

ACCORD PASSERELLE STATUT COLLECTIF GROUPE ALTRAN

AN
HM

Le présent accord collectif a pour objet d'harmoniser le statut collectif des salariés du Groupe Altran (Altran Technologies et Altran CIS), à l'exclusion des sociétés Datacep, Diorem, ADL, ADL services.

11/ AN
HM

TITRE 1 :

OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET DUREE

Article 1 : Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet d'harmoniser le statut des salariés du Groupe Altran et de permettre, l'adaptation de certaines dispositions prévues notamment par la convention collective des bureaux d'études techniques qui s'applique à l'ensemble des sociétés concernées par le présent accord.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique au personnel cadre et non cadre.

L'ensemble du personnel bénéficie d'un statut collectif unique composé de la convention collective nationale des "bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils", des règles générales des accords collectifs du Groupe Altran et des conditions particulières définies au présent accord.

Article 3 : Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 2221-1 et suivants du Code du travail et plus particulièrement de l'article L 2261-10 et suivants du dit code.

Si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles nouvelles devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées en lieu et place des dispositions issues du présent accord. Si ces dispositions nouvelles étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 4 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues au titre 7 du présent accord.

Article 5 : Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours calendaires, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Fi. AN
HM

TITRE 2 :

SALAIRES ET REMUNERATION

Article 1 : Périodicité de versement des salaires

Les salaires des collaborateurs du Groupe Altran seront payés sur 12 mois.

Les salariés ayant des salaires bruts de base versés selon une fréquence supérieure à 12 mois se verront recalculer leur salaire selon le principe d'une règle de trois pour bénéficier d'un salaire brut annuel inchangé dans le nouveau mode de versement du salaire.

Le passage à 12 versements permettra d'augmenter l'assiette de calcul des indemnités de congés payés et indemnités compensatrices de congés payés.

La modification du salaire de base sera faite au plus tard en décembre 2008.

Pour l'année 2008 les salariés concernés recevront un prorata de 13^{ème} mois correspondant à la période allant du 1^{er} janvier 2008 à la date de leur basculement dans le système du Groupe Altran. Le versement de ce prorata se fera par une prime de rattrapage de salaire non substituable à la prime de vacances.

Il est précisé que :

- le salaire annuel brut de base d'un salarié ne pourra pas être réduit par l'application du présent article ;
- le présent article sera sans impact sur les évolutions ultérieures des rémunérations d'un salarié.
- Les salaires obéissent aux dispositions de la Convention collective Syntec

Article 2 : Primes

1- Prime statutaire:

Les salariés des anciennes filiales du Groupe Altran fusionnées bénéficieront de la réintégration de leurs avantages de rémunération fixe (il s'agit des primes récurrentes ou statutaires qui sont des primes versées systématiquement à un salarié, indépendamment de tout évènement générateur et qui font partie intégrante de la rémunération globale annuelle du salarié).

Ces avantages seront réintégrés dans les conditions suivantes :

Si un salarié bénéficiait du fait du statut collectif de sa société d'origine de primes récurrentes ou statutaires, le principe général est de lui garantir sa rémunération globale et plusieurs possibilités de mise en œuvre existent :

1 - le nouveau statut collectif du Groupe Altran comporte cette prime : le salarié bénéficie de cette prime.

2 - le nouveau statut collectif du Groupe Altran ne comporte pas cette prime : le salarié bénéficie d'une réintégration du montant de cette prime dans son salaire brut annuel de base.

3 - le nouveau statut collectif du Groupe Altran ne garantit qu'une partie de cette prime : le salarié bénéficie de cette prime Altran Technologies et la différence fait l'objet d'une prime différentielle évolutive recalculée à chaque versement.

Ces modifications, et les modifications de contrats de travail correspondantes, entrent en vigueur au plus tard en décembre 2008.

Vr.
HM AN

Prime de vacances

La prime de vacances sera versée annuellement aux salariés du Groupe Altran.

L'assiette de calcul de la prime de vacances du Groupe Altran sera calculée selon le principe suivant :

- moins de deux ans d'ancienneté : la prime de vacances sera égale pour chaque salarié, au 1/10ème de ses indemnités de congés payés sur la période allant du 1er Janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

Les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté au 31 aout seront éligibles à la prime de vacances.

