

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,  
AU SEIN DU GROUPE ALTRAN**

Entre :

- **ALTRAN TECHNOLOGIES**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé au 76 avenue Kléber 75016 Paris, prise en la personne de son représentant légal William ROZE, Président ;
- **ALTRAN LAB**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé au 145-151 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal David CHOVAUX, Président ;
- **ALTRAN PROTOTYPES AUTOMOBILES** (« APA »), Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé au 145-151 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal David CHOVAUX, Président ;
- **ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER** (« TEC »), Société par Actions Simplifiée dont le siège est situé au 4, avenue Didier Daurat – 31700 Blagnac, prise en la personne de son représentant légal Angélique LALLOUET, Président ;
- **CAPGEMINI ENGINEERING ACT** (« ACT »), Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé au 145-151 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal William ROZE, Président ;

Dûment représentées par Madame Isabelle HAGARD, Directrice des Ressources Humaines Altran France (GBL CG Engineering France),

Ci-après désignées « le Groupe Altran »,

d'une part,

Et

**Les délégations suivantes :**

- AMplitude, représentée par sébastien ODDI ;
- F3C-CFDT représentée par Gaël CLEMENT ;
- CFE-CGC SNEPI représentée par \_\_\_\_\_ ;
- CGT représentée par \_\_\_\_\_ ;

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

<sup>DS</sup>  


<sup>DS</sup>  


<sup>DS</sup>  


## SOMMAIRE

### Table des matières

PREAMBULE	4
Contexte	4
Actions mises en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4
Evaluation des actions mises en œuvre l'année passée.....	4
Actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord.....	5
<b>1. DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>5</b>
1.1. Périmètre de l'accord.....	5
1.2. Champ d'application.....	6
1.3. Principe d'égalité de traitement .....	6
<b>2. MISE EN PLACE D'UN CADRE PROPICE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>6</b>
2.1. Lutte contre les agissements sexistes ou à connotation sexuelle au travail .....	6
2.1.1. Sensibilisation à la lutte contre les agissements sexistes ou à connotation sexuelle	6
2.1.2. Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (HSAS) .....	7
2.2. Formations spécifiques du management dédiées à l'égalité professionnelle .....	8
<b>3. AXE RECRUTEMENT .....</b>	<b>8</b>
3.1. Former les équipes de recrutement aux principes d'égalité et de mixité .....	8
3.2. Evaluer l'impact des actions de recrutement.....	9
3.3. Offre d'emploi et adoption d'une communication favorisant l'égalité professionnelle	9
3.4. Recrutement interne .....	10
3.5. Actions dans le cadre des cursus de formation secondaire.....	10
3.6. Poursuivre nos actions pour les parcours de formation supérieure : Ecoles et universités	10
3.7. Promouvoir les candidatures féminines .....	11
3.8. Accompagner la valorisation et la validation des compétences des candidatures féminines	11
<b>4. AXE PARCOURS PROFESSIONNEL.....</b>	<b>11</b>
4.1. Garantir une égalité d'accès à la formation .....	11
4.2. Développer les programmes et le réseau entre les femmes du Groupe Altran .....	12
4.3. Accroître les promotions des femmes .....	12
4.4. Evaluer les compétences.....	13
4.5. Positionnement conventionnel et grade.....	13
4.6. Aborder en particulier les promotions des salariées lors des Talent Review – Taux de féminisation des promotions .....	14
4.7. Prendre des mesures pour s'assurer de l'égalité en matière de rémunération .....	14
4.7.1 S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'embauche	14
4.7.2 S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors des révisions salariales annuelles .....	15
4.7.3 Rémunérer les salariés sans tenir compte des congés pour maternité ou adoption	15
4.7.4 Effectuer un rattrapage des salaires .....	16
<b>5. AXE PARENTALITE ET EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE .....</b>	<b>18</b>
5.1. Parentalité .....	19
5.1.1 Mise à jour et diffusion du guide de la parentalité.....	19
5.1.2 Rappeler le cadre légal et conventionnel des congés maternité / adoption et les dispositions légales encadrant la procréation médicalement assistée .....	19
5.1.3 Savoir gérer les périodes de grossesse .....	20
5.1.4 Congé paternité et d'accueil de l'enfant .....	20
5.1.5 Information des pères sur les dispositifs liés à la parentalité .....	21
5.1.6 Don de jours.....	21
5.2. Equilibre des temps de vie .....	22
5.2.1 Accompagner le retour des congés maternité – adoption .....	22
5.2.2 Préparer le retour du salarié-parent en congé parental .....	22

DS  
SO

DS  
GL

DS  
IH

5.2.3	Temps partiel 90% aménagé en fonction des vacances scolaires .....	23
5.2.4	Accorder une souplesse horaire pour la période de rentrée scolaire .....	23
5.2.5	Allaitement pendant le temps de travail .....	24
5.2.6	Attention particulière vis-à-vis des horaires et déplacements / missions .....	24
5.2.7	Planifier des réunions .....	24
<b>6.</b>	<b>SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD .....</b>	<b>25</b>
<b>7.</b>	<b>EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE .....</b>	<b>25</b>
<b>8.</b>	<b>COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>25</b>
<b>9.</b>	<b>DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD .....</b>	<b>26</b>
<b>10.</b>	<b>FORMALITES DE DEPÔT .....</b>	<b>26</b>
	<b>ANNEXE 1 : Glossaire .....</b>	<b>27</b>
	<b>ANNEXE 2 : Tableau de synthèse des indicateurs .....</b>	<b>28</b>
	<b>ANNEXE 3 : Charte de la Parentalité en Entreprise .....</b>	<b>30</b>

 DS

 DS

 DS

## PREAMBULE

### Contexte

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dès le 7 juillet 2023, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe Altran, se sont rencontrées lors de plusieurs réunions de négociations.

Afin d'aboutir aux mesures développées ci-après, il a été convenu de poursuivre les réunions de négociation sur l'année 2024. La dernière réunion de négociation s'est tenue le 30 janvier 2024.

La négociation de cet accord s'est engagée notamment sur la base du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes portant sur les données de l'année 2022 et de l'index de l'égalité professionnelle 2023.

Par ailleurs, le Comité Central Social et Economique (CCSE) lors de la réunion du 12 juillet 2023 a décidé, dans le cadre de l'article L2315-94 du Code du travail, de recourir à une expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

À cet effet, le cabinet d'expertise Syndex a été désigné, et a procédé à la restitution de ses travaux le 20 novembre 2023 en présence des membres des délégations syndicales et des représentants de la Direction.

### Actions mises en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### Evaluation des actions mises en œuvre l'année passée

Il est rappelé que les actions mises en œuvre l'année écoulée, en application du précédent plan d'actions, portaient sur les thèmes suivants : la rémunération, la formation, la promotion, et l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

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

- de rémunération :
  - ✓ 142 salariés ont été éligibles aux mesures de rattrapage salarial dont 45 femmes et 97 hommes pour un budget de 183 480 €
  - ✓ Le taux de promotion des femmes en 2022 est de 16,9% contre 15,0% pour les hommes
  - ✓ La totalité des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption en 2022 ont bénéficié d'une augmentation salariale et/ou d'une revalorisation salariale
- de changement de classification :

En 2022, 378 femmes et 790 hommes ont évolué dans la grille Syntec

55% des salariés qui ont changé de classification conventionnelle avaient entre 1 et 3 ans d'ancienneté.

