l'autonomie nécessaire pour organiser et adapter leur temps d'activité.

4.2 Organisation des réunions

Dans l'objectif de permettre à chacun de concilier sa vie personnelle et professionnelle, les réunions devront en priorité être organisées, sauf urgence ou activités spécifiques, en tenant compte de la pause déjeuner, entre 9h00 et 18h00.

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.

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.

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

4.5 Adhésion à la charte sur l'équilibre des temps de vie

L'entreprise Altran Technologies adhère aux « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » portée par l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise. Cette charte sera appliquée dans l'ensemble des entreprises composant l'UES.

Ces engagements visent à promouvoir les principes essentiels d'une culture managériale respectueuse de la vie personnelle des salariés et, plus largement, les bonnes pratiques propres à assurer, par et pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise, une meilleure gestion des temps professionnels comme personnels.

Cette adhésion sera effective au plus tard dans un délai de 6 mois suivants la signature du présent plan d'actions.

Chapitre V : Dispositions finales

5.1 Durée et date d'effet plan d'actions

Le présent plan d'actions est applicable du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020.

5.2 Dépôt et publicité du plan d'actions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le présent plan d'actions sera déposé sur la plateforme du Ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) en deux versions, à savoir une version signée sous format « PDF » et une version publiable anonymisée dans laquelle toutes les mentions de nom, prénom de la personne signataire seront supprimées (non-visibles).

Par ailleurs, le présent plan d'actions sera mis à disposition des salarié(e)s auprès du service des ressources humaines et sur l'intranet Altran.

Pour la Direction

Mme Dominique MARET
Directrice des Ressources Humaines
France



Fait à Neuilly-Sur-Seine, le 28 décembre 2020

En 2 exemplaires originaux