La prime de vacances sera versée au mois de janvier de l'année N+1.

- plus de deux ans d'ancienneté : la prime de vacances sera égale, pour chaque société, au 1/10ème des indemnités de congés payés de l'ensemble de ses salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté sur la période allant du 1er Janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N. Elle sera répartie également entre les salariés ayant plus de 2ans d'ancienneté et prorata temporis en fonction de leur temps de présence.

La prime de vacances sera versée en deux fois.

Le premier versement, effectué en Aout correspondra à un versement forfaitaire par avance de 385 € acquis à tout salarié présent sur toute l'année civile. Un deuxième versement complémentaire pourra être effectué en janvier N+1, au personnel encore présent à cette date, dans la mesure où le montant définitif calculé au 31 décembre serait supérieur à 385 €.

Le calcul des indemnités de congés payés est effectué en conformité avec la jurisprudence de la Cour de Cassation sur ce sujet, à savoir, au jour des présentes les dispositions figurant en annexe.

La prime de vacances se substitue aux primes d'ancienneté et primes de vacances préalablement existantes à hauteur de 385 €.

Si un salarié percevait antérieurement à cet accord, à un titre équivalent une prime de vacances d'un montant supérieur au montant de la prime de vacances de l'année en cours, un différentiel lui sera versé au titre de cet exercice. Ce différentiel sera rajusté annuellement en fonction de l'évolution de la prime de vacances.

Aucune prime, de quelque nature que ce soit et quelle que soit sa date de paiement ne sera déduite de la prime de vacances.

Les modalités d'acquisition et de prise des congés payés, de même que les périodes d'acquisition de congés payés, de prise de congés payés, et les jours supplémentaires pour prise hors période ne sont en aucun cas affectés par le présent accord.

Le montant du plancher de 385 € pourra être revu à la hausse chaque année à l'occasion des NAO.

Modalités de raccordement pour l'année 2008 :

En aout 2008, les salariés ont déjà perçu une avance sur la prime de vacances 2008. Si le montant recalculé à fin 2008 était supérieur au montant perçu en août 2008, ils percevraient en janvier 2009 un complément comme défini préalablement. Dans le cas contraire ils conserveraient le montant de la différence.

Cet accord étant applicable au 1^{er} juillet 2008 pour les salariés Altran Technologies et au 1^{er} août 2008 pour les salariés Altran CIS, tout versement antérieur effectué en 2008 au titre d'une prime d'ancienneté ou de prime de vacances sera déduit du montant dû au titre de 2008.

Les salariés bénéficiant antérieurement d'une prime de vacances pour une période allant du 1er juin de l'année 2007 au 31 mai de l'année 2008 percevront avec la paie de janvier de l'année 2009 un complément de 7/12 de la prime de vacances de la période correspondante, à condition d'être présents au 31 décembre de l'année 2008 et non démissionnaire.

llr AN
HM

2- Prime événementielle :

Ces primes sont versées à l'occasion de la survenance d'un fait générateur.

Ces primes et leur montant sont définis par le statut collectif du Groupe Altran.

A la date de signature du présent accord il s'agit des primes suivantes :

Prime d'apport d'affaire :

Population : Consultant

Montant : 500€

Versée : à la signature du contrat

Les salariés concernés seront informés des modalités de suivi du dossier d'apport d'affaire qu'ils auront initié.

Prime d'objectif :

Population : Fonction support

Montant : % maximum de salaire fixe annuel temps plein en fonction des niveaux de responsabilités :

En cours de déploiement

Versée à échéances semestrielles sur la base d'objectifs préalablement définis.

Prime de projet :

Population consultants

Montant et modalités définis contractuellement s'il y a lieu au moment de l'entretien annuel et / ou dans l'ordre de mission.

En cours de déploiement

Exemple de faits générateurs : éloignement, coordination, performance, qualité etc.

Prime de cooptation :

Population : Tous (sauf fonction RH, Managers et Dirigeants)

Montant : minimum de 750 à la date de signature de l'accord

Versée une fois que la période d'essai est validée.

Les salariés concernés seront informés des modalités de suivi du dossier de cooptation qu'ils auront initié.