Les pourcentages d'évolutions sur l'année 2022 concernent pour :

- ✓ 31% les passages du coefficient 100 au coefficient 115
- ✓ 27,7% les passages du coefficient 115 au coefficient 130
- ✓ 8,47% les passages du coefficient 130 au coefficient 150
- ✓ 4,9% les passages en positions 3





- de formation
  - ✓ 1.395 salariées femmes ont bénéficié d'une action de formation dont 23 à l'issue d'une période de suspension supérieure à 6 mois
- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales
  - ✓ Les femmes restent très largement majoritaires à prendre des congés parentaux (19 femmes et 2 hommes en 2022)
  - ✓ Le nombre de salariés ayant accédé à un temps partiel choisi a fortement diminué en 2022, 63 femmes et 29 hommes contre 218 femmes et 72 hommes en 2021
  - ✓ Les télétravailleurs représentent 70% de la population globale en 2022 contre 56,48% en 2021, dont 75,7% de femmes et 67,4% des hommes pour l'année 2022

### Actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord

L'ensemble des actions convenues dans le cadre du présent accord visent à 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 engageantes, structurantes et impactantes, ayant pour objectif d'affirmer la politique mise en place par le Groupe Altran en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre du présent accord, les parties décident de s'attacher à développer les actions dans les domaines d'actions suivants :

- Mise en place d'un cadre propice à l'égalité professionnelle,
- Axe recrutement,
- Axe parcours professionnel,
- Axe parentalité et équilibre temps de vie.

## **1. DISPOSITIONS GENERALES**

### **1.1. Périmètre de l'accord**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés françaises du Groupe Altran, à savoir à la société Altran Technologies et à ses filiales implantées en France qu'elle détient directement ou indirectement, au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 I et II et L. 233-16 du Code du Commerce, au jour de la signature du présent accord, ainsi qu'à celles qu'elles viendraient à détenir ultérieurement dans ces mêmes conditions et qui relèveraient de la convention collective SYNTEC.

A ce jour, les sociétés qui répondent aux conditions légales sont : Altran Technologies, Altran Lab, Altran Prototypes Automobiles, Altran Technology & Engineering Center, Capgemini Engineering ACT.

Toute filiale qui viendrait ainsi à être détenue dans les conditions définies ci-dessus par Altran Technologies, ou par une ou plusieurs sociétés déjà parties au présent accord, pourra y adhérer par simple avenant d'adhésion. Cet avenant d'adhésion sera signé par les représentants employeur et salariés de la société adhérente et déposé conformément aux dispositions légales. L'adhésion fera l'objet d'une information des Organisations Syndicales signataires du présent accord.

A l'inverse, toute société qui ne remplirait plus les conditions de détention en capital exposées ci-dessus sortirait du champ d'application de l'accord et cesserait de plein droit d'en bénéficier.

DS  
SO

DS  
GL

DS  
IH

Le présent accord est un accord de groupe au sens des articles L. 2230 et suivants du Code du travail. Il vient se substituer, de plein droit, aux dispositions des accords collectifs ou à tout engagement ayant le même objet en vigueur au sein des sociétés du Groupe Altran en France couvertes par le présent accord.

## 1.2. Champ d'application

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés composant le Groupe Altran quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le terme générique « salarié », employé dans le présent accord, concerne l'ensemble des collaborateurs des sociétés répondant aux conditions définies à l'article 1.1 de la présente partie, sans distinction de sexe.

La Direction des Ressources Humaines et la Direction des Affaires Sociales ont la charge de promouvoir le présent accord en portant à la connaissance de l'ensemble des salariés les mesures dont il fait l'objet.

## 1.3. Principe d'égalité de traitement

Les parties signataires affirment leur engagement commun en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et stades de la vie professionnelle au sein du Groupe Altran.

A cet effet, elles affirment le principe selon lequel le recrutement, la mobilité, la formation, l'évolution de carrière, la rémunération, la promotion doivent être fondés exclusivement sur des éléments objectifs à l'exclusion notamment de toutes considérations liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'organisation du temps de travail, à la maternité/l'adoption/la paternité, à l'état de santé et aux charges familiales du salarié ou de tout autre critère discriminant tel que défini à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

A cette fin, il est précisé que la Direction des Ressources Humaines définit chaque année la politique du Groupe Altran en matière d'égalité professionnelle et en est la garante. De plus, elle dispose d'un pouvoir effectif de prise de décision et de modification des décisions managériales, notamment en matière de recrutement, de promotion et de rémunération, dès lors qu'elles ne respectent pas une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

## 2. MISE EN PLACE D'UN CADRE PROPICE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### 2.1. Lutte contre les agissements sexistes ou à connotation sexuelle au travail

#### 2.1.1. Sensibilisation à la lutte contre les agissements sexistes ou à connotation sexuelle

L'objectif est de sensibiliser les salariés sur le devoir de combattre les agissements sexistes au sens de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, ou tout harcèlement sexuel au sens de l'article L. 1153-1 du Code du travail qui pourraient avoir lieu au sein du Groupe Altran et de mettre en place une procédure d'alerte spécifique.

DS  
SO

DS  
GL

DS  
IH

A cet effet, la Direction s'engage à :

- Sensibiliser les salariés, dont les managers qui bénéficient d'un module adapté, via une sensibilisation en ligne sur :
  - o le nécessaire déploiement d'une politique organisationnelle et de relations sociales exempte de sexisme
  - o la définition et la condamnation de tout agissement sexiste au sens de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail d'une part et sur l'impérieuse nécessité d'adopter des comportements et propos appropriés à l'égard des femmes et des hommes d'autre part
  - o le respect des orientations sexuelles et de l'identité de genre de chacun au travail.

Cette sensibilisation sera assignée à chaque nouveau collaborateur et devra être refaite chaque année.

- Adopter toutes mesures immédiates propres à protéger la victime dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité et prononciation d'une sanction disciplinaire à l'égard d'un salarié qui aurait manqué à ses obligations
- Informer les salariés de l'existence d'une procédure d'alerte nationale leur permettant de saisir les référents HSAS de l'Employeur lorsqu'ils s'estiment victimes d'agissements sexistes ou à connotation sexuelle. Les référents HSAS procéderont alors à une enquête immédiate dans l'objectif de faire cesser le trouble si celui-ci est avéré.

Par ailleurs, les Parties rappellent que les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes font partie intégrante du règlement intérieur de chaque société du Groupe Altran.

L'objectif général du Groupe Altran est la tolérance zéro au sexisme et harcèlement sexuel au travail.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés ayant suivi ce module au cours de l'année N-1
- Nombre de recours exercés dans le cadre de la procédure d'alerte au cours de l'année N-1
- Nombre de sanctions disciplinaires prononcées à l'égard d'un salarié auteur d'agissements sexistes ou à connotation sexuelle au cours de l'année N-1

### **2.1.2. Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (HSAS)**

Il est rappelé que les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du Groupe Altran sont en charge d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les coordonnées des référents salariés et employeurs sont disponibles sur l'Intranet. Par ailleurs, pour ces derniers, leurs coordonnées sont affichées sur les panneaux de la Direction et rappelées dans le dispositif Altran de signalement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, disponible sur l'Intranet du Groupe Altran.

Afin de permettre au référent salarié désigné par le Comité Social et Economique d'exercer sa fonction, une formation spécifique dispensée par un organisme de formation extérieur, d'une durée maximale de deux jours, lui sera accordée.

Le coût de cette formation sera pris en intégralité par le Groupe Altran.

Indicateur retenu :

- Nombre de référents CSE ayant suivi cette formation spécifique au cours de l'année N-1



## 2.2. Formations spécifiques du management dédiées à l'égalité professionnelle

Une formation spécifique à l'égalité professionnelle sera dispensée, dans le cadre de la durée du présent accord, à la ligne managériale et aux équipes RH pour faire de l'égalité un réflexe professionnel. Les objectifs seront les suivants :

- S'approprier leur rôle essentiel, en tant que premier acteur de la démarche égalité entre les femmes et les hommes, en particulier lors des recrutements, des augmentations, et des parcours professionnels ;
- Identifier et déconstruire les biais cognitifs, les stéréotypes de genre ;
- Adopter une communication égalitaire dénuée de représentations ;
- Identifier les inégalités et adopter un management pro-actif pour l'égalité.

## 3. AXE RECRUTEMENT

La politique de mixité des emplois s'appuie sur l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes. Ainsi, les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats. De la même manière, les annonces et les définitions des postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

L'objectif consiste à augmenter la part des femmes dans les recrutements.

Les principaux moyens susceptibles de permettre au Groupe Altran d'atteindre son objectif sont les suivants :

### 3.1. Former les équipes de recrutement aux principes d'égalité et de mixité

Le Groupe Altran s'engage à former dès l'année 2024, puis annuellement, tous les membres de l'équipe Talent Acquisition qui recrutent, à la prise en compte des enjeux de la diversité et de l'inclusion dans les pratiques de recrutement.

