

**Accord UES Altran au titre des
Négociations Annuelles Obligatoires
2023 sur la Rémunération, le Temps de
travail, et le Partage de la Valeur
ajoutée**



Entre :

Les Sociétés composant l'UES ALTRAN :

- **ALTRAN TECHNOLOGIES**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 76, avenue Kléber, 75016 Paris, prise en la personne de son représentant légal Monsieur William ROZE;
- **ALTRAN LAB**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151, Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal Monsieur David CHOVAUX;
- **ALTRAN PROTOTYPES AUTOMOBILES**, Société par Actions Simplifiée (société à associé unique) dont le siège social est sis 145-151, Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal Monsieur David CHOVAUX;
- **ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER (« TEC »)**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 4, avenue Didier Daurat, 31700 Blagnac, prise en la personne de son représentant légal Monsieur Fabien PREMAOR,

Dûment représentées par Madame Dominique MARET, Directrice des Ressources Humaines France,

Ci-après désignées « **L'UES** »,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de ces sociétés :

- **Amplitude** représentée par Antoine MASSOL
.....
- **La F3C CFDT (Communication, Conseil, Culture)** représentée par
.....
- **La FIECI SNEPI CFE-CGC** représentée par Marie Garreau
.....
- **La CGT** représentée par
.....

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

AM MG JM



Table des matières

Préambule	4
1. Objet du présent accord	6
1.1 Mesures collectives : augmentation de salaire	6
1.2 Enveloppe d'augmentations individuelles	7
1.3 Modalités d'application de l'enveloppe d'augmentations individuelles	7
1.4 Mesure exceptionnelle complémentaire	8
1.5 Taux de couverture minimum des mesures collectives et individuelles.....	8
1.6 Réintégration d'une partie de la rémunération variable des Fonctions Supports.....	8
2. Champ d'application de l'accord	9
3. Commission de suivi de l'accord	9
4. Durée - application de l'accord	9
5. Publicité – Dépôt de l'accord	10



Préambule

Conformément à l'article L.2242-1 du Code du travail, les parties ont organisé les négociations annuelles obligatoires (NAO) au titre de l'année 2023 portant sur la Rémunération, le Temps de travail, et le Partage de la Valeur ajoutée.

Faisant suite à la demande d'ouverture de négociations salariales exceptionnelles des organisations syndicales représentatives du 10 novembre 2022, la Direction a répondu le 17 novembre 2022 avec l'avancement de la réunion d'ouverture de la négociation.

La Direction a convoqué les organisations syndicales le 18 novembre à une première réunion de négociation qui s'est tenue le 30 novembre 2022, au niveau du périmètre de l'UES Altran composée à cette date des sociétés Altran Technologies, Altran Lab, Altran Education Services, Altran Prototypes Automobiles et Altran Technology & Engineering Center.

A l'issue de la procédure d'information-consultation menée auprès du CCSE du 7 octobre 2022, la Société Altran Technologies a absorbée la Société Altran Education Services le 1er janvier 2023.

A ce titre, les Organisation Syndicales Représentatives sur le périmètre de l'UES précitée ont été invitées.

L'ordre du jour de cette réunion comportait les points suivants :

- La composition de la délégation des Organisations Syndicales
- Le calendrier et le lieu des réunions
- Les thèmes de la négociation, conformément aux articles L.2242-15 et L. 2242-16 du Code du travail, à savoir :
 - **Les salaires effectifs ;**
 - **La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel.** Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
 - **L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs.** S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 du Code du travail ou du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif mentionné à l'article L. 224-14 du code monétaire et financier et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13 du Code du travail ou à l'article L. 224-3 du code monétaire et financier. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;
 - **Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;**
 - **Le cas échéant, la NAO donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs** mentionnées à l'article L. 2242-6 du Code du travail.
- Informations à remettre et dates de remise des informations.



Dans le prolongement de la précédente réunion d'ouverture n'ayant pas permis d'aborder les points prévus, **cinq autres réunions ont eu lieu les :**

1. Vendredi 16 décembre 2022 , de 09h30 à 12h30
2. Vendredi 13 janvier 2023 de 09h30 à 11h30,
3. Mercredi 1er février 2023 de 09h30 à 12h30,
4. Vendredi 17 février 2023 de 09h30 à 12h30,
5. Mercredi 1er mars 2023 de 9h30 à 12h30 – réunion de clôture

Une première documentation a été transmise aux Organisations Syndicales le 03 janvier 2023. Des informations complémentaires leur ont été adressées le :

- 25 janvier 2023,
- 08 février 2023,
- 15 février 2023,
- 22 février 2023.

