



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ENTRE :

- L'entreprise ALTO Ingénierie dont le siège social est situé 1, avenue du gué Langlois 77600 Bussy Saint Martin, représentée par Madame Caroline MOUILLOT agissant en qualité de directrice générale,

D'UNE PART

ET :

- Madame Aurélie BOURGEON, membre titulaire du comité social et économique,
- Monsieur Thomas DESURMONT, membre titulaire du comité social et économique,
- Madame Manon KAYSER, membre titulaire du comité social et économique,
- Monsieur Mathieu ROBIN, membre titulaire du comité social et économique.

D'AUTRE PART



PREAMBULE

La Direction de l'entreprise et les représentants du personnel attachés au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes oeuvrent dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise.

A ce titre, les parties signataires profitent du présent accord pour marquer une nouvelle fois leur attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination.

Le présent accord a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités involontaires constatées.

Il contient des dispositions relatives :

- A l'analyse de la situation professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise ;
- Aux mesures déjà prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- Aux objectifs de progression et actions permettant d'assurer l'égalité professionnelle ;
- Aux conditions de suivi de l'accord et prochains rendez-vous des parties signataires ;
- A la date d'entrée en vigueur et à la durée de l'accord ;
- Aux conditions de révision et de dénonciation de l'accord ;
- Aux conditions d'adhésion à l'accord ;
- Aux formalités de publicité et de dépôt de l'accord.

L'objectif commun pour les 3 prochaines années est de lancer une démarche pro-active et d'ancrer au sein d'ALTO Ingénierie le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous souhaiterions que soient reconnues les évolutions positives en matière de prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'entreprise, en reconnaissant notamment l'action d'ALTO Ingénierie :

- dans l'accès à la formation entre les femmes et les hommes ;
- dans la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- dans l'atteinte d'une plus grande mixité professionnelle ;
- ainsi que dans la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Les dispositions du présent accord ont donc pour objectif de supprimer, ou à défaut, de réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées.

AB
RR

TB MK



ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-5, L. 2245-1 et R. 2242-2 du Code du travail. L'objet de cet accord est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise en fixant des objectifs de progression et en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'impact des actions mises en œuvre.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise ALTO Ingénierie.

ARTICLE 3 – ANALYSE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE RESPECTIVE DES HOMMES ET DES FEMMES EN 2018

Dans le but d'établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction et les membres du CSE se sont appuyés sur les éléments figurant dans le rapport unique visé à l'article L. 2323-47 du Code du travail. Le Rapport Unique 2018 (Annexe 1) et l'Index 2018 Egalité Hommes-Femmes (Annexe 2) sont joints à cet Accord. Le détail de l'analyse 2018 est précisé dans le Rapport unique.

ARTICLE 4 – MESURES PRISES AU COURS DE L'ANNEE 2018 EN VUE D'ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle en son sein, l'entreprise a préalablement mis en œuvre les mesures unilatérales suivantes :

1. L'embauche d'une chargée de développement RH et structuration d'un service RH
2. La mise en place des « People Review » depuis février 2018 (collégiale encadrement traitant du cas de chaque collaborateur une fois par an pour garantir une égalité de traitement et l'objectivité)
3. La mise en place de l'Index Egalité Hommes Femmes pour l'année 2018, et l'analyse de la cartographie des collaborateurs de l'entreprise.
4. La mise en place d'un parcours d'intégration pour chaque nouvel embauché(e).

ARTICLE 5 – OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord pourra concerner 3 des domaines suivants ou plus :

1. La rémunération effective (domaine d'action obligatoire),
2. L'embauche,
3. La formation,
4. La promotion professionnelle,
5. Les conditions de travail,
6. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.
7. La qualification,
8. La classification,

En vue de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il a été convenu que les objectifs d'égalité et les actions permettant de les atteindre portent sur les domaines suivants :

1. La rémunération effective,
2. L'embauche,
3. La formation,
4. La promotion professionnelle,
5. Les conditions de travail,
6. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale,

Ces objectifs sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.



Article 5-1 : Objectifs de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de rémunération

La Convention Collective Nationale SYNTEC constitue le cadre minimum fixant la rémunération effective des salariés. L'application de cette convention assure une égalité de traitement en matière de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il est précisé que la rémunération tend à être est identique à compétence et expérience égales, à même niveau de responsabilité et de temps de travail. Comme précisé en préambule du présent accord, de légers écarts de rémunération subsistent. La Direction se fixe donc comme objectif d'atténuer voire de résorber ces écarts suivant les objectifs suivants :

1. Suivre la proportion d'augmentation et de promotion des collaborateurs à temps partiel.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le % de collaborateurs à temps partiel augmentés/promus*
2. S'assurer que les salaires d'embauche des hommes et des femmes sont strictement égaux à qualification, classification et expériences équivalentes ;
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur l'analyse des salaires d'embauche dans ces critères*
3. S'engager à réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes constatés à qualification, classification et expériences équivalentes ;
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur l'analyse des salaires après la collégiale enadrement passant en revue les évolutions salariales*
4. Supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes supérieurs à 20 % dans chaque catégorie professionnelle.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur l'analyse des salaires après la collégiale enadrement passant en revue les évolutions salariales*

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés. Néanmoins, les parties conviennent que ces objectifs ne pourraient être atteints s'il survient une circonstance extérieure justificative. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- Absence d'augmentation annuelle
- Ecart de salaire trop important à résorber en une fois
- Ancienneté de certains(es) collaborateurs(trices) qui justifient un écart de salaire qui ne sera pas résorbable



Article 5-2 : Objectifs de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière d'embauche

Les conditions d'accès à l'emploi chez ALTO Ingénierie ne reposent ni sur une politique d'exclusion du recrutement en raison du sexe du candidat, ni sur une politique de discrimination positive - le choix de recrutement chez ALTO Ingénierie étant réalisé sur la base de la compétence.

Afin de continuer à assurer un équilibre des hommes et des femmes dans l'effectif de l'entreprise à l'occasion d'un recrutement, il est convenu de

1. S'assurer que pour 100 % des offres d'emploi, les intitulés ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes en confiant à une personne autre que son rédacteur le soin de vérifier.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le % d'annonces respectant les critères fixés par rapport au nombre total d'offres d'emploi.*
2. Aligner le pourcentage de candidates reçues en entretien de recrutement sur celui des candidatures reçues.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre de candidatures reçues par sexe / nombre total de candidatures reçues sous réserve d'avoir des candidatures correspondant aux profils recherchés*
3. Favoriser l'orientation des jeunes femmes vers les métiers techniques en mettant en place des partenariats avec les écoles ou en participant à des forums, etc...
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre d'interventions annuelles de collaboratrices au sein d'écoles et de forums sur le nombre d'interventions annuelles de l'entreprise*

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés. Néanmoins, les parties conviennent que les objectifs fixés ne pourront être atteints s'il survient une circonstance extérieure justificative. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- Disproportion du nombre de candidatures féminines dans certains domaines



Article 5-3 : Objectifs de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de formation

Il n'y a pas de discrimination dans l'accès à la formation entre les femmes et les hommes chez ALTO Ingénierie. La Direction se fixe donc comme objectif de maintenir un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes suivant les objectifs suivants :

1. Afin de favoriser la mixité des emplois et la promotion professionnelle, il est convenu d'améliorer la répartition par sexe des salariés par catégorie et par emploi qui suivent au moins 14 heures ou 2 jours de formation par an.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre d'heures de formation par sexe sur le nombre d'heures total de formation.*

2. S'assurer de l'égal accès des hommes et des femmes à la formation facilitant la reprise d'activité après une période d'absence supérieure à 3 mois (formation interne de remise à niveau lors de la reprise du travail, information sur les nouveaux outils et les nouveaux interlocuteurs).
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le taux de salariés concernés ayant bénéficié de ces dispositions.*

3. Faciliter l'accès à la formation en développant l'usage du E-learning et en privilégiant les formations locales et régionales
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateurs*
 - *le nombre de formations en E-learning sur le nombre de formations,*
 - *et le taux de collaborateurs en formations locales selon leurs agences de rattachement.*

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation de l'objectif fixé. Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- Modification du plan de formation selon les financements et prises en charge accordées
- Désistement de collaborateurs(trices) au suivi de certaines formations

AB
JTR



Article 5-4 : Objectif(s) de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de promotion professionnelle

Il est rappelé que la Gestion Individuelle est un enjeu clé pour tous les collaborateurs d'ALTO Ingénierie, en ce qu'elle constitue un dispositif destiné notamment au suivi renforcé de l'évolution de carrière des collaborateurs.

Ce suivi renforcé est matérialisé par l'organisation des « People Review » en début d'année. Ces « People Review » portent sur chacun des collaborateurs, permettant ainsi un regard croisé entre Ressources Humaines, Managers et Direction. Elles ont pour objectifs de partager et prendre des décisions en matière de carrière, formation, mobilité, rémunération et définition des plans d'actions individuels pour l'année à venir. Les « People Review » permettent de :

- garantir une meilleure connaissance partagée des collaborateurs ;
 - faciliter la mise en œuvre des mobilités grâce à une meilleure vision globale ;
 - mettre en œuvre des actions d'ajustement en fonction des profils identifiés ;
 - et d'assurer une cohérence globale entre les différents dispositifs RH : promotion, rémunération, formation, changement de poste, etc.
1. Motiver tout refus de promotion aux femmes enceintes ou de retour de congé de maternité ou parental.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre de réponses motivées sur le nombre de demandes/propositions..*
 2. Favoriser la promotion à compétences égales du sexe le moins représenté dans les postes à responsabilité en s'engageant sur une augmentation du taux de femmes/hommes chez les cadres.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le % de promotions octroyées par sexe.*
 3. Atténuer le plafond de verre afin de permettre aux collaboratrices compétentes d'accéder aux coefficients et statuts supérieurs dans la même mesure que leurs collaborateurs hommes, à niveau de compétences et qualifications équivalents.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre femmes promues à un poste / coefficient ou statut supérieur par rapport au nombre de promotions totales (postes, statuts, positions).*

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation de l'objectif fixé. Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- Absence de promotions au sein de l'entreprise
- Absence de justification de non-promotion dans le groupe des femmes

AB
NR
T.D MK

NR



Article 5-5 : Objectif(s) de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de conditions de travail

1. Aménager les horaires des femmes enceintes (par exemple un regroupement possible des heures).
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre de femmes enceintes ayant bénéficié de cet aménagement sur le nombre de femmes enceintes dans l'entreprise.*
2. Mettre en place une Charte Télétravail et FlexOffice afin de cadrer cette pratique et d'en faire bénéficier les collaborateurs(trices) éligibles.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur d'évaluation l'action de la mise en place de la Charte Télétravail et FlexOffice.*
3. Mettre en place une Charte de Lutte contre les Violences et le Harcèlement
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur ndicateur d'évaluation l'action de la mise en place de la Charte contre les Violences et le Harcèlement.*

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation de l'objectif fixé. Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- Inéligibilité des collaborateurs
- Non signature des Chartes citées précédemment

AB
RR

T.O MK



Article 5-6 : Objectif(s) de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée

1. Faciliter le passage temps complet/temps partiel et inversement dans le respect des besoins du pôle.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre de femmes bénéficiaires sur le nombre total de bénéficiaires.*
2. Accorder aux salariés parents un aménagement d'horaires afin de leur permettre d'accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre de salariés bénéficiaires sur le nombre de salariés parents.*
3. Faciliter le congé parental des hommes, en organisant l'absence du collaborateur et son retour dans les meilleures conditions.
 - *Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre de bénéficiaires*

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation de l'objectif fixé. Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- Refus du(de la) collaborateur(trice) de bénéficier de ces dispositifs
- Absence de demande

AB
FR



ARTICLE 6 – SUIVI DE L'ACCORD ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Il est instauré un comité de suivi de l'accord composé d'un représentant de chacun des signataires, qui se réunira sur convocation de la Direction annuellement en mars *N+1* afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord durant l'année *N*.