Prime d'astreinte :

Population : Consultant

Montant : en général correspondant au montant de la prime d'astreinte chez le client. Dans la mesure du possible le montant de l'indemnité d'astreinte figurera sur l'ordre de mission.

Versée : mensuellement à N+1

Prime exceptionnelle :

Population : Tous

Montant : au cas par cas

Versée à l'occasion d'un fait générateur précisé au cas par cas et sera suivie par le comité carrière

Un tableau de correspondance des primes des ex sociétés et des primes du nouveau statut est annexé au présent document.

Si des salariés des anciennes filiales bénéficiaient de primes dont le statut collectif du Groupe Altran ne reprend pas le libellé et qui ne sont pas inscrites dans le tableau de correspondance, et sous réserve de ce que la survenance du fait générateur qui aurait permis le versement de cette prime antérieurement à la fusion ait à nouveau lieu, le salarié recevra cette prime sous l'intitulé « prime exceptionnelle ».

Article 3 Modalités de raccordement

Chaque salarié se verra présenter un état comparatif présentant :

W.
HM AN

- la structure de sa rémunération sur 12 mois en 2007 et la structure de sa rémunération annuelle sur 12 mois en 2008 (simulation).
- la liste des avantages complémentaires qu'il conservera en application du présent accord.

En cas de litige ou de désaccord, nonobstant la faculté de saisir les tribunaux compétents, le salarié concerné pourra saisir son responsable RH ou les commissions de suivi instituées par le présent accord.

Yr.
HM AN

TITRE 3 :

DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La Direction s'engage à ouvrir au plus tard le 15 novembre 2008 avec pour objectif de conclure avant juin 2009 des négociations portant sur la durée et l'organisation du temps de travail, le travail du dimanche, le travail de nuit, le travail des jours fériés, les astreintes, sans exclure les discussions sur un éventuel CET, etc.

D'ores et déjà il est acté que :

1 - les consultants en inter-contrat conservent leur durée du travail et continuent à acquérir des RTT durant cette période.

2 - les salariés à temps partiel bénéficient de RTT au prorata de leur temps de travail.

3 - le calcul de la rémunération pour les salariés en modalité 2 (convention collective Syntec) souhaitant passer à temps partiel se fera sur la base de 35H et non 38H30.

Exemple :

$$(35 \times 52) / 12 = 151,66$$

Le salarié est rémunéré 3 000 € par mois

$$3000 / 151,66 = 19,78$$

A 28h, il effectuera $(28 \times 52) / 12 = 121,33333$ heures par mois.

Il sera alors rémunéré $121,33333 \times 19,78 = 2\,400$ €

4 - le calcul de la rémunération pour les salariés en modalité 3 (convention collective Syntec) souhaitant passer à temps partiel se fera sur la base d'un forfait réduit qui proratisera la rémunération.

Exemple :

$$4 / 5 = 174,4 \text{ arrondis à } 174 \text{ jours travaillés.}$$

Le salarié est rémunéré 3 000 € par mois

$$3\,000 \times 4 / 5 = 2\,400 \text{ €}$$

5 - les dispositions suivantes s'appliquent à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord en ce qui concerne les RTT:

- Le nombre de jours RTT salarié est de 6 jours par an, les autres jours RTT sont des RTT fixés à l'initiative de l'employeur.
- La période de prise des RTT va du 1^{er} janvier de l'année N au 31 mars de l'année N+1. A compter du 31 décembre de l'année N, les jours RTT employeur non fixés par ce dernier deviennent des RTT salarié. Des circonstances exceptionnelles liées à l'activité professionnelle peuvent permettre de maintenir la prise des RTT après la fin de la période.
- La validation des dates demandées par un salarié pour s'absenter au titre de RTT, doit être faite sous 8 jours calendaires. Une absence de réponse dans un délai de 8 jours calendaires vaut accord tacite. Si un salarié souhaite s'absenter au titre de RTT sous un délai inférieur à 8 jours calendaires, il devra disposer d'une autorisation écrite de son encadrement.

Ces dispositions seront applicables au 1^{er} janvier 2009.