Lors des différentes réunions ci-dessus indiquées, la Direction et les Organisations Syndicales ont abordé les thèmes de la négociation annuelle obligatoire susvisée et analysé ensemble les différentes informations transmises.

Les Organisations Syndicales ont émis leurs revendications dans le cadre de l'intersyndicale formée.

Il est important de préciser que la négociation s'est tenue cette année encore dans un contexte particulier puisque le taux d'inflation reste élevé en raison notamment de l'accroissement du coût de l'énergie et de certaines matières premières et plus spécifiquement depuis le début du conflit armé en Ukraine en février 2022 qui a des impacts dans le monde entier, dont la France.

L'ensemble des organisations syndicales a demandé à la Direction de tenir compte de cette situation exceptionnelle qui impacte l'ensemble des salariés de l'UES Altran et d'accorder une mesure d'augmentation générale pour tous les salariés afin de combler une partie de l'effet de la hausse du taux d'inflation et maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

La Direction, consciente de cette situation exceptionnelle, a entendu cette demande et tenté de répondre au mieux aux organisations syndicales. Ainsi, sans répondre favorablement à la demande d'augmentation générale, elle a accepté pour la première fois d'accorder une mesure collective pour l'ensemble des salariés pour lesquels l'inflation est la plus impactante et notamment de prendre un engagement sur l'accroissement de l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles en forte progression depuis deux ans.

Ainsi, à l'issue de ces réunions et dans le contexte ci-dessus rappelé, la Direction a soumis aux Organisations Syndicales Représentatives le présent accord pour signature du lundi 06 mars 2023 au vendredi 17 mars 2023 inclus jusqu'à midi.



1. Objet du présent accord

1.1 Mesures collectives : augmentation de salaire

Compte tenu de la situation particulière marquée par un niveau d'inflation exceptionnellement élevé, les parties au présent accord sont convenues, malgré leur divergence de départ, d'une mesure d'augmentation collective pour tous les salariés pour lesquels l'inflation est la plus impactante.

Bien que cette mesure ne réponde pas intégralement à la demande initiale des organisations syndicales, elle permet néanmoins d'y répondre partiellement en faveur des salariés ayant un niveau de salaire parmi les plus bas au sein de l'entreprise.

Ainsi, il a été convenu d'attribuer une augmentation annuelle de salaire de :

- **1 500€ bruts** pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut inférieur ou égal à 30.000€ ;
- **1 050 € bruts** pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut supérieur à 30.000€ et inférieur ou égal à 35.000€ ;
- **900 € bruts** pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut supérieur à 35.000€ et inférieur ou égal à 38.000€.

Le Salaire Annuel Théorique (SAT) contractuel s'entend du salaire fixe et de la part variable, à l'exclusion de toute prime non prévue au contrat.

Le salaire annuel théorique (SAT) pris en compte pour déterminer le seuil sera celui en vigueur au 31/12/2022, soit avant l'application de cette éventuelle augmentation individuelle.

Cette mesure s'applique à tous les salariés de l'UES Altran présents au 31 décembre 2021, à l'exception des alternants et des salariés qui ne sont plus présents au sein des effectifs de l'entreprise ou qui sont en procédure de départ au jour du versement de l'augmentation salariale.

L'augmentation salariale sera effective sur les bulletins de paie du mois de mars ou d'avril avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Il est précisé que les salariés bénéficiant de cette mesure d'augmentation collective pourront par ailleurs bénéficier d'une mesure d'augmentation individuelle (mérite ou promotion) au cours de l'année, **les deux mesures étant cumulables.**

Cette mesure d'augmentation collective représente un montant de **2,5 millions d'euros non chargés, soit 3,6 millions d'euros chargés***, au 31 décembre 2022 et concernerait environ 26% des salariés.