Le rapport de suivi sera transmis pour information au CSE.

A la demande du CSE et avec l'accord de la Direction, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu en fonction de la nature des sujets à traiter.

ARTICLE 7 – DUREE ET FORMALITES

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois années. Il entrera en vigueur à compter du 7 novembre 2019 et cessera, par conséquent, de s'appliquer le 7 novembre 2022. En application de l'article L.2222-4 du Code du Travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa signature par les titulaires au CSE et un représentant de la Direction, et sera reconduit sous les mêmes conditions.

ARTICLE 8 – REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment pendant la période d'application, par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception (ou contre décharge en main-propre) adressée à chacune des parties signataires. Elle devra préciser les motifs de la demande et être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de 2 mois suivant la réception du courrier. Passé ce délai, si aucun accord n'est trouvé, la demande de révision est réputée caduque.

Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Les dispositions du présent accord pourront être révisées en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord.

ARTICLE 9 – DENONCIATION : absence d'organisation syndicale représentative (CSE uniquement)

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du Travail. La dénonciation devra faire l'objet d'un courrier avec accusé de réception adressé à l'ensemble des parties.

Ce courrier devra préciser les motifs de la dénonciation. La dénonciation sera déposée conformément aux dispositions de l'article L2231-6 du Code du Travail. Cette dénonciation ne sera effective qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois qui court à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

Si la dénonciation émane de l'ensemble du CSE ou de l'employeur, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou à défaut pendant la durée d'un an à compter de



l'expiration du préavis. Une nouvelle négociation devra s'engager dans les trois mois suivant la date de notification de la dénonciation.

Dans le cas où une Organisation Syndicale Représentative se mettrait en place durant l'application de cet Accord, il faudrait alors tenir compte des conditions suivantes :

« Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des Organisations Syndicales signataires ou de l'employeur, l'accord continu de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du préavis. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois suivant la date de notification de la dénonciation. Conformément aux dispositions légales, toutes les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise participent à ces négociations.

Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des Organisations Syndicales signataires, l'accord perdure et continue de produire ses effets. »

ARTICLE 10 – ADHESION

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute nouvelle organisation syndicale représentative non signataire qui se mettrait en place pourrait adhérer au présent accord.

Cette adhésion serait notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires (le CSE) et ferait l'objet d'un dépôt par la Direction dans les mêmes modalités de dépôt que le présent Accord.

ARTICLE 12 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé, à la diligence de la Direction :

- à la DIRECCTE de MELUN en deux exemplaires, dont un sous format électronique ;
- au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de MEAUX.

Fait à Bussy-Saint-Martin, le 22 novembre 2019.

En 6 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie.

Pour le CSE

Les titulaires

Pour l'entreprise

La directrice générale



ANNEXE 1 – RAPPORT UNIQUE

ALTO INGÉNIERIE

Rapport Unique
Année 2018

AB
NR

T.D MK

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J.P.' or similar, located in the bottom right corner of the page.



Sommaire

Activités et situation financière de l'entreprise

1.1. Données chiffrées	14
1.2. Autres informations	14
2.1. Données chiffrées	15
DONNÉES GÉNÉRALES	15
DONNÉES PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL :	16
DONNÉES SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL :	17
2.2. Données explicatives	18
2.3. Prévisions en matière d'emploi	18
2.4. Situation comparée des hommes et des femmes.....	19
2.5. Travailleurs handicapés	20
2.6. Stagiaires	21
2.7. Rapport sur la situation comparée pour les hommes et les femmes en 2018	21
1. La proportion H/F au sein d'ALTO Ingénierie	
2. L'accès à la formation	
3. L'écart de rémunération	
4. La classification	
5. Les catégories professionnelles	
6. La promotion (0 = pas de promotion / 1 = promotion)	
7. L'âge	
8. L'organisation du temps de travail	
9. Répartition par métier	
10. Répartition par pôle	
11. Ancienneté	

AB
MR

T-D MK

13



1. Activité et situation financière de l'entreprise

1.1. Données chiffrées

- Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés : CA : 9 915 786€ et Bénéfices : 589 811€
- Résultats d'activité en valeur et en volume : Résultat de l'activité = Bénéfices
- Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales : N/A
- Situation de la sous-traitance : 582 596€ soit 5.8% du CA
- Affectation des bénéfices réalisés : Distribution de 280 000€ aux associés et Remontée en réserves de 309 816€
- Investissements : N/A
- Evolution de la structure et du montant des salaires.: -2,8% masse salariale

1.2. Autres informations

- Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir : Objectif de CA de 9 000 000€
- Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements :
Renouvellement d'une partie du parc informatique et d'une partie de la téléphonie portable
Projet de déménagement des locaux de l'agence de Bordeaux pour permettre aux collaborateurs de disposer davantage d'espace.
Agencement des locaux de Bussy Saint Martin pour optimiser le nombre de salles de réunions
- Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation :
Continuité de la mise en place d'une démarche qualité, de la plateforme qualité
Réflexion sur l'évolution des méthodes de travail au sein d'un BE Thermique & Fluide
- Incidences de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi : Aucune

AB
PR

T.D. MK

2. Évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

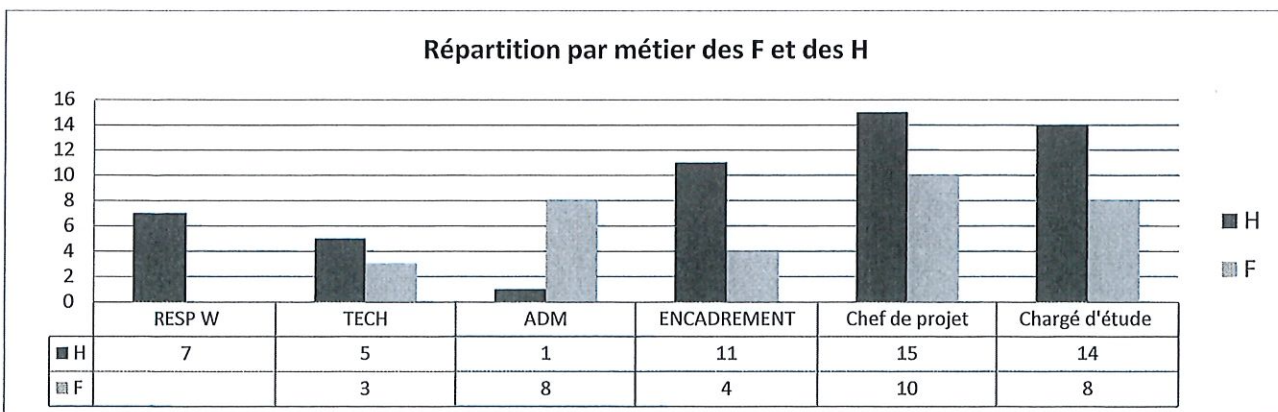
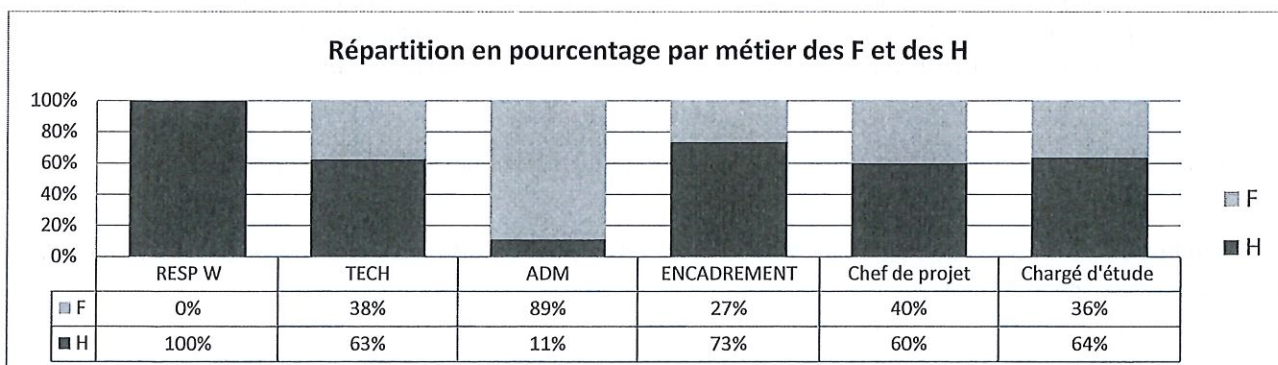
2.1. Données chiffrées

DONNÉES GÉNÉRALES

Evolution des effectifs retracée mois par mois en équivalent temps plein

Etablissement	Contrat	Sexe	Janv 2018	Févr 2018	Mars 2018	Avri 2018	Mai 2018	Jun 2018	Juil 2018	Août 2018	Sept 2018	Octo 2018	Nov 2018	Déce 2018
ALTO INGENIERIE	CDD	F	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
ALTO INGENIERIE	CDD	H	1	1	1	1	1			1	1	2	3	3
ALTO INGENIERIE	CDI	F	17,8	17,8	16,8	17,8	19,4	18,46	19,46	19,46	20,46	20,46	20,46	20,46
ALTO INGENIERIE	CDI	H	33	32,1	31,1	31,1	31,1	31,1	32,1	31,1	29,1	30,1	30,1	30,1
ALTO INGENIERIE		F												
ALTO LYON	CDD	H				2	2	2	2	1		1	1	1
ALTO LYON	CDI	F	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
ALTO LYON	CDI	H	7	7	7	7	7	7	7	7	8	6	6	5
ALTO SUD OUEST	CDD	H										1	1	1
ALTO SUD OUEST	CDI	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ALTO SUD OUEST	CDI	H	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9
Total			76,8	75,9	73,9	75,9	76,5	75,56	76,56	75,56	74,56	76,56	78,56	77,56

