

**Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires
au sein de la société ALTRAN TECHNOLOGIES SA**

En cours de négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- **La Société Altran Technologies,**

Dont le siège social est situé au 58 Boulevard Gouvion Saint Cyr 75017 PARIS.

Inscrite au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro : 702012956

Dont le Numéro de Siret est : 70201295600216

Le numéro URSSAF: 921610227900035821

Ayant pour code NAF, le numéro suivant : 7112B

Représentée par Monsieur Pierre Boeuf, dûment habilité aux fins de signature des présentes en sa qualité de Directeur des Affaires sociales groupe,

D'une part,

ET

Les Organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise dûment mandatées à cet effet :

Organisation Syndicale CFDT

Organisation Syndicale CFE-CGC

Organisation Syndicale CFTC

Organisation Syndicale CGT

Organisation Syndicale FO

D'autre part,

Préambule

Les négociations annuelles obligatoires ont été ouvertes lors d'une réunion qui s'est déroulée le 20 décembre 2010. Cette réunion a porté sur les points suivants :

Composition de la délégation des organisations syndicales

Calendrier et lieu des réunions

Thèmes de la négociation

Informations à remettre et dates de remise des informations

Neuf réunions ont eu lieu les 11 Janvier, 1^{er}, 8, 15 et 22 Février, le 15 Mars, les 1^{er} Avril, 11 et 19 Avril 2011.

705



Une première documentation a été transmise aux organisations syndicales le 20 Janvier. Un complément d'information a fait l'objet d'un second envoi le 11 Mars. L'intégralité de la documentation transmise est annexée au présent accord.

Les organisations syndicales ont fait un certain nombre de propositions. L'intégralité des propositions figure en annexe du présent accord. Les parties ont d'ores et déjà arrêté, dans l'attente de l'issue des négociations encore en cours sur les thèmes suivants : Temps de travail, Epargne salariale (Intéressement, PERCO), objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, un accord d'entreprise sur la politique salariale 2011 afin d'en permettre la mise en œuvre dès le mois d'Avril 2011.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article I. - Objet de l'accord

1-1 Montant de l'évolution des salaires pour l'année 2011

Le budget global d'augmentation pour l'année 2011 est de 2 % de la masse salariale fixe pour l'ensemble des populations. Ce pourcentage s'entend augmentation en niveau appliqué sur la masse salariale (salaires fixes ou salaires de base) des effectifs CDI présents au 1^{er} Janvier 2011: il est rappelé que cette masse salariale s'élève à 225, 5 millions d'€uros. Cette enveloppe globale se répartit comme suit :

Une première enveloppe d'augmentation individualisée de 1,5% de la masse salariale fixe sur la base des critères suivants :

- La performance du salarié, en tout premier lieu,
- L'absence éventuelle d'augmentation sur les 3 dernières années : le cas des salariés concernés sera examiné prioritairement
- Le positionnement de la rémunération du salarié par rapport à la médiane des salaires à son niveau de classification, de sa catégorie métiers (Managers, Consultants ou Supports) . L'âge et l'ancienneté du salarié étant bien entendu également pris en compte.

A cette enveloppe s'ajoute une enveloppe de 0,25% de la masse des salaires fixes destinée à la réduction d'écart de rémunération entre Hommes et Femmes sur des postes à contenu, expérience, qualification, âge et ancienneté comparables.

La situation de la rémunération des salariées prenant un congé maternité fera l'objet d'une vigilance particulière, dans le respect des textes en vigueur.

Enfin, une 3^{ème} enveloppe de 0,25% sera consacrée à la réduction de disparités de rémunération entre salariés de même niveau de classification, disparités résultant notamment de la diversité des sociétés à l'origine de la constitution du groupe.





Enfin, une attention particulière sera portée tout au long de l'année aux points suivants :

Examen des classifications Syntec au regard des métiers et des niveaux de poste.

Vérification semestrielle du respect des minima tels que prévus dans la convention collective du Syntec tant en niveau mensuel qu'en niveau annuel.

1-2 Modalités d'application

Consultants : Application à date anniversaire

Le processus de fixation des augmentations de salaires est le suivant :

Les décisions d'augmentations sont prises dans les comités carrière. Dans le cadre de la procédure en vigueur au sein d'Altran Technologies, ces augmentations ont lieu à trimestre échu avec effet rétroactif au 1^{er} jour du mois anniversaire de l'entrée dans le groupe Altran.