11/ AN
19M

TITRE 4 :

Congés

Article 1 : Congés d'ancienneté

- Les jours de congés pour ancienneté correspondent aux droits issus de la convention collective Syntec, titre IV art 23

L'acquisition des jours de congés supplémentaires d'ancienneté aura lieu à la date anniversaire de l'entrée d'un salarié dans le groupe (date d'application 1^{er} juillet 2008).

La Direction s'engage à ne pas balayer dans le cadre de la dénonciation des usages et la remise en cause des accords atypiques les jours de congé supplémentaires acquis grâce à l'ancienneté avant le 17 avril 2008 par des salariés anciennement employés par des ex-filiales. Ils seront conservés individuellement au-delà du 17 avril 2008 et proviennent des sources suivantes :

Atlantide :

- Après 25 ans : 5 j

Réalix :

- Après 5 ans : 1 j (idem Syntec)
- Puis par tranche de 3 ans : 1 j supplémentaire

Logiqua :

- Après 3 ans : 1 j
- Puis par tranche de 3 ans : 1 j

Ségime :

- Après 6 mois : 1 j
- Après 1 an : 2 j
- Après 3 ans : 4 j

46
NM AN

Article 2 Autres Congés supplémentaires

Si un salarié bénéficiait de jours de congés supplémentaires en raison de son ancien statut et que cette règle n'existe pas dans le statut du Groupe Altran, il conserverait à titre individuel le ou les jours supplémentaires.

Article 3 Modalité de prise des congés payés

Les demandes de congés payés devront présentées à des dates permettant une validation dans les délais suivants :

- Pour une durée de congés allant de 1 à 5 jours ouvrés, délai de validation de 5 jours ouvrés.
- Pour une durée de congés supérieure à 5 jours ouvrés de congés payés, délai de validation de 10 jours ouvrés.

Passé ces délais l'accord sera tacite.

Ces dispositions seront applicables au 1^{er} janvier 2009.

Article 4 Absences rémunérées

En complément des absences autorisées par la convention collective Syntec, les salariés du Groupe Altran bénéficient des jours supplémentaires suivants :

- Trois jours pour assister aux obsèques de son conjoint ou enfant.
- Trois jours par salarié et par année civile sur justificatif pour garder un enfant malade de 12 ans et moins.
- Un jour pour un déménagement et une journée supplémentaire pour recherche de logement s'il s'agit d'une mobilité intra entreprise.

Les salariés justifiant d'un PACS ou vivant en concubinage pourront bénéficier de toutes les dispositions applicables aux époux.

VC - AN
HM

TITRE 5 :

Avantages divers

Article 1 CET

Les salariés des ex-sociétés Altior, Cogix et Ségime ayant bénéficié d'un accord CET, pourront conserver les jours versés dans leur CET mais ne peuvent plus depuis le 1^{er} juillet 2008, déposer de nouveaux jours. La sortie des droits individuels détenus dans un CET par le salarié s'effectuera en respectant les règles du CET d'origine. Ils recevront un courrier leur rappelant ces règles.

Article 2 Retraite par capitalisation

Les anciens salariés de l'ex-société Ségime ayant bénéficié d'une retraite par capitalisation se verront racheter l'avantage concernant cette retraite. Chaque salarié concerné bénéficiera d'une intégration de la cotisation employeur, dans sa rémunération brute de base.

Article 3 Prévoyance

Les salariés des ex filiales bénéficiant d'une prise en charge de 100 % des cotisations frais de santé prévoyance auront une compensation sur leur salaire brut à hauteur de la cotisation.

4- AN
HM

TITRE 6 :

Engagements

La direction confirme le maintien en vigueur de l'accord de participation.

La Direction se déclare prête à la mise en place d'un PERCO, la Direction engagera des négociations en septembre 2008 avec un objectif de finalisation en juin 2009 au plus tard.

La Direction confirme qu'elle engagera avant fin 2008 (objectif finalisation avant juin 2009) une négociation sur un accord d'intéressement Altran Technologies intégrant les dispositions à venir des projets de réglementation.

La Direction lancera également une concertation sur la mobilité et l'inter contrat en octobre 2008.

La Direction précise que les budgets activités sociales et culturelles des comités d'établissements du Groupe Altran seront négociés en local (TI Paris, régions et CIS) avec un plancher pour tous égal à 0,28 % de la masse salariale.