A cet effet, des modules de formation en ligne sur le recrutement intitulés « Diversité & Inclusion » seront mis à jour, améliorés et rendus obligatoires pour tout salarié impliqué dans le processus de recrutement.

Par ailleurs, les Directions du Recrutement veilleront à appliquer le principe de mixité au sein de leur équipe de recruteurs.

Les équipes recrutement seront également sensibilisées au fait de prioriser les candidatures du sexe « minoritaire » dans les services très fortement masculinisés ou féminisés, et de les recevoir en entretien d'embauche afin de les recruter à compétences équivalentes. Cette priorisation prenant effet aussi bien pour l'embauche d'un salarié en CDI ou CDD, qu'en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, mais également dans le cadre de convention de stage rémunéré ou non ou de stage d'observation.

#### Indicateur retenu :

- Nombre de recruteurs ayant suivi la formation en ligne « Diversité et Inclusion » au cours de l'année N-1

DS  
SO

DS  
GL

DS  
IH

### 3.2. Evaluer l'impact des actions de recrutement

Les Parties réitèrent par le présent accord leur volonté commune de conserver un objectif de croissance constante de la part des femmes dans les recrutements réalisés.

L'objectif est d'augmenter la part des femmes au sein du Groupe Altran et d'atteindre une cible annuelle de recrutements de femmes qui soit au minimum égale au taux d'étudiantes diplômées de formation ingénieur issues d'écoles ou d'universités. Le taux de recrutements de femmes au sein du Groupe Altran sera comparé chaque année avec celui résultant de l'enquête socio-économique de l'association « Ingénieurs et Scientifiques de France ». Dans le cas où ce double-objectif ne serait pas atteint, des actions ciblées seront spécifiquement définies en concertation avec les membres de la commission de suivi du présent accord et mises en œuvre.

#### Indicateurs retenus

- Nombre d'embauches réalisées par mois et par genre au cours de l'année N-1
- Nombre de femmes au 31 décembre N-1
- Taux de recrutements féminins en distinguant la population CSS de la population DSS comparé au taux d'étudiantes diplômées de formation ingénieur, issues d'écoles ou d'universités.

Le rapport annuel de situation comparée (RSC) constitue également un élément d'analyse majeur de ce bilan.

### 3.3. Offre d'emploi et adoption d'une communication favorisant l'égalité professionnelle

Les décisions prises en matière de recrutement doivent être fondées exclusivement sur des éléments objectifs relevant du domaine professionnel.

Dans ce cadre, les directions du recrutement s'engagent à :

- utiliser une terminologie non discriminante dans l'intitulé et la définition des postes de travail ;
- faire en sorte que les femmes et les hommes se reconnaissent dans la description de l'annonce ;
- retenir des critères dans la définition des postes de travail qui ne sont pas de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès ;
- rechercher un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes par rapport notamment à la répartition femmes / hommes dans la filière de formation initiale.

Ces engagements doivent être respectés à tous les niveaux du recrutement et quelles que soient la nature du contrat et des responsabilités professionnelles.

Également afin de favoriser les candidatures féminines, chaque offre d'emploi devra spécifier l'engagement du Groupe Altran en faveur de l'égalité professionnelle et sa volonté de recruter des profils féminins. Cette mention figurera également sur les différentes actions de communications de recrutement.

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

### 3.4. Recrutement interne

Afin de favoriser la mobilité interne et l'accès des femmes à des postes à responsabilités, le Groupe Altran s'engage à assurer la diffusion systématique en interne des postes faisant l'objet d'une publication d'annonces en externe.

Ainsi, l'ensemble des annonces publiées en externe seront visibles par tous les collaborateurs et collaboratrices dans l'espace « MyMobility » sur l'Intranet. Ces derniers pourront dès lors se positionner sur les postes ouverts et bénéficier d'un accès privilégié à une mobilité interne.

### 3.5. Actions dans le cadre des cursus de formation secondaire

Afin de favoriser le choix des jeunes filles pour des filières scientifiques et informatiques dans leur cursus scolaire, des actions de sensibilisation seront mises en place au sein des collèges et lycées.

Par ailleurs, les salariés ambassadeurs et ambassadrices du réseau Women in Engineering seront invités à participer aux forums de l'orientation organisé par les écoles pour promouvoir le métier d'ingénieurs auprès des jeunes filles et susciter ainsi des vocations.

- Indicateurs retenus
  - Nombre d'interventions réalisées dans les collèges et lycées au cours de l'année N-1
  - Nombre de salariés associés à ces interventions au cours de l'année N-1

### 3.6. Poursuivre nos actions pour les parcours de formation supérieure : Ecoles et universités

Chaque année, le Groupe Altran s'engagera à mener une action spécifique dédiée au thème de la mixité auprès d'au moins une école ou une université-cible.

Les Directions du Recrutement et DRH veilleront à assurer la présence de femmes et à communiquer en amont sur ces événements auprès des salariés.

Les actions de collaboration avec les associations et les filières d'enseignement technique, scientifique, commercial et management se poursuivront via des présentations concrètes des métiers du Groupe Altran et des perspectives de carrière en mettant en avant les parcours des salariées.

Ces actions pourront se décliner à travers différentes manières :

- Dans le cadre de séminaires, de cycles de conférences au sein des universités et/ou des écoles ou par l'intermédiaire des *campus managers* (salariés issus des parcours de formation cibles et se portant volontaires comme référents/relais de l'entreprise auprès des étudiants).
- Des programmes de marrainage développés en collaboration avec des universités ou écoles. Ces conventions visent notamment à formaliser des engagements mutuels au titre de la mixité afin d'encourager et promouvoir les parcours et les carrières au féminin.

Le Groupe Altran a également inscrit cet objectif de mixité dans sa politique d'intégration de stagiaires et d'alternants.

L'ensemble de ces actions permettra de promouvoir les parcours féminins et nécessitera de solliciter les salariées afin qu'elles puissent aller témoigner dans les différents établissements ou lors des différents événements.



Les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ce type d'actions informeront au préalable leur manager et leur RH afin de déterminer les modalités de disponibilité.

Indicateurs retenus :

- Actions auprès des écoles et universités conduites au cours de l'année N-1
- Typologie des actions conduites au cours de l'année N-1
- Nombre de programmes de marrainage au cours de l'année N-1

### **3.7. Promouvoir les candidatures féminines**

Le Groupe Altran continuera ses actions nationales auprès des universités, écoles d'ingénieurs, écoles de commerce et de management en cohérence avec sa stratégie de recrutement.

La volonté de recruter des profils féminins sera affichée et renforcée au travers de différentes actions et communications de recrutement.

Des campagnes de communication spécifique « recrutement au féminin » seront lancées par la Direction du recrutement.

### **3.8. Accompagner la valorisation et la validation des compétences des candidatures féminines**

Des campagnes de cooptation au féminin, qui valorisent les candidatures féminines, seront mises en place notamment pour les métiers dont le taux de recrutement de femmes est parmi les plus faibles.

Des évènements « cooptation » spécifiquement féminins seront organisés afin d'augmenter nos recrutements. Le Groupe Altran s'efforcera d'en organiser au moins un dans l'année.

Indicateur retenu :

- Nombre d'évènements « cooptation » au féminin au cours de l'année N-1

## **4. AXE PARCOURS PROFESSIONNEL**

Le Groupe Altran s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par des mesures concrètes se rapportant à la gestion des carrières, l'équité salariale et la formation.

### **4.1. Garantir une égalité d'accès à la formation**

L'objectif est d'assurer l'égal accès des femmes et des hommes à la formation et aux domaines de formation en vue de garantir leur employabilité et leur accès et maintien dans les emplois.

A cette fin, la Direction des Ressources Humaines sensibilisera les managers et les membres du Learning and Development (L&D) sur la nécessité de permettre à l'ensemble des salariés, quel que soit leur genre, de s'inscrire et de suivre lesdites formations.