Répartition des effectifs par sexe et par qualification



AB
MR

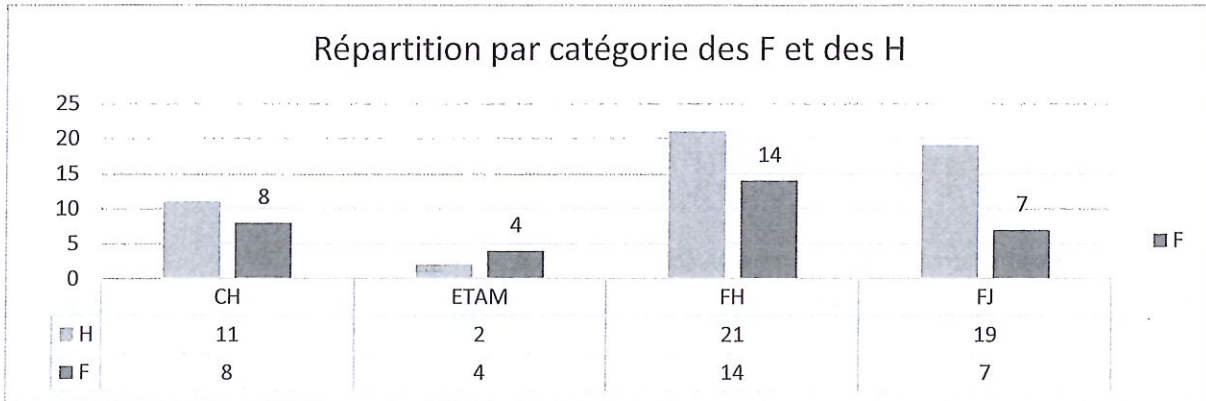
T.O MK

[Handwritten signature]



DONNÉES PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL :

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée : 86



Nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée : 0

Nombre de salariés sous contrat de travail temporaire : 2

Nombre de salariés (ce ne sont pas des salariés mais des prestataires externes) appartenant à une entreprise extérieure : 4

- *Grégory JOLY*
(expert Synthèse et Suivi de travaux)
- *Philippe KUZDAL*
(expert suivi de travaux)
- *Jean-Jacques LAGASSE*
(expert contentieux)
- *Sandra ZANELLI*
(commerciale)

Nombre de journées de travail réalisées au cours des 12 derniers mois par les salariés temporaires : 30

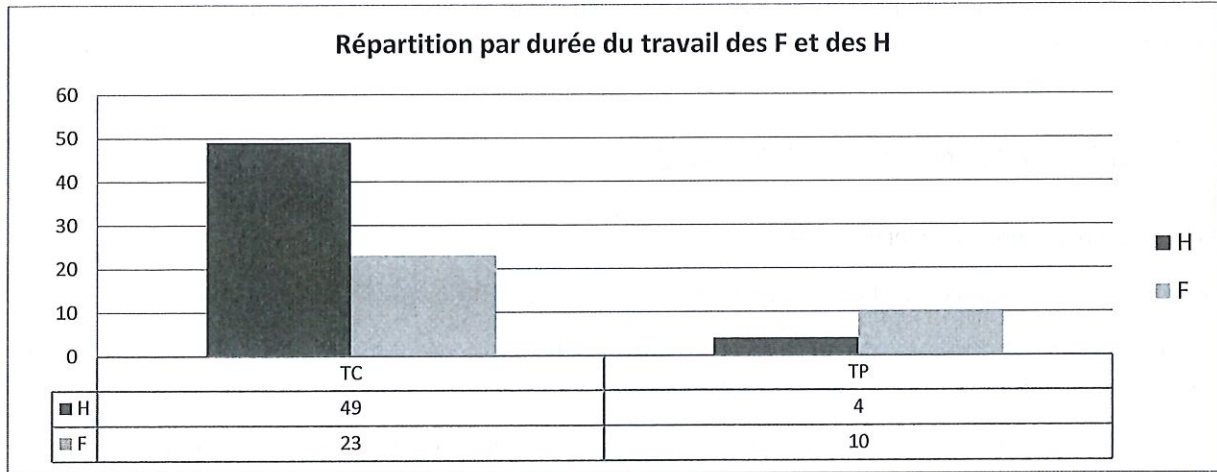
Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans : 5 apprentis et 3 contrats pro.

A3
NR

T.P. MK

DONNÉES SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL :

Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel



72 temps complets et 14 temps partiels dans les effectifs en CDI au sein d'ALTO Ingénierie.

Emplois occupés :

- Femmes
 - *Chargée de dvpt RH*
 - *Chef de projet*
 - *Technicienne*
 - *Secrétaire*
 - *Chargée d'étude expérimentée*
 - *Chargée d'étude*
 - *Technicienne*
 - *Comptable*
 - *Chef de projet*
 - *Responsable de pôle*

- Hommes
 - *Chargé d'étude expérimenté*
 - *Responsable de pôle*
 - *Directeur Innovation*
 - *Chargé d'étude*

Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise

Les collaborateurs travaillent entre 16h et 31h hebdomadaires selon les cas, ou 174 et 196 jours annuels pour les collaborateurs en forfaits jours.

AB
MR

T.O AK



2.2. Données explicatives

ALTO Ingénierie a fait appel à des sous-traitants ou intérimaires car :

- Décalage de rendus avec accroissement d'activité
- Démissions de collaborateurs et difficultés pour trouver les bons profils à embaucher en CDI
- Missions ponctuelles nécessitant des compétences spécifiques non maîtrisées en interne.

2.3. Prévisions en matière d'emploi

Prévisions chiffrées en matière d'emploi pour 2019

ALTO Ingénierie souhaite maintenir son effectif en 2019 et projette de conserver un ETP à 78 collaborateurs.

Nous souhaitons aligner notre masse salariale sur notre chiffre d'affaire afin de ne pas prendre de risque, tout en équilibrant les effectifs de nos pôles en fonction des affaires et contrats en cours ou à venir.

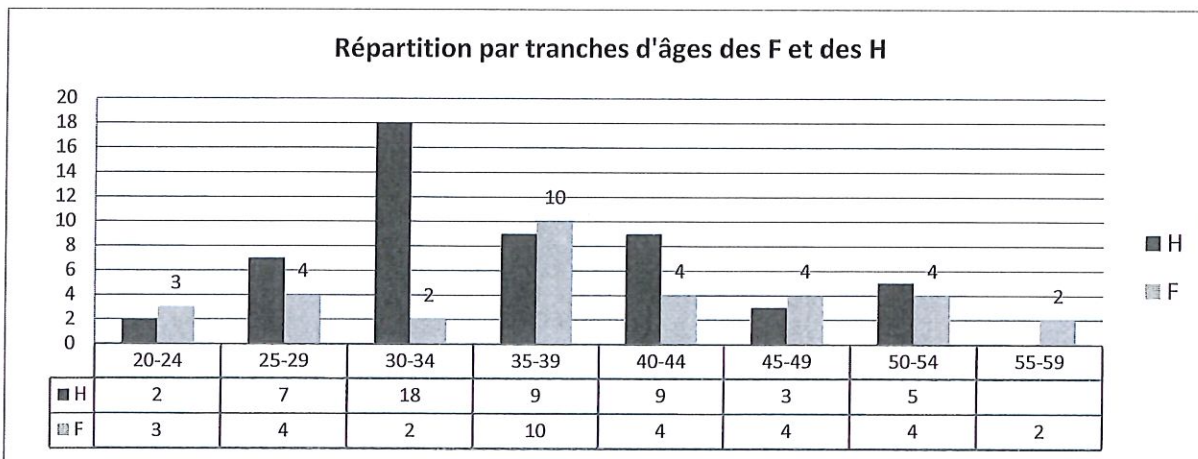
L'année 2018 a été marquée par un accroissement du nombre de collaborateurs en fonctions supports, nécessaires pour une structure telle que la nôtre qui tourne à environ 85 personnes en moyenne par mois.

Indication des actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières

ALTO Ingénierie n'est pas confronté à ces problématiques. La moyenne d'âge de nos collaborateurs est présentée ci-dessous, les collaborateurs de plus de 50 ans ont toute leur place au sein de notre équipe et ne souhaitent pas s'arrêter de travailler.

Par ailleurs, les collaborateurs ont tous un niveau de qualification suffisant pour ne pas être inquiétés.

Enfin, les difficultés sociales individuelles sont traitées par la RH de façon individuelles.



Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.



2.4. Situation comparée des hommes et des femmes

Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective

Le résultat de notre Index 2018 est de 92/100, nous considérons avoir un index honorable que nous allons chercher à maintenir à ce niveau en 2019 et les années à suivre.

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle

- Non -discrimination à l'embauche
- Mise en place des « People Reviews » pour responsabiliser les managers auprès de leurs équipes
- Rédaction d'un Accord Egalité Hommes – Femmes en cours

Objectifs et actions pour l'année à venir

- Accord Egalité Hommes-Femmes en cours
- Accord télétravail et flex-office en cours
- Charte contre le Harcèlement en cours
- Maintien de notre engagement pour l'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise

Explications sur les actions prévues non réalisées : RAS


2.5. Travailleurs handicapés

Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle

2 collaboratrices en situation de handicap au sein de l'entreprise en 2018.

- La 1^{ère} bénéficie d'un temps partiel et travaille à domicile, un poste lui a été spécialement installé chez elle début 2018 afin de répondre à ses besoins. Dossier suivi et validé par la médecine du travail. Elle ne travaille qu'en demie-journée et ne vient au bureau qu'une fois par semaine afin de garder un lien social et collaboratif avec le reste de l'équipe.
- La 2nde bénéficie également d'un aménagement de temps de travail à sa demande.