Business Managers : Application au 1/1/2011

Fonctions Support : Applicable au 1/4/2011

Pour l'ensemble des populations, les parties conviennent d'un premier point sur l'application des dispositions du présent accord au mois de septembre 2011.

Article II. Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel d'Altran Technologies.

Toutefois les salariés entrés dans l'entreprise depuis moins d'un an ou ayant bénéficié d'une promotion accompagnée d'une augmentation depuis moins d'un an ne sont pas éligibles, sauf dispositions contractuelles contraires.

Article III. Durée et application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit du 1^{er} Janvier 2011 au 31 Décembre 2011, étant entendu que les décisions d'augmentation des consultants arrêtées en comité carrière du dernier trimestre 2011 seront passées en paie sur janvier 2012.

Cette clause constitue la stipulation contraire visée à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Ces dispositions forment un tout et ont un caractère indivisible

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



Article IV. Publicité de l'accord

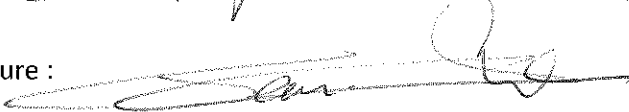
Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direccte, dont un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique, ainsi qu'en un exemplaire papier au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Enfin, en application de l'article R 2262-1 et suivant du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Levallois Perret le 20 Avril 2011

Pour l'Organisation Syndicale CFDT

Nom : *DURIEU Jean-Christophe*, DSCG CFDT
Signature :  le 26 avril 2011
avec nos collègues
en annexe.

Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC

Nom :

Signature :

Pour l'organisation syndicale CFTC

Nom :

Signature :

Pour l'Organisation Syndicale CGT

Nom :

Signature :

Pour l'Organisation Syndicale FO

Nom :

Signature :

Pour la société Altran Technologies

Monsieur Pierre BŒUF
Directeur des affaires sociales groupe

Signature : 

Commentaires de la CFDT :

Cet accord NAO est une première chez Altran car il propose de passer d'un système d'augmentation individuel géré par les managers seuls à un système où les ressources humaines pèseront sur le montant de l'augmentation accordé à chacun. C'est un progrès et souhaitons y être associé pour aller plus loin dans un traitement plus juste et plus objectif de la rémunération des salariés.

Bien sûr toutes nos revendications n'ont pas été prises en compte, des imprécisions demeurent. Nous regrettons l'opposition de la direction au principe de l'augmentation collective.

Enfin nous serons particulièrement attentifs au suivi de cet accord et au respect des critères d'augmentations énoncés.

Certains propos et engagements de la Direction ne sont pas formalisés dans cet accord si bien que nous y apportons nos commentaires issus de nos discussions avec la Direction tout au long de ces NAO 2011.

L'ensemble des augmentations seront appréciées au mérite et de manière individuelle mais pas seulement. Les services des ressources humaines examineront en priorité les salariés qui n'ont pas été augmenté depuis au moins trois ans.

Une partie de l'augmentation sera affectée à la diminution des inégalités hommes-femmes (0,25% de la masse salariale).

Une autre partie de l'augmentation (0,25% de la masse salariale) sera répartie vers celles et ceux qui ont les plus bas salaires par rapport à la médiane de leur catégorie. Des règles plus précises devront être fournies par la Direction aux organisations syndicales.

La Direction s'est engagée à nous fournir tous les éléments quantitatifs des populations concernées avec le montant et le suivi de la consommation de chaque enveloppe.

Un point intermédiaire est d'ores et déjà fixé en septembre à ce sujet.

Un point est fixé mi-juillet pour le suivi de la régularisation des salaires aux minimas conventionnels.

En fin d'année un bilan sera fait par la Direction sur la manière dont a été employée l'augmentation de 2 % de la masse salariale.

Bien sûr cet accord n'est pas parfait et nous ne sommes pas dupes de ces manquements mais si des salariés s'estiment injustement traités nous pourrions examiner leur cas par rapport aux critères définis dans cet accord. C'est avec ce suivi et ce retour d'expérience que nous pourrions juger de l'engagement de la direction.