Indicateurs retenus :

- Nombre total de jours de formation dispensés aux femmes et aux hommes au cours de l'année N-1
- Nombre de jours moyen de formation dispensés aux femmes et aux hommes au cours de l'année N-1
- Nombre d'hommes et de femmes formés par domaine de formation au cours de l'année N-1

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

## 4.2. Développer les programmes et le réseau entre les femmes du Groupe Altran

Dans l'objectif notamment d'accélérer les candidatures des femmes à des postes à responsabilités, le Groupe Altran encouragera les initiatives et les événements pour permettre aux salariées de se rencontrer et d'échanger autour de problématiques métiers et de développer un réseau d'échanges professionnels en interne et d'identifier les opportunités en termes de carrières, de formation et de promotions.

A ce titre, le Groupe Altran est dorénavant pleinement intégré au réseau Women@Capgemini, créé en 2012 au sein du Groupe Capgemini et ayant pour objectif de rassembler une communauté de collaborateurs et collaboratrices prêts à bâtir un avenir où les femmes jouent un rôle prépondérant dans le monde de l'ingénierie.

Women@Capgemini a pour ambition de développer les trois principaux axes suivants :

1. le recrutement : avec par exemple un programme de marrainage pour des étudiantes de Licence et de Master
2. la sensibilisation et la formation avec notamment :
  - des formations obligatoires de sensibilisation en e-learning pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
  - La Perle (<https://laperle.fr.capgemini.com>) : plateforme collaborative permettant de faire prendre conscience du caractère problématique de situations rencontrées dans son quotidien lié aux 3 piliers de la RSE : diversité et inclusion, environnement et inclusion numérique. Son objectif est de publier des anecdotes anonymes, positives ou négatives, partagées par les salariés, afin de mettre en avant les bonnes pratiques à adopter.
  - Un programme de formation à destination des femmes : depuis 5 ans, Capgemini a mis en place les formations Women@Capgemini afin de permettre aux femmes d'être accompagnées pour progresser dans leur carrière.
  - Discover our talents : témoignage mensuel d'une femme sur son parcours, son évolution, les réussites et obstacles rencontrées, ses conseils...
3. la rétention : avec par exemple deux initiatives telles que :
  - un programme de mentorat en interne à destination des femmes et des hommes, de grades D et E, qui peuvent être mentorés par des grades VP. Un homme mentore une femme et inversement. Ce programme a pour objectif de permettre aux mentorés de progresser dans leurs carrières
  - Women for the future : anciennement le Trophée Dames de Pique. Ce mouvement a pour objectif de mettre en lumière autour de trois catégories les collaboratrices du Groupe.

L'ensemble des informations, programmes et initiatives portés par le réseau Women@Capgemini, mais également par la déclinaison Women in Engineering plus spécifique aux activités du Groupe Altran seront accessibles à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices sur l'Intranet du Groupe.

## 4.3. Accroître les promotions des femmes

L'objectif est d'augmenter le nombre de femmes dans le nombre total de promotions à tous les niveaux du Groupe Altran et d'aboutir à un plus juste équilibre des promotions entre les femmes et les hommes.

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

A ce titre, dans le cadre des Talent Review, le Groupe Altran s'engage à :

- ce que le taux de femmes promues soit a minima équivalent à celui des hommes promus, pour chaque grade,
- ce que le taux de femmes augmentées soit a minima équivalent à celui des hommes augmentés, pour chaque grade,
- ce que le taux moyen d'augmentation des femmes augmentées soit a minima équivalent à celui des hommes augmentés, pour chaque grade.

Une attention particulière sera apportée en complément par la Direction, lors des Talent Review, aux positions les plus hautes (à partir du niveau 3 Syntec et/ou du grade D) dans chaque catégorie socio-professionnelle afin de rééquilibrer le taux de mixité dans la hiérarchie.

A cette fin, les Responsables Ressources Humaines et les managers apporteront une vigilance accrue au cours des Talent Review sur :

- Le positionnement Syntec du salarié afin de s'assurer qu'il est toujours en phase avec les compétences et missions de l'intéressé ;
- Le positionnement des salariés à temps partiel afin de s'assurer que leur positionnement n'est pas bloqué du fait de l'organisation de leur temps de travail.

#### Indicateurs retenus :

- Répartition des femmes et des hommes dans chaque coefficient Syntec au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N
- Répartition des femmes et des hommes dans chaque grade au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N
- Taux de promotion des femmes et des hommes par grade au cours de l'année N-1
- Taux d'augmentation des femmes et des hommes par grade au cours de l'année N-1
- Taux moyen d'augmentation des femmes et des hommes par grade au cours de l'année N-1

#### **4.4. Evaluer les compétences**

L'objectif est de rappeler que l'évaluation des compétences et de la performance se fonde uniquement sur des critères objectifs au regard de ce qui a été défini avec le manager et des compétences et qualités professionnelles attendues par le métier et le grade du salarié.

A cet effet, la Direction des Ressources Humaines rappellera le principe d'égalité de traitement à l'ensemble des managers/évaluateurs en amont de l'entretien annuel et lors de l'ensemble du processus d'évaluation et de gestion de la performance.

#### **4.5. Positionnement conventionnel et grade**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Groupe Altran dispose d'un nouveau référentiel de fonctions appelé le « Career Framework », qui définit notamment l'attribution d'un grade pour chaque salarié.

Lors des Talent Review, la Direction s'engage à garantir à chaque salarié un positionnement conventionnel et un grade en adéquation avec ses fonctions, compétences, responsabilités et sa maturité professionnelle.

#### Indicateurs retenus :

- Nombre de F/H par catégories (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support) ayant évolué dans la grille conventionnelle de position Syntec au cours de l'année N-1
- Nombre de F/H par catégories (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support) ayant eu une évolution de grade au cours de l'année N-1

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

#### **4.6. Aborder en particulier les promotions des salariées lors des Talent Review – Taux de féminisation des promotions**

Le Groupe Altran rappelle que les décisions de promotion sont prises sans tenir compte du genre, de la situation familiale, d'une interruption d'activité ou d'un travail à temps partiel.

La Direction se donne pour objectif d'avoir un taux de promotion (d'un grade à un autre) de femmes a minima égal à celui des hommes, par grade, afin d'augmenter la part des femmes dans les plus hauts grades et les fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, il sera porté une attention particulière à la situation des femmes à l'occasion de certaines promotions charnières de l'évolution de carrière (à partir du grade D).

##### Indicateurs retenus :

- Taux de promotion des femmes et des hommes par grade au cours de l'année N-1
- Pourcentage de femmes dans chaque grade au 31 décembre N-1

#### **4.7. Prendre des mesures pour s'assurer de l'égalité en matière de rémunération**

Le Groupe Altran s'engage à assurer l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes.

A ce titre, il est rappelé que les critères de comparabilité des emplois sont (article L 3221-4 du code du travail) :

- Connaissances professionnelles (diplôme, titre, pratique)
- Capacités découlant de l'expérience acquise
- Responsabilités
- Charge physique ou nerveuse

##### **4.7.1 S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'embauche**

Le Groupe Altran s'engage à :

- assurer une équité de traitement entre les femmes et les hommes recrutés à un même poste ;
- ce que les rémunérations attribuées aux femmes nouvellement recrutées soient compatibles avec les rémunérations des hommes ayant un périmètre de responsabilité comparable.

La rémunération des salariés nouvellement recrutés tient compte de l'âge, de la formation, de l'expérience et des compétences professionnelles ainsi que du contexte général (notamment l'évolution du marché).

##### Indicateurs retenus :

- Positionnement salarial moyen des hommes recrutés pendant l'année N-1 (par grade, position et coefficient)
- Positionnement salarial moyen de femmes recrutées pendant l'année N-1 (par grade, position et coefficient)

Les Parties reconnaissent que ces informations donnent une tendance du fait de la diversité des métiers et des compétences plus ou moins recherchées comprises dans un même grade.