Déclaration annuelle AGEFIPH

 <p>agefiph Mouvement pour l'emploi des handicapés République Française Ministère du Travail, de l'Emploi de la Formation professionnelle et du dialogue social</p>	Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, année 2018
	Identité de l'établissement null
Assujettissement à l'obligation d'emploi L'établissement est assujetti à l'obligation d'emploi.	
Calcul de l'obligation légale d'emploi Effectif d'assujettissement : 79 Nombre de bénéficiaires à employer : 4	
Modalités de mise en oeuvre <ol style="list-style-type: none"> 1) Nombre de bénéficiaires employés représentant 2 unités 2) 2 contrats signés pour un total de 0.07 unités 3) 0 stagiaire accueilli pour un total de 0 unités 4) Accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés : 5) Calcul de la contribution <p>Nombre d'unités manquantes avant minorations : 1.93</p> <p>Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Age (moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) : 0.5 - Reconnaissance de la lourdeur du handicap : 0 - Embauche de bénéficiaires chômeurs de longue durée : 0 - Recrutement de bénéficiaires après une structure adaptée : 0 - Premier bénéficiaire employé : 0 <p>Nombre d'unités manquantes après minorations : 1.43</p> <p>Emplois exigeant des capacités particulières (ECAP) : 0 (0%) Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise : 400 Total des dépenses déductibles : 0 €</p> <p>Contribution : 5651.36 €</p>	



MR
 T.P.
 MK



2.6. Stagiaires

Nombre et conditions d'accueil.

ALTO Ingénierie a accueilli 3 stagiaires en 2018. Nous proposons des stages de 4 à 6 mois minimum, ces 3 stagiaires étaient au sein de notre entreprise dans le cadre de leur stage de fin d'étude.

Les 3 ont été accueillis dans les locaux de notre agence lyonnaise (2 au pôle simulation et 1 au pôle électricité). Les stagiaires sont encadrés par le responsable du pôle auquel ils sont rattachés, et localement, ils sont managés par les responsables d'agence et par un tuteur qui leur est affecté, qui les accompagne au quotidien dans leurs missions.

Les tuteurs et responsables de pôles se rendent également aux soutenances de nos stagiaires.

Nos stagiaires sont indemnisés à hauteur de 600€ bruts mensuels et bénéficient des mêmes avantages que nos collaborateurs : prime vélo, remboursement intégral des transports en commun, tickets restaurant et hébergement possible au sein du studio aménagé dans nos locaux à Marne-la-Vallée.

2.7. Rapport sur la situation comparée pour les hommes et les femmes en 2018

1. La proportion H/F au sein d'ALTO Ingénierie
2. L'accès à la formation
3. L'écart de rémunération
4. La classification
5. Les catégories professionnelles
6. La promotion (0 = pas de promotion / 1 = promotion)
7. L'âge
8. L'organisation du temps de travail
9. Répartition par métier
10. Répartition par pôle
11. Ancienneté

Rappels

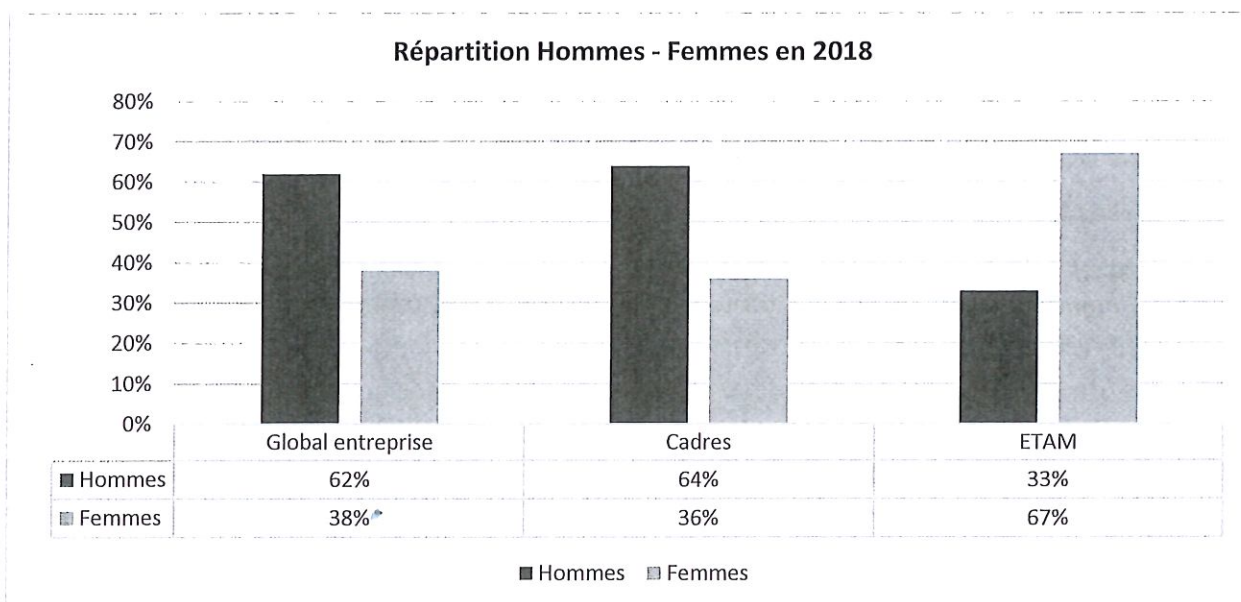
Salaire mini (€)	Salaire maxi (€)	Tranche
0	2000	1
2001	3000	2
3001	3500	3
3501	4000	4
4001	5400	5
5401	100000	6

Statut	Position	Coeff
ETAM	1.3.1	220
ETAM	1.3.2	230
ETAM	1.4.1	240
ETAM	1.4.2	250
ETAM	2,1	275
ETAM	2,2	310
ETAM	2,3	355
ETAM	3,1	400
ETAM	3,2	450
ETAM	3,3	500
CADRES	1,1	95
CADRES	1,2	100
CADRES	2,1	105
CADRES	2,1	115
CADRES	2,2	130
CADRES	2,3	150
CADRES	3,1	170
CADRES	3,2	210
CADRES	3,3	270

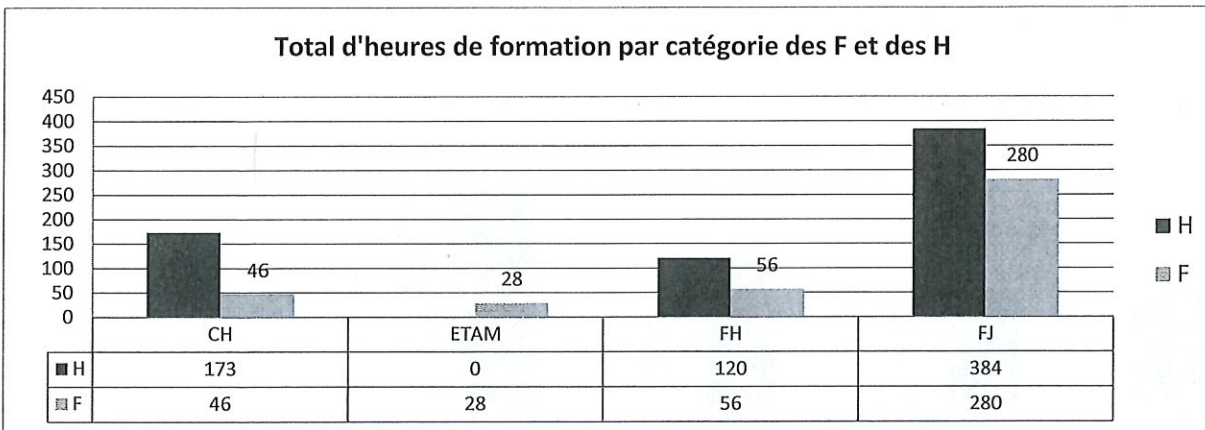
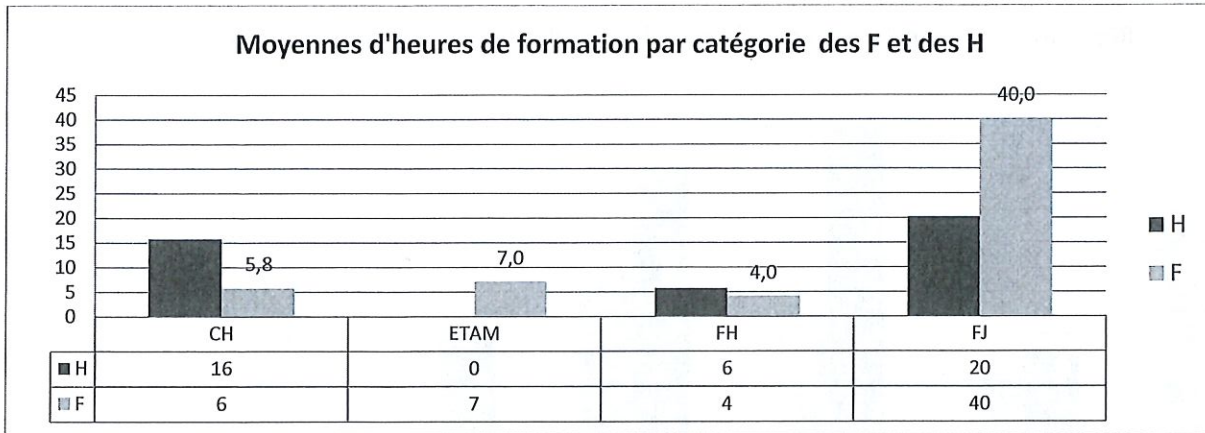
RR T.O AK

2.7.1 La proportion H/F au sein d'ALTO Ingénierie

- Global entreprise : 86 personnes (62 % d'hommes / 38 % de femmes)
- Cadres 80 personnes (64 % d'hommes / 36 % de femmes)
- Non cadres : 6 personnes (33 % d'hommes / 67 % de femmes)