**Les montants « chargés » s'entendent des sommes comprenant la part des charges sociales patronales*



1.2 Enveloppe d'augmentations individuelles

Toujours tenant compte de la situation particulière marquée par un niveau d'inflation exceptionnellement élevé, mais aussi de la croissance des effectifs et des résultats escomptés de l'exercice clos le 31 décembre 2022, la Direction s'est engagée auprès des organisations syndicales signataires sur un accroissement de l'enveloppe dédiée aux augmentations individuelles.

Le budget global des augmentations individuelles pour l'année 2023 au sein de l'UES Altran sera de **2,67%** de la masse salariale (salaire fixe et variable contractuel théorique) selon le découpage suivant :

- Mérite : 1,52 %
- Promotion : 1,15 %

Cette mesure s'applique à tous les salariés de l'UES Altran présents au 31 août 2022, dont les alternants passés en contrat à durée déterminée/indéterminée, n'étant pas en procédure de départ au jour du versement de l'augmentation salariale.

Ces augmentations individuelles viennent compléter la mesure d'augmentation collective, les deux mesures ayant pour objectif d'augmenter de manière pérenne les salaires. En effet, ce budget dédié aux augmentations individuelles ne comprend pas les primes qui peuvent s'ajouter aux augmentations de salaire.

Par ailleurs, l'augmentation minimale des salariés non concernés par la mesure d'augmentation collective mais bénéficiaires d'une augmentation individuelle au mérite sera **au moins égale à 600 € bruts annuels**.

Ainsi, la Direction prévoit de dépenser un budget de **10,3 millions d'euros non chargés, soit 14,94 millions d'euros chargés**, au titre de l'enveloppe des augmentations individuelles 2023 (mérite et promotion).

1.3 Modalités d'application de l'enveloppe d'augmentations individuelles

- **Avance de la date d'effet des augmentations individuelles au mérite pour les salariés dont la revalorisation est prévue à la date d'entrée anniversaire :**
 - **Mois d'entrée anniversaire dans le Groupe compris entre janvier et juin inclus :** date d'effet 1er janvier 2023 (effet rétroactif),
 - **Mois d'entrée anniversaire dans le Groupe compris entre juillet et décembre inclus :** date d'effet 1er juillet 2023 (effet rétroactif).
- **Pour les autres fonctions, la date d'effet est maintenue** au 1^{er} janvier 2023 (effet rétroactif).



1.4 Mesure exceptionnelle complémentaire

Eu égard au contexte particulier, la Direction s'est également engagée auprès des organisations syndicales signataires sur une mesure exceptionnelle complémentaire concernant les salariés non augmentés ou très peu augmentés depuis trois années.

Cette mesure prend la forme d'une **prime exceptionnelle de 900€ bruts** et s'applique à tous les salariés de l'UES Altran ayant eu une évolution salariale inférieure à 50€ bruts mensuels entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2022, ne bénéficiant pas de la mesure collective 2023 et n'étant pas en procédure de départ au jour du versement de la prime .

Le versement de cette prime interviendra au plus tôt sur le bulletin de paie suivant la date de signature du présent accord, ou le mois suivant.

Cette mesure exceptionnelle complémentaire représente un montant de **248.400 euros non chargés, soit 357.696 euros chargés.**

1.5 Taux de couverture minimum des mesures collectives et individuelles

Afin d'accompagner le plus grand nombre de salariés de l'entreprise en cette période particulière, **la Direction s'engage à augmenter le Salaire Annuel Théorique (SAT) d'environ 70 %** des salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

En effet, elle s'engage à veiller à ce que près de 70% des salariés en CDI présents au 31 août 2022 bénéficient d'une mesure collectives et/ou d'une mesure individuelle (augmentation liée au mérite ou consécutive à une promotion) en 2023.