<sup>DS</sup>  
SO

<sup>DS</sup>  
IH

<sup>DS</sup>  
GL

#### **4.7.2 S'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors des révisions salariales annuelles**

Lors de chaque révision salariale périodique, le Groupe Altran s'engage à ce que :

- le pourcentage de femmes augmentées soit au moins égal au pourcentage d'hommes augmentés au regard du nombre de femmes présentes dans le Groupe Altran ;
- l'équité de traitement salarial entre les femmes et les hommes soit assurée pour des compétences, niveaux d'expérience professionnelle et de formation similaires.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, la Direction s'assurera que ces salariés ne soient pas pénalisés par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Le Groupe Altran s'engage, lors de chaque Talent Review, à :

- ce que le rattrapage salarial réalisé au titre de cet accord n'ait pas d'effet sur l'attribution des augmentations individuelles ;
- réétudier toutes propositions d'augmentations individuelles faites dans le cadre du déploiement annuel de la politique salariale, émanant d'un manager ne respectant pas ces principes.

##### Indicateurs retenus :

- Pourcentage de femmes et d'hommes augmentés au cours de l'année N-1
- Pourcentage de salariés à temps partiel augmentés au cours de l'année N-1

#### **4.7.3 Rémunérer les salariés sans tenir compte des congés pour maternité ou adoption**

Le Groupe Altran adopte un principe de non-discrimination et une non-proratisation lors de la validation des augmentations de salaires et des calculs de la part variable pour les salariés absents pour des congés maternité/adoption.

Le salarié qui reprend son travail à l'issue de son congé maternité ou d'adoption se verra attribuer une augmentation individuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles annuelles constatées chez les salariés de même statut (Cadre / ETAM) définie par une même position et un même coefficient de la Convention Collective SYNTEC et même tranche d'ancienneté (définie par pas de 5 ans).

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 dans la limite de 400 (quatre cents) euros bruts par mois.

L'augmentation est calculée en paie au premier semestre de l'année qui suit le congé maternité ou adoption et prise en compte rétroactivement à compter du mois du terme du congé maternité/adoption.

Concernant la rémunération variable, les calculs pour déterminer le montant de la part variable sont effectués sur la base d'une année pleine sans tenir compte de la période d'absence qui est ainsi « neutralisée ».

Pour les collaborateurs dont la rémunération variable est versée mensuellement (commissions ou primes recrutement), la rémunération variable est maintenue pendant la période d'absence pour maternité ou adoption sur la base de la moyenne des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si cela est plus favorable.

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

Indicateurs retenus :

- Nombre de femmes et d'hommes, de retour de congé maternité ou d'adoption, par statut (Cadre / ETAM), par classification conventionnelle et par tranche d'ancienneté (par pas de 5 ans) ayant bénéficié d'une augmentation individuelle au cours de l'année N-1
- Montant moyen des augmentations attribuées au cours de l'année N-1

**4.7.4 Effectuer un rattrapage des salaires****4.7.4.1 Budget et échéancier de ces mesures de rattrapage salarial**

Au titre de l'année 2024, une enveloppe spécifique brute hors charges patronales de 350.000 euros (trois cent cinquante mille euros) bruts, 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.

Une enveloppe d'un montant identique sera reconduite a minima pour les années 2025 et 2026.

Pour chaque année, cette enveloppe couvrira les montants correspondant aux revalorisations en année pleine du salaire de base.

**4.7.4.2 Méthodologie d'application**Population éligible aux calcul et rattrapage

Les groupes d'analyse seront constitués par les salariés en CDI (hors impatriés, expatriés), présents au moment du calcul de la méthode.

Sont éligibles au rattrapage les salariés qui ont au moins 1 an d'ancienneté dans leur grade au moment du calcul de la méthode, et dont le départ n'est pas acté.

Répartition de l'enveloppe entre les femmes et les hommes

Un pourcentage de l'enveloppe de 350.000 euros sera distribué chaque année entre les femmes et les hommes bénéficiant d'un Salaire Annuel Théorique (SAT) inférieur à 70.000 euros, selon la répartition suivante :

- **Pourcentage de l'enveloppe pour les Femmes :**
  - Année 2024 : 75% de l'enveloppe
  - Année 2025 : 63% de l'enveloppe
  - Année 2026 : 50% de l'enveloppe
- **Pourcentage de l'enveloppe pour les Hommes :**
  - Année 2024 : 25% de l'enveloppe
  - Année 2025 : 37% de l'enveloppe
  - Année 2026 : 50% de l'enveloppe

Répartition de l'enveloppe entre la catégorie CSS et la catégorie « Autre »

Le découpage des sous-enveloppes CSS et autres H et F sera proportionnel au nombre de collaborateurs éligibles.





La catégorie « Autre » est constituée de :

- La population DSS (Dedicated Support Staff / Fonctions Support)
- La population DSP (Dedicated Sales People / Commerciaux)
- Les salariés n'appartenant pas à un groupe constitué d'au moins 2 salariés dont 1 femme et 1 homme

#### Constitution des panels comparatifs

Les panels de salariés sont constitués sur la base des éléments suivants pour un groupe d'au moins 2 salariés dont 1 femme et 1 homme et pour une structure de SAT comparable (Salaire fixe + Rémunération variable à 100% d'atteinte des objectifs) en effectif temps plein :

- Job Family,
- Grade,
- Statut (Cadre/Etam)
- Classifications conventionnelles (position et coefficient)

Afin de prendre en considération les écarts de salaires entre l'Ile de France et les régions, les salaires des salariés de régions seront pondérés de 10% (écart moyen constaté).

#### Priorités

Une revalorisation de salaire sera appliquée pour réduire l'écart de salaire supérieur à 8% du salaire médian du panel comparatif du salarié concerné, dans la limite d'un plafond de 4% de son SAT.

Cette revalorisation sera distribuée par ordre de priorité suivante :

- Priorité 1 : Ecart > 15%
- Priorité 2 : Ecart entre -12% et -15%
- Priorité 3 : Ecart entre -8% et -12%

La population CSS (Client Serving Staff /Consultants) ayant un SAT inférieur à 70.000 euros sera traitée selon les priorités ci-dessus.

#### Analyse RH de la situation individuelle du salarié

Les populations suivantes ayant un SAT inférieur à 70.000 euros feront l'objet d'une analyse individuelle par le service ressources humaines :

- La population CSS en priorité 1
- La population DSS (Dedicated Support Staff /les Fonctions Support)
- La population DSP (Dedicated Sales People / Commerciaux)
- Les salariés n'appartenant pas à un groupe constitué d'au moins 2 salariés dont 1 femme et 1 homme

Après analyse des situations individuelles et dans le cas où l'écart salarial constaté ne relève pas d'un écart au titre de l'égalité femmes hommes, le service ressources humaines s'engage à étudier le repositionnement (grade et/ou classification Syntec) des salariés concernés.

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

Date d'effet des revalorisations

L'analyse et l'étude des situations salariales seront faites dans le courant du second semestre de chaque année de validité de l'accord. La revalorisation éventuelle sera effective rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés par genre ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N-1
- Répartition de la part budgétaire par catégorie CSS/DSS/DSP et par genre au cours de l'année N
- Montant moyen des mesures attribuées au cours de l'année N-1
- Nombre de panels comparatifs utilisé au cours de l'année N-1.

**4.7.4.3 Evolution législative possible**

Dans l'hypothèse d'une évolution législative pendant la durée d'application du présent accord, imposant à l'ensemble des entreprises en France une méthode unique visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les Parties se réuniraient afin d'examiner les conditions de sa modification.

**4.7.4.4 S'assurer de la suppression des écarts salariaux à la fin de la période de validité de l'accord**

A l'issue du présent accord, le Groupe Altran dressera et présentera aux Organisations Syndicales représentatives le bilan des actions entreprises en matière de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateurs retenus :

- Montant du budget dédié à la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés par genre et par priorité ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N-1
- Montant moyen des mesures attribuées au cours de l'année N-1
- Situation des écarts salariaux selon les critères définis par le présent accord, avant et après distribution de l'enveloppe de rattrapage, chaque année

**5. AXE PARENTALITE ET EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE**

Dans la continuité des engagements pris depuis la signature de la Charte de la Parentalité en Entreprise (annexe du présent accord), le Groupe Altran réaffirme sa volonté d'accompagner au mieux ses salariés pour trouver un réel équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie personnelle / familiale.