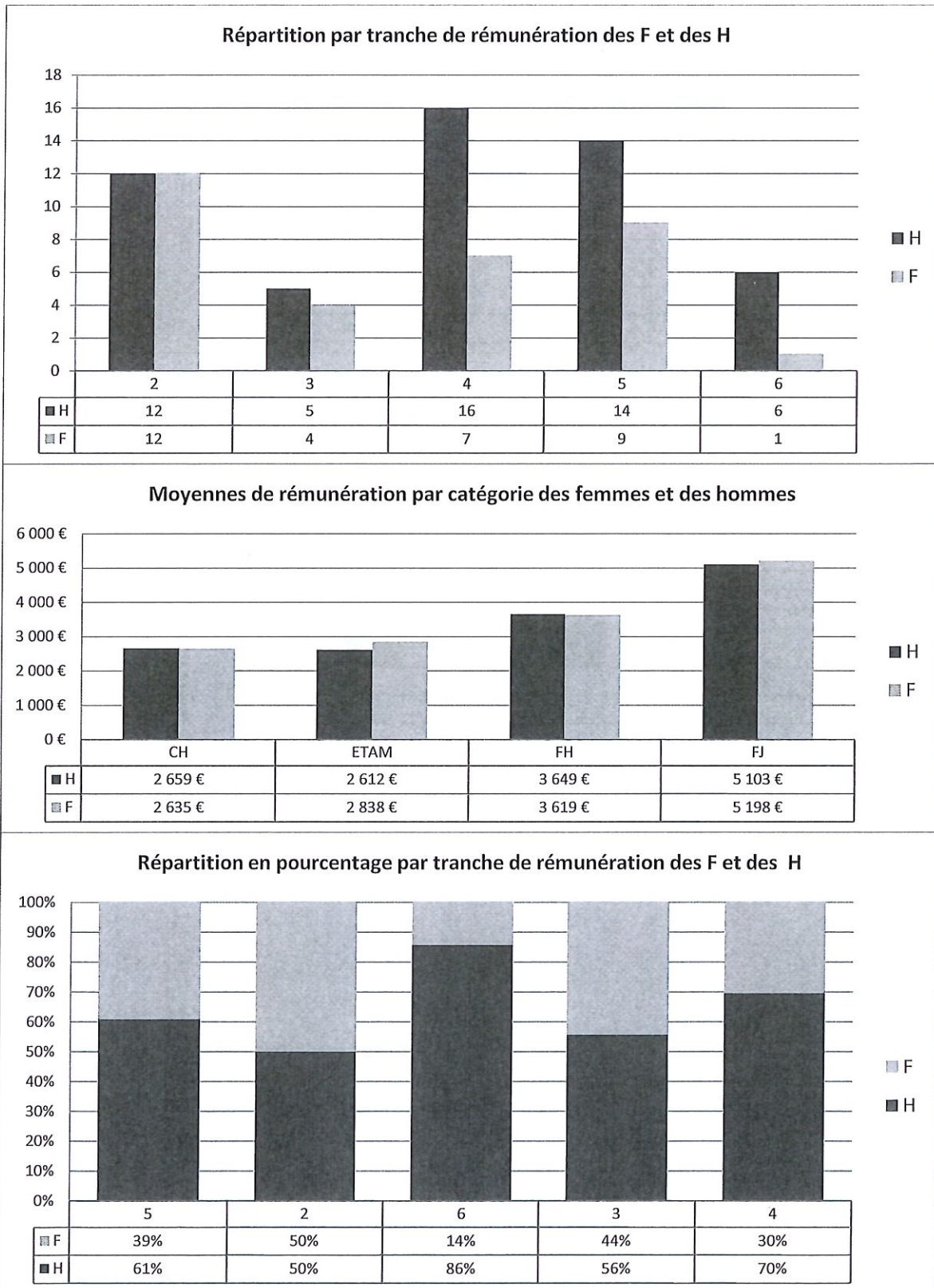


2.7.2 L'accès à la formation



AB

2.7.3 L'écart de rémunération

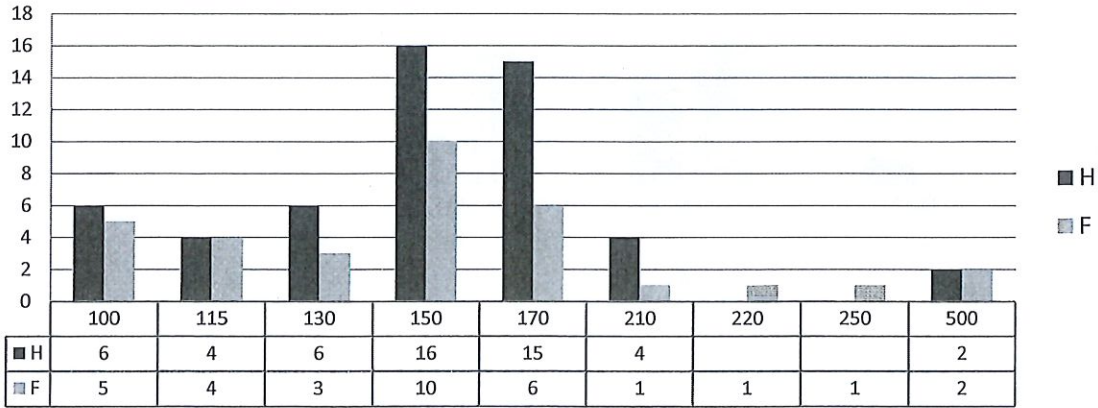


RR TD JK

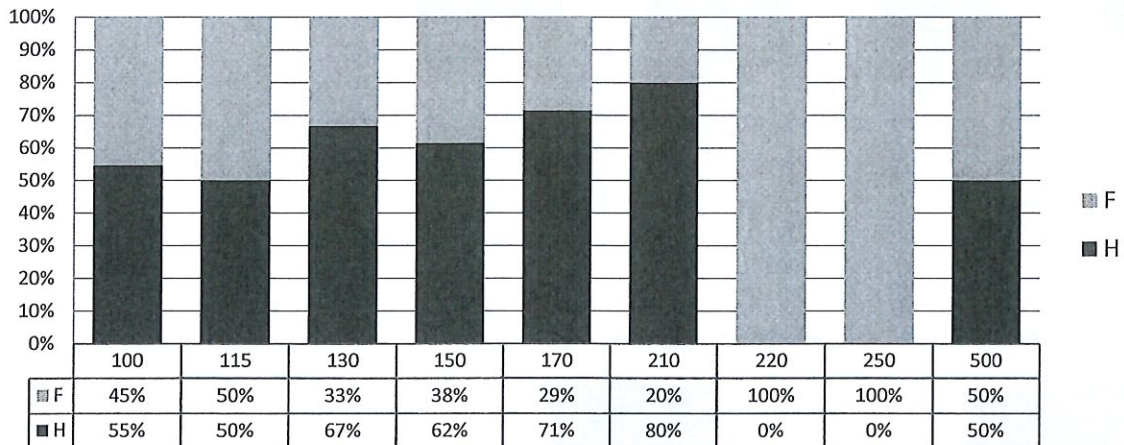


2.7.4 La classification

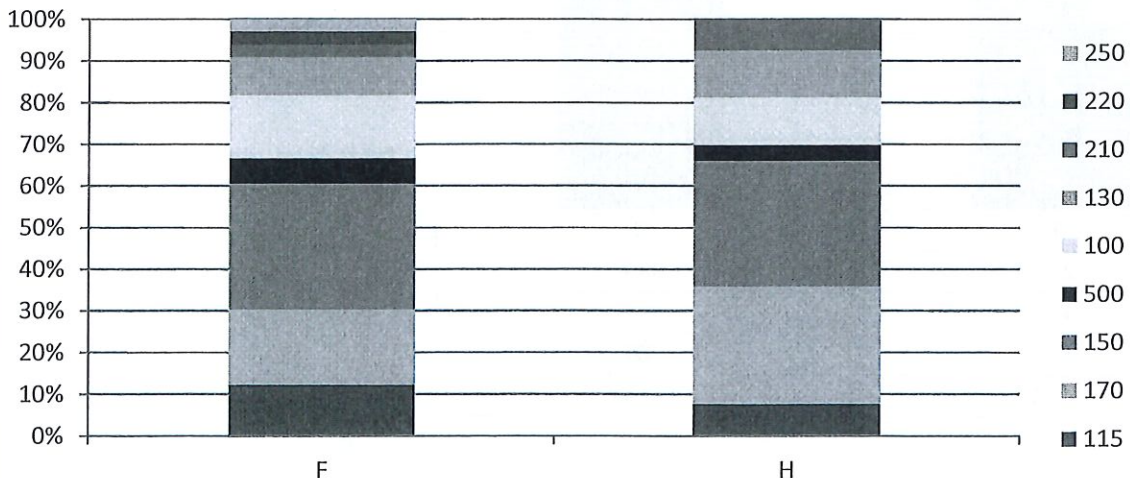
Répartition par niveau de classification des F et des H



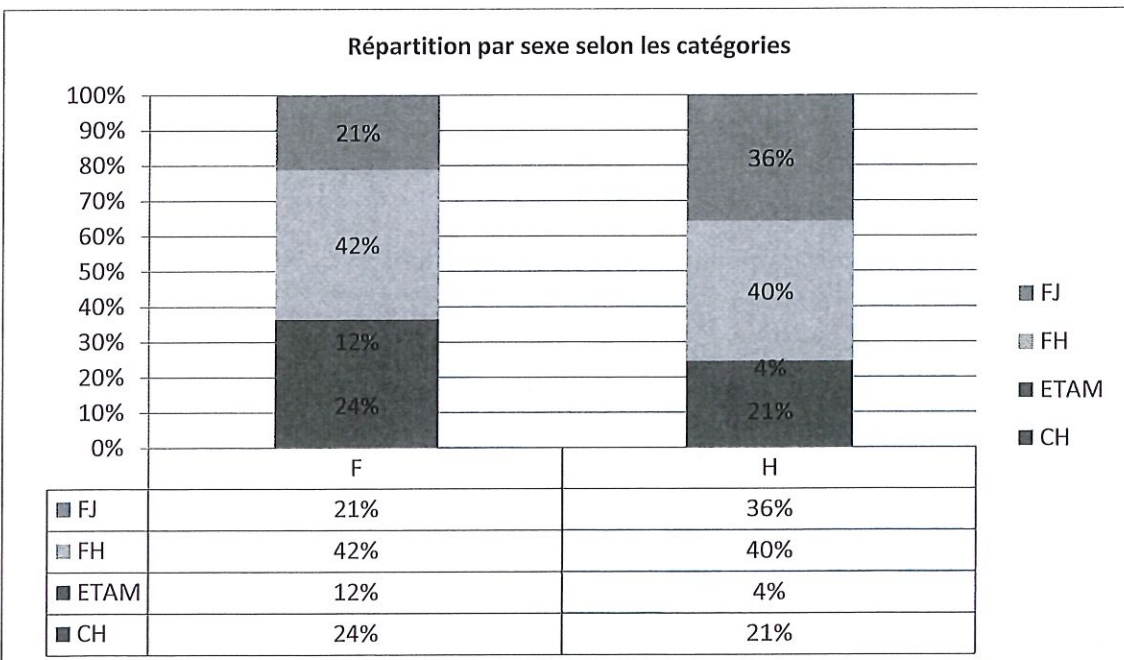
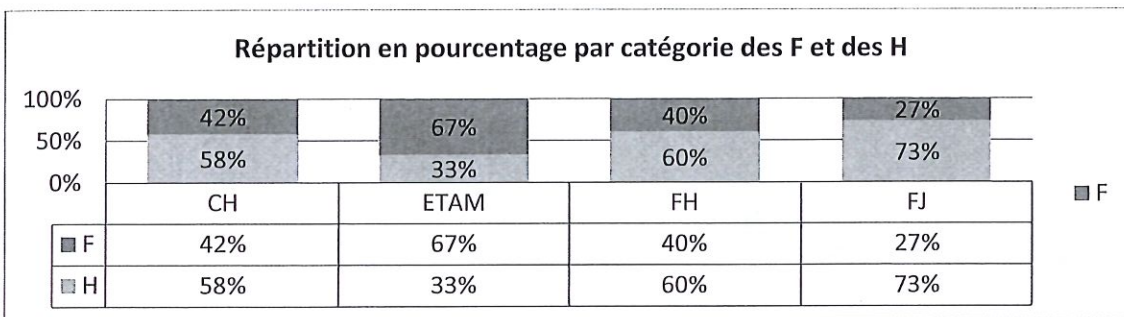
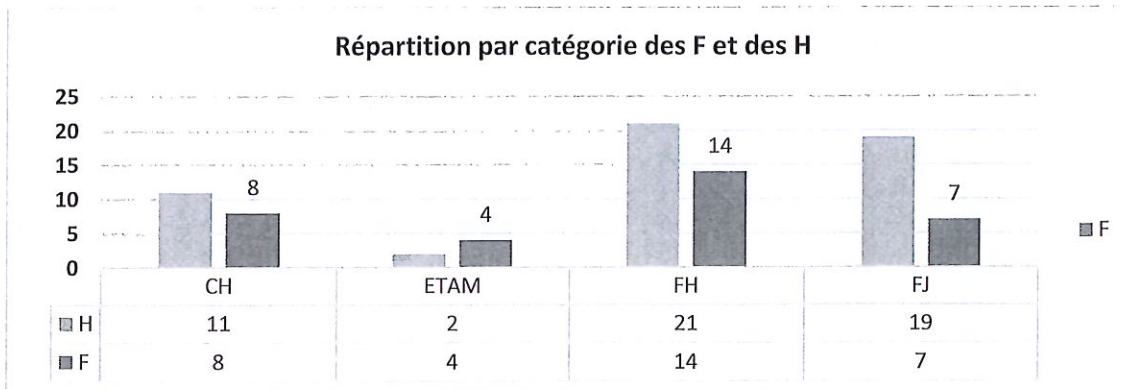
Répartition en pourcentage par niveau de classification des F et des H