1.6 Réintégration d'une partie de la rémunération variable des Fonctions Supports

Les salariés relevant des Fonctions supports au 31/12/2022 pourront bénéficier de la réintégration d'une partie de leur rémunération variable, si celle-ci excède la part correspondant aux modalités définies ci-après :

- Grade E : part variable supérieure à 15% du SAT et inférieure ou égale à 20% du SAT
- Grade D : part variable supérieure à 10% du SAT et inférieure ou égale à 15% du SAT
- Grade C : part variable inférieure ou égale à 10% du SAT



A titre d'exemple :

- un salarié relevant des Fonctions supports au 31/12/2022 et situé au grade E, disposant d'une rémunération variable de 24%, se verrait réintégrer 4% dans son salaire de base.
- un salarié relevant des Fonctions supports au 31/12/2022 et situé au grade D, disposant d'une rémunération variable de 20%, se verrait réintégrer 5% dans son salaire de base.
- un salarié relevant des Fonctions supports au 31/12/2022 et situé au grade C, disposant d'une rémunération variable de 12%, se verrait réintégrer 2% dans son salaire de base.

La réintégration de la part de rémunération variable fera l'objet d'un avenant au contrat de travail qui sera soumis aux salariés concernés et interviendra au plus tôt sur le bulletin de paie suivant la date de signature de ce dernier, ou le mois suivant, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023.

2. Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'UES Altran composée des sociétés Altran Technologies, Altran Lab, Altran Prototypes Automobiles et Altran Technology & Engineering Center.

3. Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est mise en place au niveau de l'UES Altran. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunira une fois en 2023, à l'initiative de la Direction, pour examiner l'application de cet accord.

4. Durée - application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Ces dispositions forment un tout et ont un caractère indivisible.

A cette échéance, le présent accord cessera automatiquement de produire effet.



5. Publicité – Dépôt de l'accord

Le personnel de l'UES Altran sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le site intranet.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le présent accord sera déposé sur la plateforme du Ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) en deux versions, à savoir une version signée par les parties sous format « PDF » et une version publiable anonymisée dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) seront supprimées (non-visibles).

Un exemplaire sera également adressé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord, ainsi qu'auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

A Issy-Les-Moulineaux, le 02 mars 2023
Signé de manière électronique

Pour la Direction :

Mme Dominique MARET
Directrice des Ressources Humaines
France

Pour l'Organisation Syndicale Amplitude

Antoine MASSOL
DSCG

**Pour l'Organisation Syndicale F3C CFDT
(Communication, Conseil, Culture)**

**Pour l'Organisation Syndicale FIECI SNEPI - CFE-
CGC**

**Pour l'Organisation Syndicale CGT
Fédération des Sociétés d'Etudes de Conseil et de
Prévention**

À propos de Capgemini Engineering

Capgemini Engineering est la marque du groupe Capgemini réunissant les services d'ingénierie et de R&D d'Altran, leader mondial du secteur dont Capgemini a finalisé l'acquisition en 2020, et l'expertise de Capgemini dans le domaine du digital manufacturing. Grâce à une connaissance sectorielle approfondie et à la maîtrise des technologies digitales et logicielles de pointe, Capgemini Engineering accompagne la convergence des mondes physique et numérique. Conjuguée avec l'ensemble des capacités du Groupe, elle aide les entreprises à accélérer leur transformation vers l'Intelligent Industry. Capgemini Engineering compte plus de 52 000 ingénieurs et scientifiques dans plus de 30 pays, dans des secteurs tels que l'aéronautique, l'automobile, le ferroviaire, les communications, l'énergie, les sciences de la vie, les semi-conducteurs, les logiciels et l'Internet, le spatial et la défense, et les biens de consommation.

Capgemini Engineering fait partie du groupe Capgemini, un leader mondial, responsable et multiculturel, regroupant 270 000 personnes dans près de 50 pays. Partenaire stratégique des entreprises pour la transformation de leurs activités en tirant profit de toute la puissance de la technologie, le Groupe est guidé au quotidien par sa raison d'être : libérer les énergies humaines par la technologie pour un avenir inclusif et durable. Fort de plus de 50 ans d'expérience et d'une grande expertise des différents secteurs d'activité, Capgemini est reconnu par ses clients pour répondre à l'ensemble de leurs besoins, de la stratégie et du design jusqu'au management des opérations, en tirant parti des innovations dans les domaines en perpétuelle évolution du cloud, de la data, de l'Intelligence Artificielle, de la connectivité, des logiciels, de l'ingénierie digitale et des plateformes. Le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 16 milliards d'euros en 2020.

Get the Future You Want | www.capgemini.com



This document contains information that may be privileged or confidential and is the property of the Capgemini Group.

Copyright © 2021 Capgemini. All rights reserved.