Le temps consacré aux tâches parentales incombe encore majoritairement aux femmes. Elles peuvent donc parfois être considérées comme moins disponibles que les hommes puisqu'elles doivent concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.





L'égalité professionnelle passe donc également par une forte implication des hommes et notamment par une valorisation de la paternité au même titre que la maternité et par la mise en place, par le Groupe Altran, d'une organisation du travail qui permette de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie privée.

Il est rappelé que les dispositions de l'accord Groupe Altran du 21 janvier 2022 relatif au télétravail basé sur la confiance et la souplesse, et de l'accord Groupe Capgemini sur le droit à la déconnexion du 27 avril 2022, permettent aux salariés de renforcer leur équilibre vie professionnelle et personnelle.

## 5.1. Parentalité

### 5.1.1 Mise à jour et diffusion du guide de la parentalité

L'objectif du Groupe Altran est de sensibiliser l'ensemble des salariés et de leur faire prendre conscience de la place de la parentalité en son sein.

L'objectif est d'agir à plusieurs niveaux :

- au niveau du management, pour expliquer le cadre légal des absences liées aux congés maternité/adoption, les possibilités d'aménagement du temps de travail ainsi que la prise en considération de la situation personnelle des salariés comme élément de motivation et de fidélisation
- au niveau des commerciaux, pour faciliter dans la relation avec les clients, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale
- au niveau du salarié, pour connaître ses droits et ses devoirs, pour les informer des dispositifs prévus dans l'accord et les éclairer sur les aspects pratiques de leur vie de salariés-parents, ainsi qu'à promouvoir les évolutions légales en la matière
- au niveau des équipes RH, pour rappeler les règles de droit du travail et de gestion des carrières en matière de congé maternité, paternité, parental mais également pour leur fournir un support à diffuser auprès des salariés-parents.

A cet effet, le guide de la parentalité, accessible sur l'intranet, sera remis à jour en fonction des évolutions législatives et conventionnelles et communiqué à chaque salarié annonçant une grossesse ou l'accueil/naissance d'un enfant.

Indicateur retenu :

- Date de la mise à jour du guide de la parentalité

### 5.1.2 Rappeler le cadre légal et conventionnel des congés maternité / adoption et les dispositions légales encadrant la procréation médicalement assistée

Le Groupe Altran s'engage à respecter le cadre légal et conventionnel applicable aux salariés avant et après leurs congés maternité / adoption.

A ce titre :

- les congés maternité ou adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour les droits liés à l'ancienneté, la répartition de la participation et de l'intéressement et le calcul des congés payés ;
- la période d'absence liée aux congés maternité ou adoption est prise en compte pour le calcul des droits au titre du Compte Personnel de Formation ;

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

- les femmes enceintes bénéficient d'une surveillance médicale renforcée et des facilités d'horaires prévues dès le 3<sup>ème</sup> mois de grossesse. Il est rappelé que les salariées en forfait jours bénéficient d'une autonomie particulière et peuvent à ce titre adapter leur temps de travail.

Par ailleurs, les femmes et hommes inscrits dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) bénéficient légalement d'autorisation d'absence sans diminution de rémunération pour les actes médicaux nécessaires au protocole défini.

Ainsi, en vertu des dispositions de l'article L.1225-16 du Code du travail, la salariée suivant un parcours d'assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour les actes médicaux nécessaires, tels que prévus par les articles L. 2141-1 et suivants du code de la santé publique.

En outre, le conjoint salarié, la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec une femme suivant un protocole d'assistance médicale à la procréation, bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

### 5.1.3 Savoir gérer les périodes de grossesse

Au-delà des dispositions légales et conventionnelles, le Groupe Altran s'engage à :

- aménager et adapter les horaires et les déplacements de la salariée enceinte notamment pour lui permettre de continuer à exercer ses fonctions et ses responsabilités sans mettre en danger son état de santé ;
- examiner avec bienveillance une demande d'un éventuel changement de mission d'une salariée enceinte afin de limiter ses déplacements professionnels ;
- favoriser le télétravail pour réduire les déplacements pendant la période de grossesse.

Par ailleurs, l'article 9.3 de la Convention collective SYNTEC prévoit une réduction d'horaire rémunérée de vingt minutes par jour à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse. Cette réduction sera majorée de quarante minutes supplémentaires pour permettre à la salariée de bénéficier d'une réduction d'horaire d'une heure au total par jour.

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

### 5.1.4 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

#### ➤ Principe

Ouvert au père de l'enfant ou à la personne qui n'est pas le père mais qui partage la vie de la mère dans le cadre du mariage, d'un pacte civil de solidarité ou d'un concubinage, la durée du congé paternité est de 25 jours calendaires et de 32 jours calendaires en cas de naissance multiple.

Le congé paternité peut être pris en une seule fois ou décomposé de la façon suivante :

- une première période obligatoire de 4 jours calendaires qui interdit de travailler en même temps et doit débuter le lendemain du congé de naissance ;
- une seconde période facultative de 21 jours calendaires pour une naissance simple (ou 28 jours calendaires en cas de naissance multiple), qui peut être fractionnée en 2 parties dont la plus courte est au moins égale à 5 jours calendaires. Cette période doit être prise dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

A ce titre, le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement et des dates de début de la ou des périodes de congé paternité le plus tôt possible et au minimum un mois avant celle-ci. En cas de naissance avant la date prévue et lorsqu'il souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, le père doit informer son employeur sans délai.

### ➤ **Complément de salaire dans le cadre du congé paternité**

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 de 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 accord, 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.

#### Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés par an 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) au cours de l'année N-1
- Total du nombre de jours pris au titre du congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année N-1.

### **5.1.5 Information des pères sur les dispositifs liés à la parentalité**

Très peu d'hommes choisissent de prendre un congé parental afin de pouvoir s'occuper de leur(s) enfant(s).

Dans une logique d'évolution des mentalités et de lutte contre les stéréotypes, la Direction s'engage à communiquer auprès de chaque salarié homme en congé paternité et d'accueil de l'enfant une note d'information sur le congé parental d'éducation.

#### Indicateur retenu :

- Nombre de salariés hommes en congé paternité au cours de l'année N-1

### **5.1.6 Don de jours**

Il est rappelé que les salariés du Groupe Altran bénéficient d'un dispositif de don de jours issu des accords sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail.

Ce dispositif est le suivant :

Le don de jours de repos, JRTT (jour de réduction du temps de travail) ou JNT (jour non travaillé), permet aux salariés ayant un enfant gravement malade, de moins de 20 ans de bénéficier d'une autorisation d'absence assortie d'un maintien de salaire.

La Direction souhaite compléter ce dispositif au bénéfice de l'ensemble des salariés du Groupe Altran afin de renforcer la faculté de ces derniers en ayant le besoin, de pouvoir disposer d'une autorisation d'absence avec maintien de salaire pour s'occuper de leur(s) enfant(s) de moins de 20 ans gravement malade(s).

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

L'abondement en vigueur est de 10% du nombre de jours concernés par un don. Par le présent accord, la Direction s'engage à majorer l'abondement de 40% supplémentaires pour arriver à un abondement total de 50% ; les modalités d'éligibilité et d'application restant identiques.

Indicateur retenu :

- Nombre de jours donnés au cours de l'année N-1

## 5.2. Equilibre des temps de vie

### 5.2.1 Accompagner le retour des congés maternité – adoption

Afin d'organiser les conditions de reprise du poste, il sera organisé un entretien de retour de congé maternité et adoption avec le responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines, notamment pour aborder un aménagement du temps de travail et les contraintes liées aux missions exigeant des déplacements importants.

Cet entretien devra se tenir dans un délai d'un mois maximum suivant la date de reprise du poste et sera formalisé dans l'outil à disposition à date (PEPS RH).