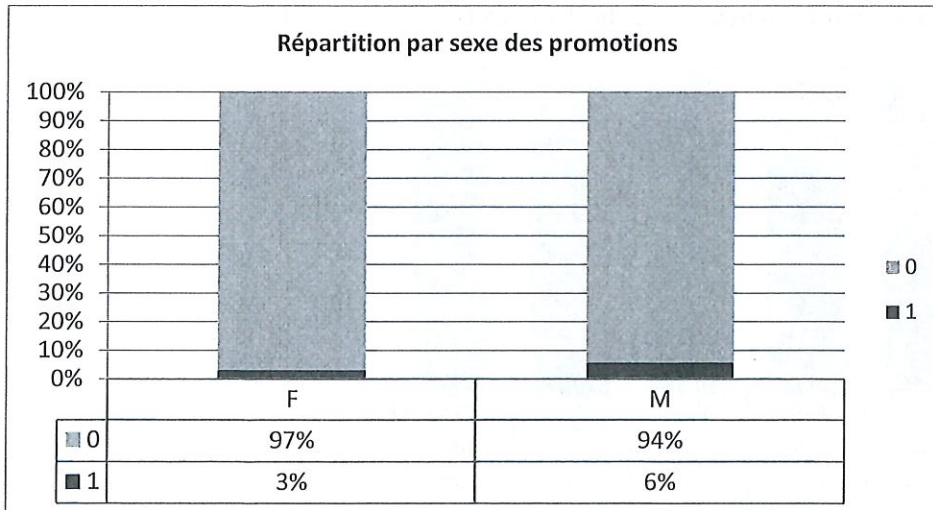
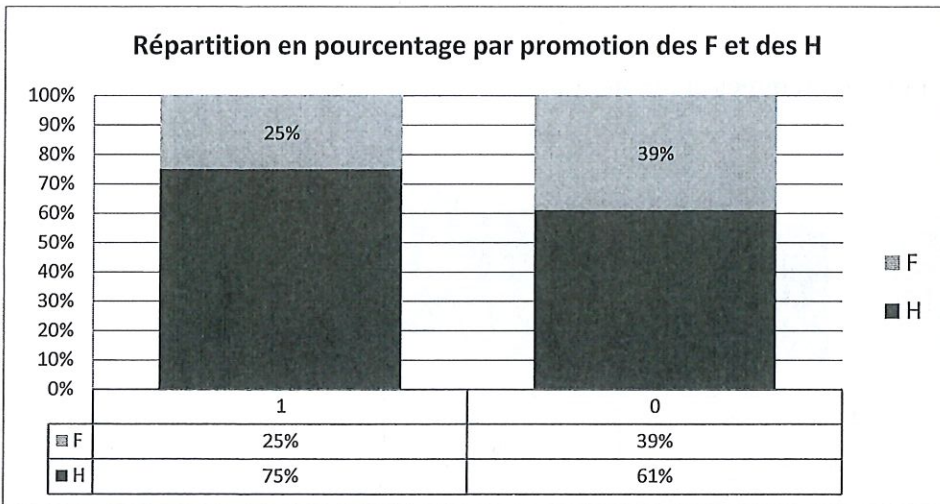
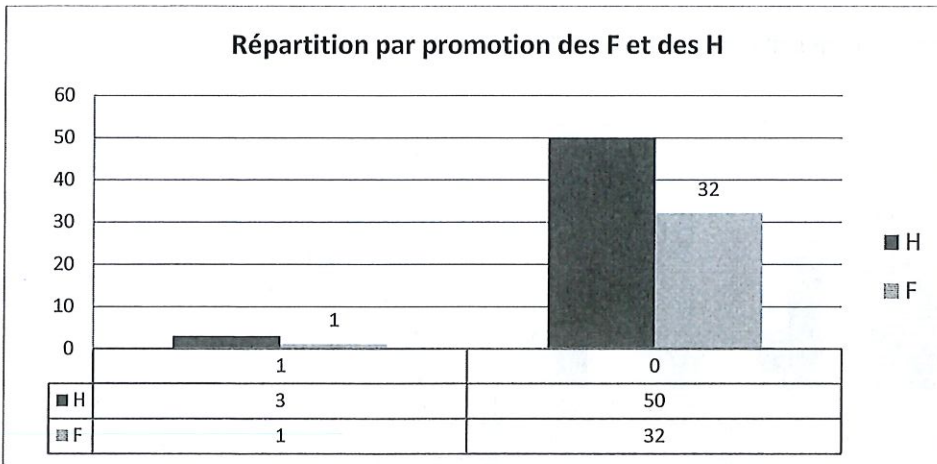
Répartition par sexe dans les niveaux de classification



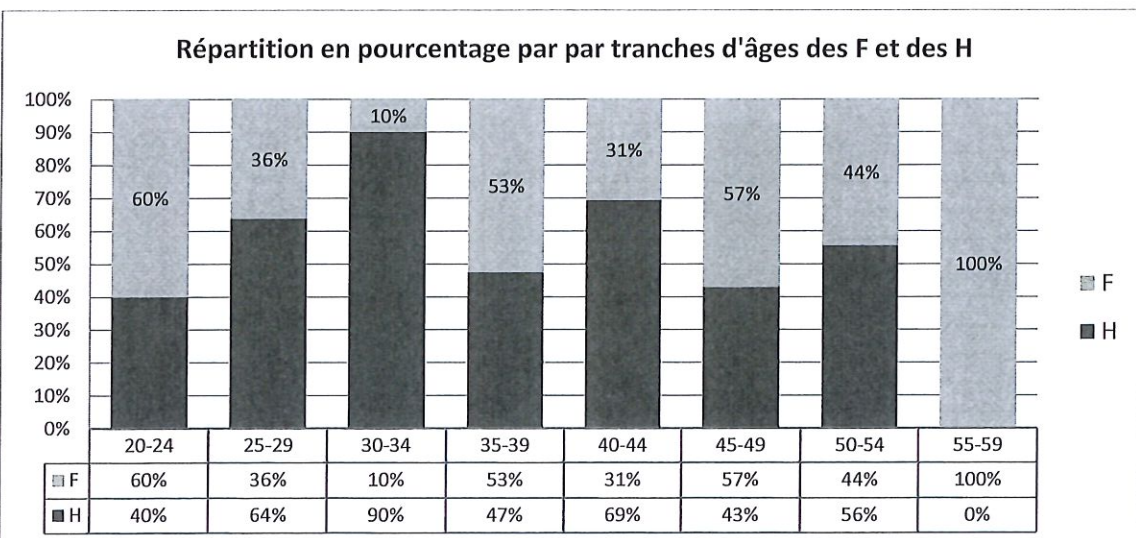
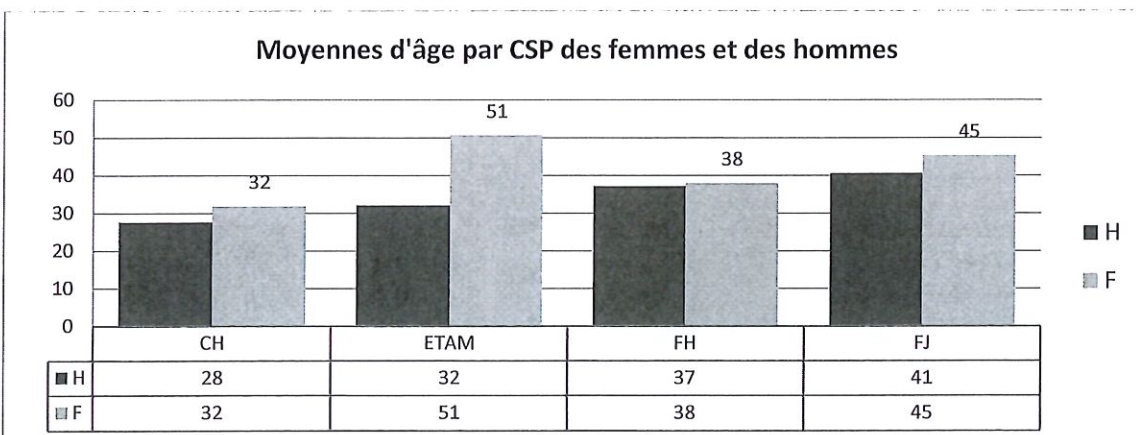
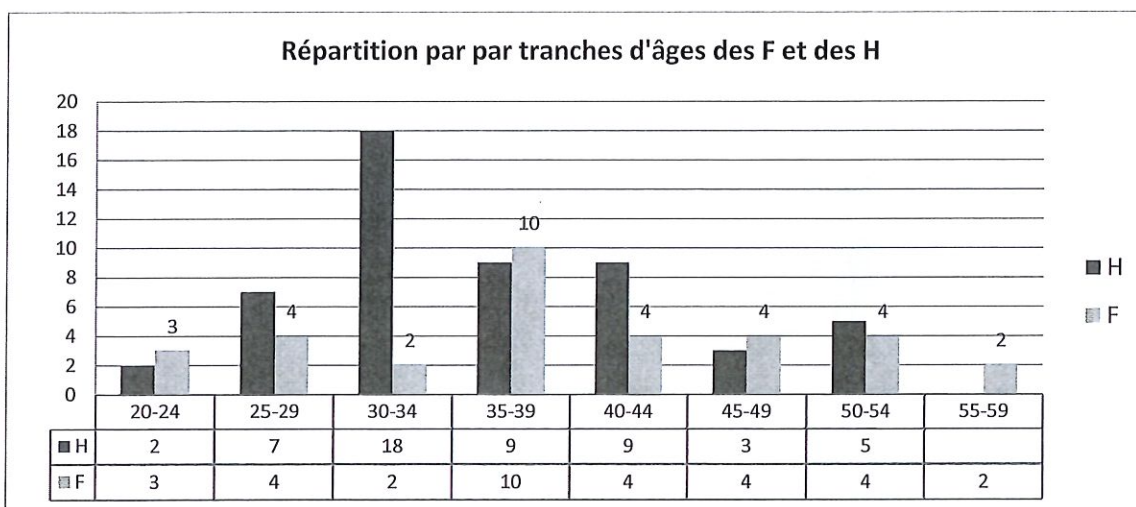
2.7.5 Les catégories professionnelles