Les négociations annuelles obligatoires se dérouleront au niveau national et au niveau local (TI Paris, régions et CIS)

- au niveau national les NAO porteront notamment sur :
 - les salaires effectifs,
 - la durée et l'organisation du temps de travail,
 - le régime de prévoyance maladie,
 - l'épargne salariale,
 - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
 - les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
 - questions diverses (13^{ème} mois, etc.)
- au niveau local les NAO porteront notamment sur :
 - les salaires effectifs,
 - la durée et l'organisation du temps de travail.
 - questions diverses

Les avantages divers tels que les téléphones portables, ordinateurs portables voient leurs règles d'attribution définies en local (TI Paris, régions et CIS).

La Direction prendra ses dispositions, à l'occasion des négociations nationales, pour que le nombre de représentants prévus pour chaque organisation syndicale, permette à chaque délégation d'intégrer si elle le souhaite des représentants des régions.

V. AN
HM

TITRE 7 :

SUIVI INTERPRETATION, MODIFICATION, DENONCIATION, ET DEPOT

Article 1 Commissions de suivi

Une commission de suivi nationale et des commissions de suivi locales sont instituées, elles ont pour objet de gérer les litiges ou désaccords liés à l'application du présent accord ainsi que d'interpréter les dispositions du présent accord.

Les commissions sont composées de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et de trois représentants de la DRH (dont l'un faisant fonction de Président).

Les membres des commissions bénéficieront d'un espace dédié sur l'intranet. Ils auront également un crédit d'heure par membre de la commission de 15 heures par mois pour les 6 premiers mois et de 10 heures pour les suivants.

Des adresses mails génériques seront créées pour les commissions.

La saisine des commissions peut être effectuée par un salarié, un représentant du personnel, un représentant des Ressources Humaines.

L'auteur de la saisine doit par courrier ou par mail contacter le président de la commission. L'instruction du dossier est réalisée par la DRH. Il est précisé que les membres des commissions sont soumis au secret professionnel pour les informations individuelles dont ils sont destinataires dans le cadre des commissions.

La commission locale se réunira sur la base d'une réunion par mois pendant les six mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord,

La commission nationale sera saisie dans le cas où la commission locale n'aura pas réglé le différend, elle se réunira tous les 3 mois pendant 18 mois (sauf circonstances exceptionnelles qui justifient des réunions supplémentaires en raison du volume des questions à traiter).

Des réunions extraordinaires pourront se tenir à la demande de la majorité des membres.

Les commissions seront convoquées sous préavis de 7 jours ouvrés, avec envoi de l'ordre du jour et des éventuelles pièces constitutives des dossiers. Chaque séance fait l'objet d'un compte rendu fait par un représentant de la Direction et validé à la réunion suivante

Un tableau de bord retraçant les travaux des commissions sera établi, il sera transmis aux comités d'établissement.

Les membres de la commission ont la faculté de demander un supplément d'information ou formulent un avis consultatif exprimé à la majorité simple (les représentants de la Direction ne participent pas au vote). La décision est communiquée au salarié concerné.

La commission sera informée des suites données à ses recommandations.

Une réunion plénière avec les membres de la commission et les représentants syndicaux au niveau Groupe sera organisée pour faire un bilan après la dernière réunion de la commission.

AN
AN

Article 2 Modification de l'accord

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte du présent accord et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Article 3 Dénonciation de l'accord

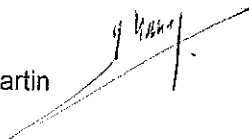
Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois.
Dans ce cas, les parties se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités et l'établissement d'un nouvel accord.

Article 4 Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Paris, à la DDTEFP de Paris, mention en sera faite sur les panneaux d'affichage de la Direction et il sera disponible sur l'intranet du Groupe.

Fait à Levallois en 8 exemplaires le 23 sept 2008.

La Direction du Groupe représentée par Yves de Chaisemartin




L'organisation syndicale CFDT

L'organisation syndicale CFE-CGC

L'organisation syndicale CFTC Henri MASSOURI

L'organisation syndicale CGT Nicolas ANTOINE



L'organisation syndicale CGT-FO