Indicateur retenu :

- Nombre d'entretiens de retour de congé maternité et adoption organisés au cours de l'année N-1

### 5.2.2 Préparer le retour du salarié-parent en congé parental

Le Groupe Altran s'engage à préparer le retour du salarié-parent à l'issue d'un congé parental en organisant obligatoirement, dans un maximum d'un mois qui suit la reprise, un entretien de retour avec le responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines. Cet entretien sera formalisé dans l'outil à disposition à date (PEPS RH).

Pendant le congé parental, le Groupe Altran participera au financement de la complémentaire santé dans les mêmes conditions que les actifs.

Le salarié-parent continuera d'acquérir en totalité son ancienneté.

A l'issue du congé parental à temps plein ou à temps partiel, des aménagements d'horaires pourront être mis en place pour faciliter la reprise d'activité avec, si besoin, le recours aux modalités du télétravail.

Dans le cas d'une absence égale ou supérieure à deux ans, le salarié-parent peut bénéficier à sa demande d'un bilan de compétences. En cas de refus, le Groupe Altran doit le motiver dans un délai d'un mois.

Indicateurs retenus :

- Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental au cours de l'année N-1
- Nombre d'entretiens réalisés avec un salarié-parent revenu d'un congé parental au cours de l'année N-1
- Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental et ayant demandé à bénéficier d'un bilan de compétences au cours de l'année N-1

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

### 5.2.3 Temps partiel 90% aménagé en fonction des vacances scolaires

Les salariés ayant un enfant de moins de 18 ans scolarisé ou rattaché au foyer fiscal peuvent bénéficier, avec accord de leur management, d'un droit à temps partiel avec une répartition des jours non travaillés sur une période civile annuelle prenant en compte les vacances scolaires.

Le volume de travail à temps partiel retenu est de 90% du temps de référence annuel de travail.

Les 23 jours non travaillés sur l'année civile seront répartis sur le calendrier des vacances scolaires fixées par le Ministère de l'Éducation nationale de la manière suivante :

- Vacances d'hiver : 5 jours consécutifs ;
- Vacances de printemps : 5 jours consécutifs ;
- Vacances de la Toussaint : 5 jours consécutifs ;
- Vacances de Noël : 5 jours consécutifs.

Les 3 jours restants devront être positionnés par le salarié sur les vacances scolaires de son choix.

Une souplesse dans la fixation du calendrier pourra être accordée aux salariés en cas de nécessité conformément à leur demande.

Le droit annuel de jours de congés payés s'ajoute aux 23 jours annuels non travaillés au titre du temps partiel.

La demande de temps partiel devra être réalisée dans l'outil prévu à cet effet :

- avant le 30 juin précédant la mise en application de l'avenant contractuel pour une application au 1<sup>er</sup> septembre de la même année ;
- avant le 1<sup>er</sup> décembre N pour une application au 1<sup>er</sup> janvier N+1.

Les salariés éligibles à ce dispositif devront avoir, à la date de leur demande, une année d'ancienneté.

L'avenant contractuel est conclu pour une durée d'un an. Il peut être renouvelé à la demande du salarié par voie d'avenant, dans les mêmes conditions que la demande initiale.

La rémunération est lissée sur l'année et le salarié percevra chaque mois une rémunération égale à 90%. Les absences seront prises en compte au même titre que pour tout travail à temps partiel.

Les droits à RTT seront calculés au prorata des jours travaillés pendant la période de référence.

En cas de départ acté pendant la période couverte par l'avenant, une régularisation sera réalisée au sein du Solde de Tout Compte du salarié.

#### Indicateur retenu :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un temps partiel 90% aménagé vacances scolaires au cours de l'année N-1.

### 5.2.4 Accorder une souplesse horaire pour la période de 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) en ce jour spécial.

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

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

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.

### **5.2.5 Allaitement pendant le temps de travail**

Conformément au cadre légal en vigueur, et pendant une année à compter du jour de la naissance de son enfant, la salariée qui choisit d'allaiter celui-ci ou de tirer son lait, dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

A cet effet, le Groupe Altran s'engage à attribuer, sous réserve de la présentation d'un certificat médical, une heure par jour avec maintien de salaire pour les salariées allaitant leur enfant et ce jusqu'au premier anniversaire de celui-ci.

### **5.2.6 Attention particulière vis-à-vis des horaires et déplacements / missions**

Sous réserve que la situation soit portée par le salarié à la connaissance de son manager, une attention particulière est portée aux familles monoparentales ou aux parents dont le conjoint est absent ou malade sur la durée.

Cela peut se traduire par une limitation des déplacements (temps de trajet, durée des missions impliquant l'éloignement du domicile) ou des aménagements d'horaires.

En cas de refus du manager, le salarié pourra exercer un recours auprès de son Responsable Ressources Humaines.

Cette même attention sera portée aux familles d'enfants handicapés.

Une communication en ce sens sera réalisée dans le guide de la parentalité.

#### Indicateur retenu :

- Nombre de recours exercés auprès de son Responsable Ressources Humaines au cours de l'année N-1

### **5.2.7 Planifier 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 9h30 et 12h30 puis entre 13h30 et 17h30.

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

Dès que cela est envisageable, les plannings sont établis le plus en amont possible pour permettre aux salariés concernés de s'organiser au mieux.

De plus, il est rappelé que l'accord Groupe Capgemini en France du 27 avril 2022 sur le droit à la déconnexion promeut des recommandations aux salariés afin notamment :

- d'assurer le respect des temps non travaillés,
- de respecter une meilleure articulation de la vie privée et de la vie professionnelle des salariés du Groupe Capgemini en France.

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

## 6. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

La Direction des Ressources Humaines du Groupe Altran communiquera auprès de l'ensemble des salariés pour les informer de la conclusion et du contenu du présent accord. Cette communication sera également transmise aux salariés embauchés postérieurement à la date de diffusion de ladite communication, via le parcours d'intégration.

La Direction des Ressources Humaines s'assurera de la prise de connaissance et de la bonne appropriation des dispositions de l'accord par :

- les membres du Comité de Direction ;
- les managers et les équipes ressources humaines.

## 7. EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE

En cas de non-respect des dispositions du présent accord ou en cas de difficultés rencontrées par les salariés lors de la mise en pratique des dispositions du présent accord, ces derniers pourront exercer un recours auprès de leur Direction des Ressources Humaines (Directeur des Ressources Humaines ou Responsable Ressources Humaines).

Tout recours d'un salarié devra être accompagné d'éléments factuels justifiant son exercice. Ce recours devra être adressé par écrit à la Direction des Ressources Humaines du périmètre dont le salarié concerné relève.

Indicateur retenu :

- Nombre de recours exercé au cours de l'année N-1

## 8. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une Commission de suivi de l'accord sera créée. Cette Commission sera composée :

- de deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- d'un membre de la Direction des Ressources Humaines,
- d'un membre des équipes opérationnelles,
- d'un membre représentant de la Direction.

Il est précisé que les membres de la Commission sont tenus au respect de la confidentialité des données et des sujets abordés et/ou communiqués.

Cette Commission de suivi se réunira deux fois par an afin d'analyser les mesures inscrites dans le présent accord et leur suivi au travers des indicateurs prévus. Ces indicateurs seront communiqués par la direction au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Ce délai est le même pour les éléments que les membres de la Commission souhaitent remonter aux représentants de l'employeur avant les réunions, afin que leur étude puisse être optimisée en amont et abordée lors des réunions programmées.

DS  
SD

DS  
IH

DS  
GL

Il sera alloué à chaque membre de la Commission représentant une organisation syndicale signataire un crédit de 8 heures par an, hors temps de réunion.

A la demande de l'ensemble des organisations syndicales signataires et avec l'accord de la Direction, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu en fonction de la nature des sujets à traiter ou des problématiques rencontrées.

## 9. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet dès sa conclusion et expirera le 31 décembre 2026 inclus.

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités prévues par les dispositions des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail.

## 10. FORMALITES DE DEPÔT

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Fait à Issy les Moulineaux, le 5 février 2024

DocuSigned by:



828D66E67B814BA...

**Pour les sociétés Altran Technologies, Altran Lab, Altran Prototypes Automobiles, Altran Technology & Engineering Center, Capgemini Engineering ACT**

Madame Isabelle HAGARD, Directrice des Ressources Humaines Altran France (GBL CG Engineering France)

DocuSigned by:

Sébastien ODDI

81E47540B894464...