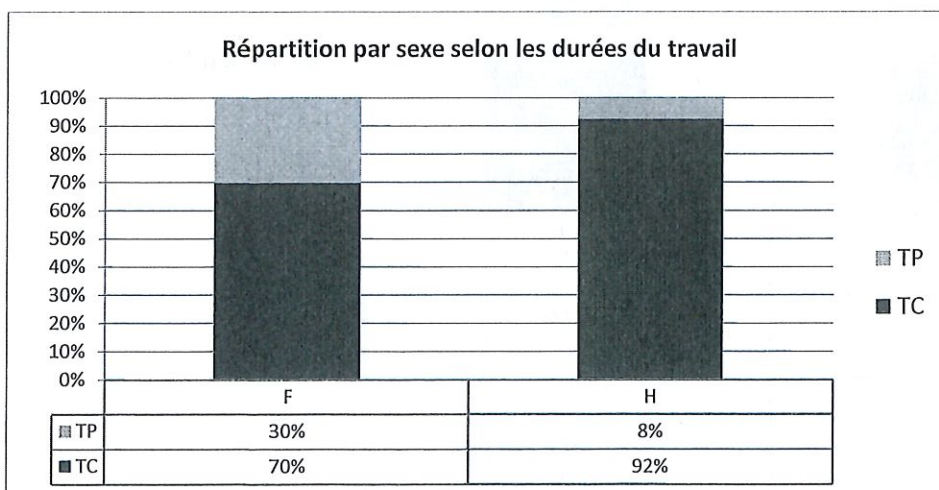
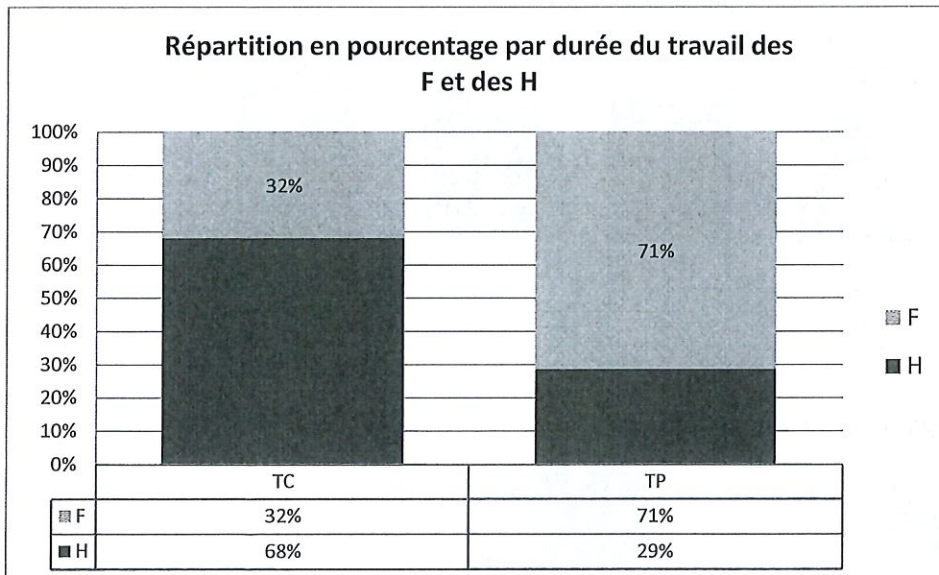
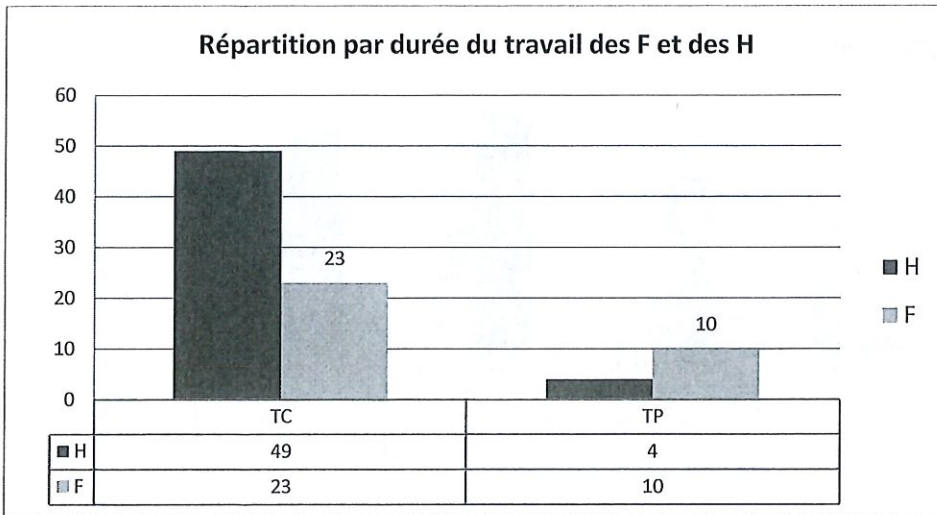
2.7.6 La promotion (0 = pas de promotion / 1 = promotion)



2.7.7 L'âge

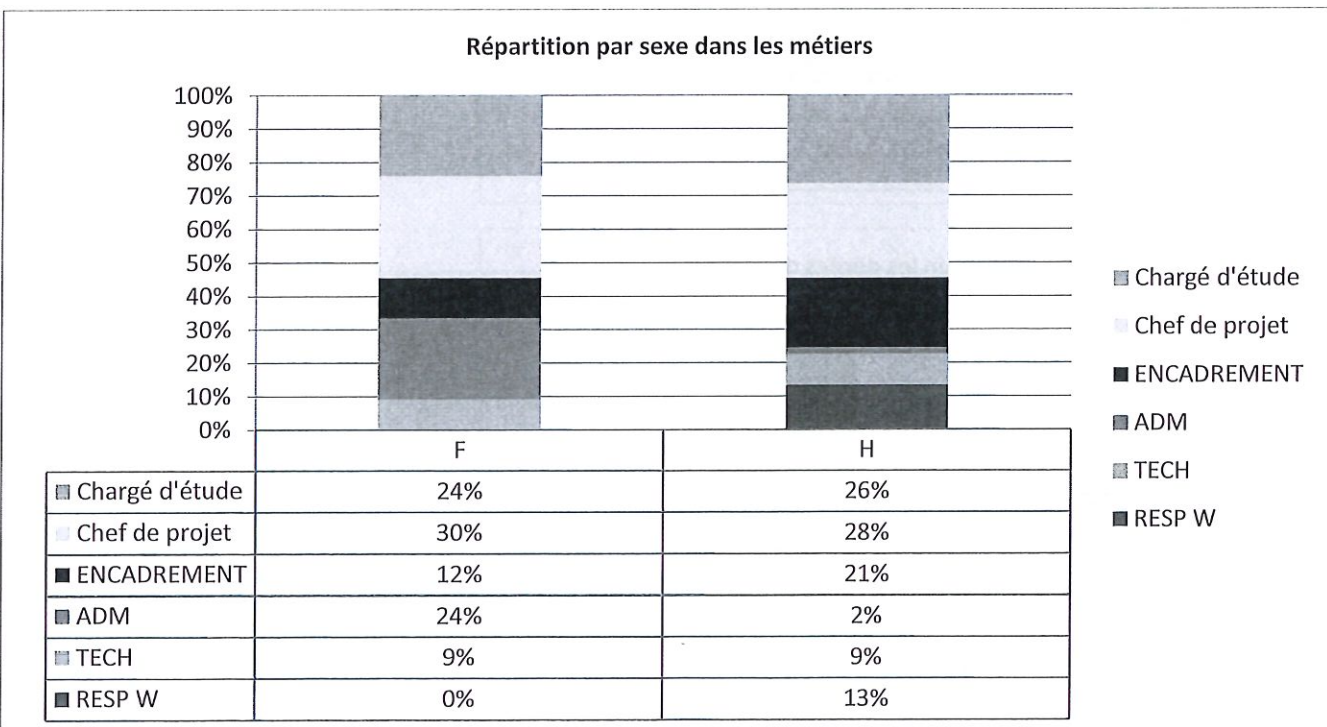
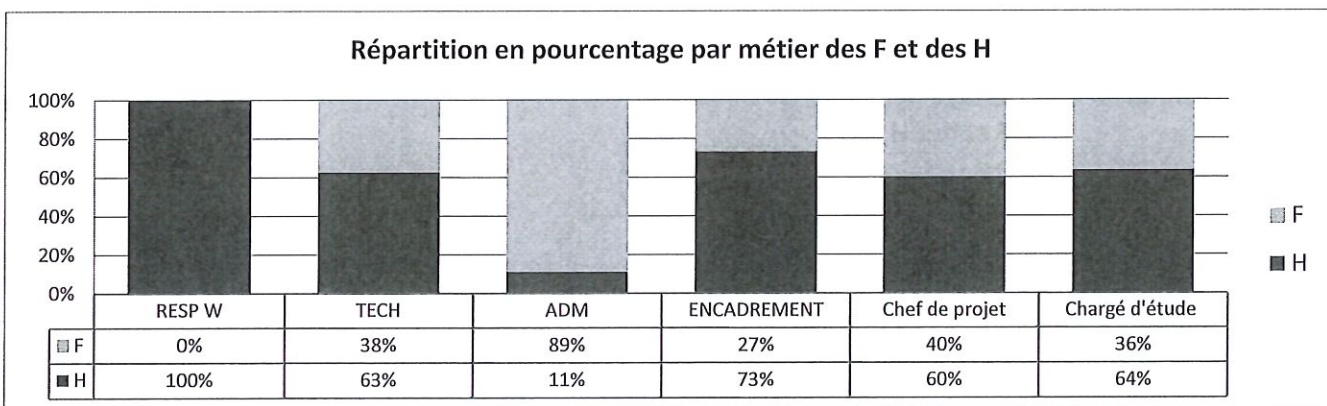
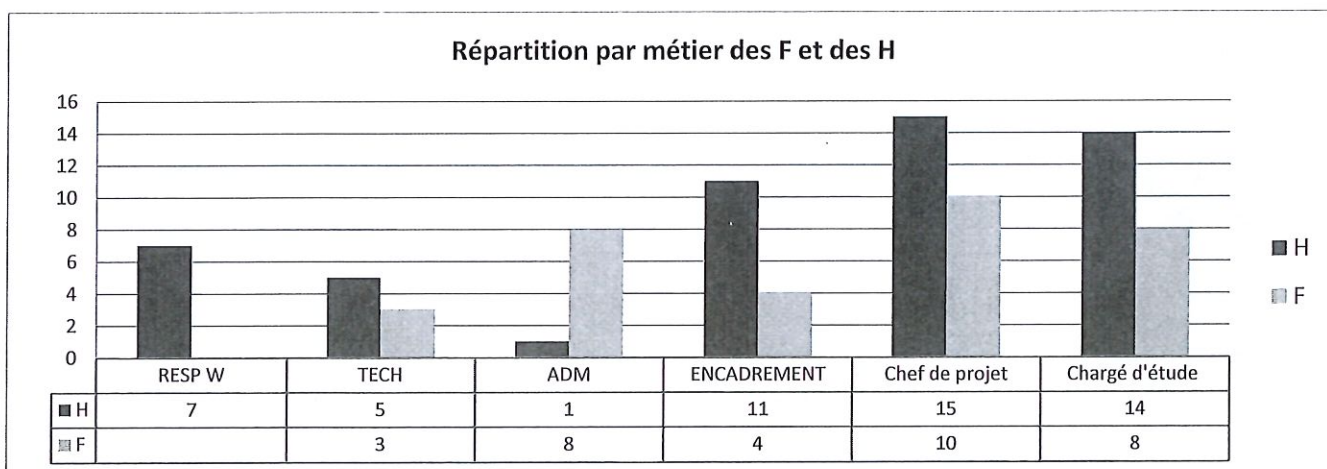