DocuSigned by:

Gaël CLEMENT

09CE94E6CA6F40D...

**Pour AMplitude**

**Pour la F3C-CFDT**

**Pour la CFE-CGC SNEPI**

**Pour la CGT**

**ANNEXE 1 : Glossaire**

**CSS :** Client Serving Staff (les consultants)

**DSS :** Dedicated Support Staff (les fonctions support)

**DSP :** Dedicated Sales People (les commerciaux)

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

## ANNEXE 2 : Tableau de synthèse des indicateurs

SEXISME		LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES OU A CONNOTATION SEXUELLE AU TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de salariés ayant suivi chaque année le module de sensibilisation de lutte contre le sexisme au cours de l'année N-1</li> <li>- Nombre de recours exercé dans le cadre de la procédure d'alerte au cours de l'année N-1</li> <li>- Nombre de sanctions disciplinaires prononcées à l'égard d'un salarié auteur d'agissements sexistes ou à connotation sexuelle au cours de l'année N-1</li> </ul>
		FORMATION DES REFERENTS HSAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de référent CSE ayant suivi une formation spécifique HSAS au cours de l'année N-1</li> </ul>
RECRUTEMENT		FORMER LES EQUIPES DE RECRUTEMENT AUX PRINCIPES D'EGALITE ET DE MIXITE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de recruteurs ayant suivi la formation en ligne « Diversité et Recrutement » au cours de l'année N-1</li> </ul>
		EVALUER L'IMPACT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'embauches réalisées par mois et par genre au cours de l'année N-1</li> <li>- Nombre de femmes au 31 décembre N-1</li> <li>- Taux de recrutements féminins en distinguant la population CSS de la population DSS comparé au taux d'étudiantes diplômées de formation ingénieure, issues d'écoles ou d'universités</li> </ul>
		ACTIONS DANS LE CADRE DES CURSUS DE FORMATION SECONDAIRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'interventions dans les établissements scolaires au cours de l'année N-1</li> <li>- Nombre de salariés associés à ces interventions au cours de l'année N-1</li> </ul>
		POURSUIVRE NOS ACTIONS POUR LES PARCOURS DE FORMATION SUPERIEURE : ECOLES ET UNIVERSITES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actions auprès des écoles et universités conduites au cours de l'année N-1</li> <li>- Typologie des actions conduites au cours de l'année N-1</li> <li>- Nombre de programmes de marrainage au cours de l'année N-1</li> </ul>
		ACCOMPAGNER LA VALORISATION ET LA VALIDATION DES COMPETENCES DES CANDIDATURES FEMININES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'évènements « cooptation » au féminin au cours de l'année N-1</li> </ul>
PARCOURS PROFESSIONNEL		GARANTIR UNE EGALITE D'ACCES A LA FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre total de jours de formation dispensés aux femmes et aux hommes au cours de l'année N-1</li> <li>- Nombre de jours moyen de formation dispensés aux femmes et aux hommes au cours de l'année N-1</li> <li>- Nombre d'hommes et de femmes formés par domaine de formation au cours de l'année N-1</li> </ul>
		ACCROITRE LES PROMOTIONS DES FEMMES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition des femmes et des hommes dans chaque coefficient Syntec au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N</li> <li>- Répartition des femmes et des hommes dans chaque grade au cours de l'année N-1 en comparaison avec l'année N</li> <li>- Taux de promotion des femmes et des hommes par grade au cours de l'année N-1</li> <li>- Taux d'augmentation des femmes et des hommes par grade au cours de l'année N-1</li> <li>- Taux moyen d'augmentation des femmes et des hommes par grade au cours de l'année N-1</li> </ul>
		POSITIONNEMENT CONVENTIONNEL ET GRADE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de F/H par catégories (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support) ayant évolué dans la grille conventionnelle de position Syntec au cours de l'année N-1</li> <li>- Nombre de F/H par catégories (Cadres opérationnels, Cadres administratifs, Cadres consultants, E.T.A.M consultants et E.T.A.M support) ayant eu une évolution de grade au cours de N-1</li> </ul>
		ABORDER EN PARTICULIER LES PROMOTIONS DES SALARIEES LORS DES TALENTS REVIEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de promotion des femmes et des hommes par grade au cours de l'année N-1</li> <li>- Pourcentage de femmes dans chaque grade au 31 décembre N-1</li> </ul>
		EQUITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES LORS DE L'EMBAUCHE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positionnement salarial moyen des hommes recrutés pendant l'année N-1 (par grade, position et coefficient)</li> <li>- Positionnement salarial moyen de femmes recrutées pendant l'année N-1 (par grade, position et coefficient)</li> </ul>

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

		EQUITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES LORS DES REVISIONS SALARIALES	- Pourcentage de femmes et d'hommes augmentés au cours de l'année N-1 - Pourcentage de salariés à temps partiel augmentés au cours de l'année N-1
		REMUNERER LES SALARIES SANS TENIR COMPTE DES CONGES POUR MATERNITE OU ADOPTION	- Nombre de femmes et d'hommes, de retour de congé maternité ou d'adoption, par statut (Cadre / ETAM), par classification conventionnelle et par tranche d'ancienneté (par pas de 5 ans) ayant bénéficié d'une augmentation individuelle au cours de l'année N-1 - Montant moyen des augmentations attribuées au cours de l'année N-1
		RATTRAPAGE SALARIALE : METHODOLOGIE	- Nombre de salariés par genre, ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N - Répartition de la part budgétaire par catégorie CSS/DSS/DSP et par genre au cours de l'année N - Montant moyen des mesures attribuées au cours de l'année N - Nombre de panels comparatifs utilisé au cours de l'année N
		RATTRAPAGE SALARIALE : SUPPRESSION DES ECARTS	- Montant du budget dédié à la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N-1 - Nombre de salariés par genre ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage au titre de la suppression des écarts salariaux au cours de l'année N-1 - Montant moyen des mesures attribuées au cours de l'année N-1 - Situation des écarts salariaux selon les critères définis par le présent accord, avant et après distribution de l'enveloppe de rattrapage, chaque année
PARENTALITE ET TEMPS DE VIE1		MISE A JOUR DU GUIDE DE LA PARENTALITE	- Date de la mise à jour du guide de la parentalité
		CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	- Nombre de salariés par an 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) au cours de l'année N-1 - Total du nombre de jours pris au titre du congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année N-1
		INFORMATION DES PERES SUR LES DISPOSITIFS LIES A LA PARENTALITE	- Nombre de salariés hommes en congé paternité au cours de l'année N-1
		DON DE JOURS	- Nombre de jours donnés au cours de l'année N-1
		ACCOMPAGNER LE RETOUR DES CONGES MATERNITE - ADOPTION	- Nombre d'entretiens de retour congé maternité et adoption organisé au cours de l'année N-1
		PREPARER LE RETOUR DU SALARIE-PARENT EN CONGE PARENTAL	- Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental au cours de l'année N-1 - Nombre d'entretiens réalisés avec un salarié-parent revenu d'un congé parental au cours de l'année N-1 - Nombre de salariés-parents revenus d'un congé parental et ayant demandé à bénéficier d'un bilan de compétences au cours de l'année N-1
		TEMPS PARTIEL 90% AMENAGE EN FONCTION DES VACANCES SCOLAIRES	- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un temps partiel 90% aménagé vacances scolaires au cours de l'année N-1
		ATTENTION PARTICULIERE VIS-A-VIS DES HORAIRES ET DEPLACEMENTS/MISSIONS	- Nombre de recours exercés auprès de son responsable ressources humaines au cours de l'année N-1
		RECOURS	- Nombre de recours exercé au cours de l'année N-1

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL

## ANNEXE 3 : Charte de la Parentalité en Entreprise



# Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.  
 Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.  
 Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.  
 Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
  - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
  - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ➔ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
  - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
  - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- ➔ **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
  - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
  - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

11 avril 2008

DS  
SO

DS  
IH

DS  
GL