2.7.8 L'organisation du temps de travail

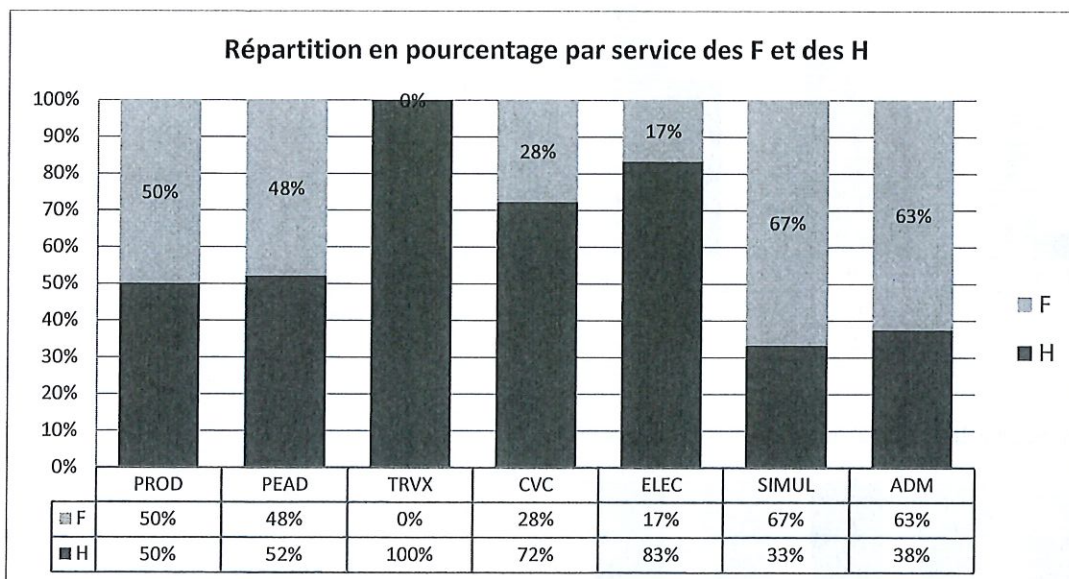
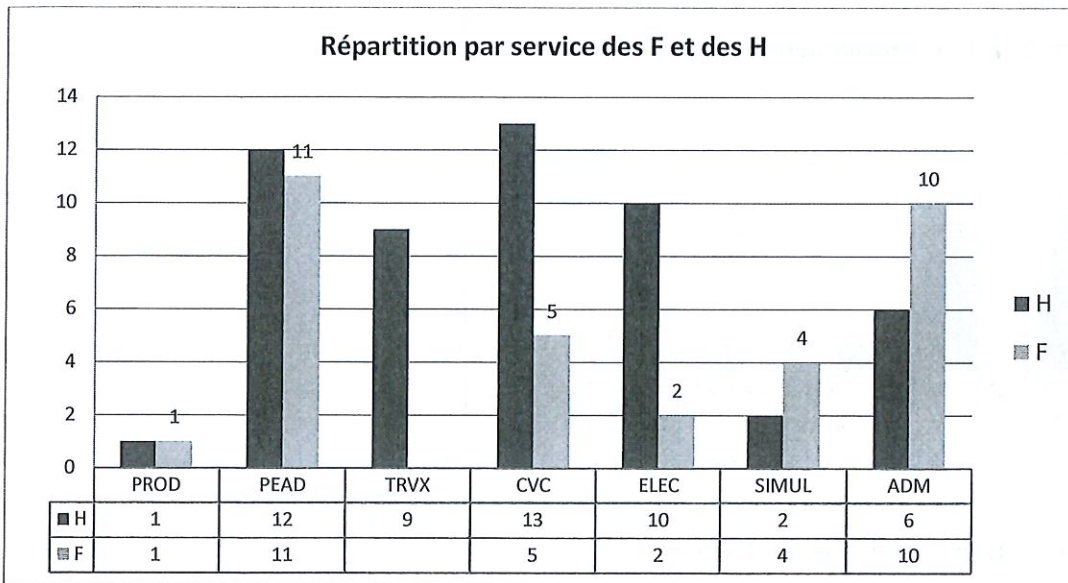


AB

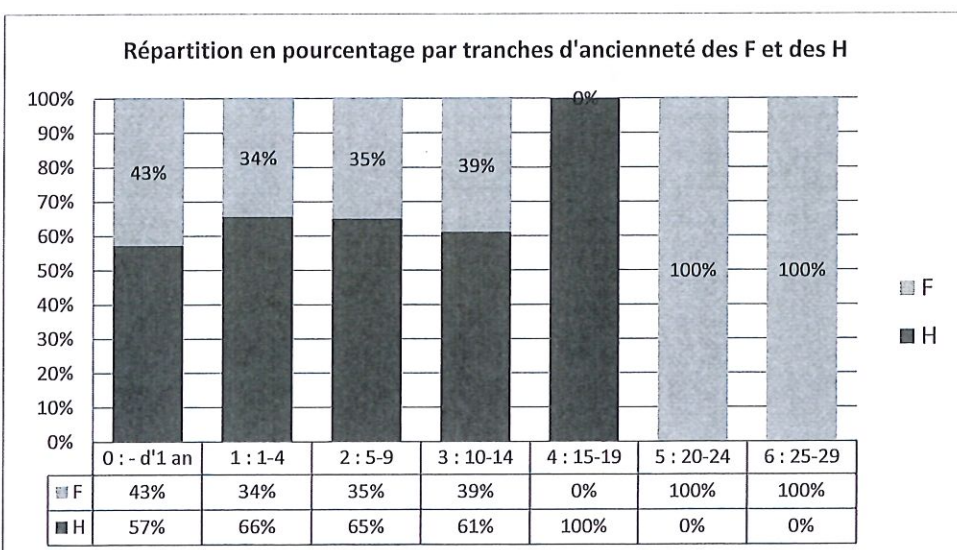
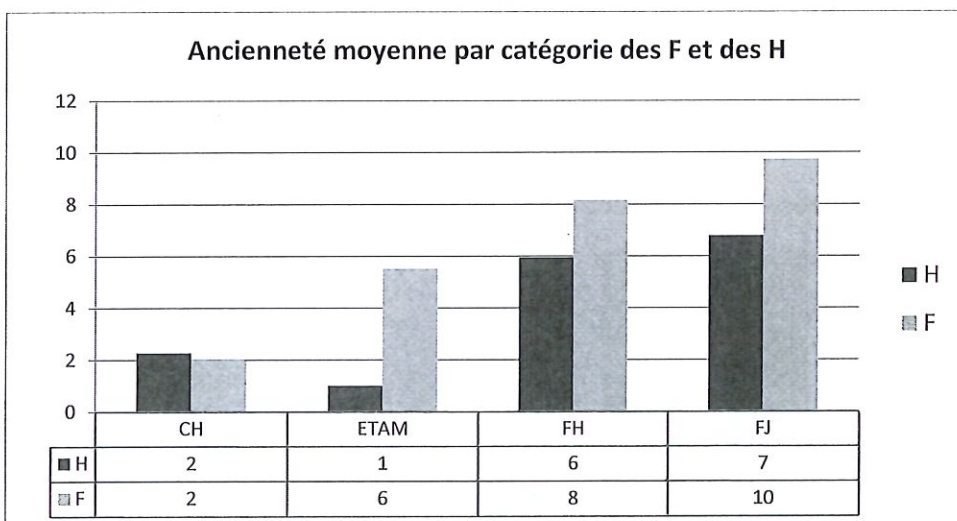
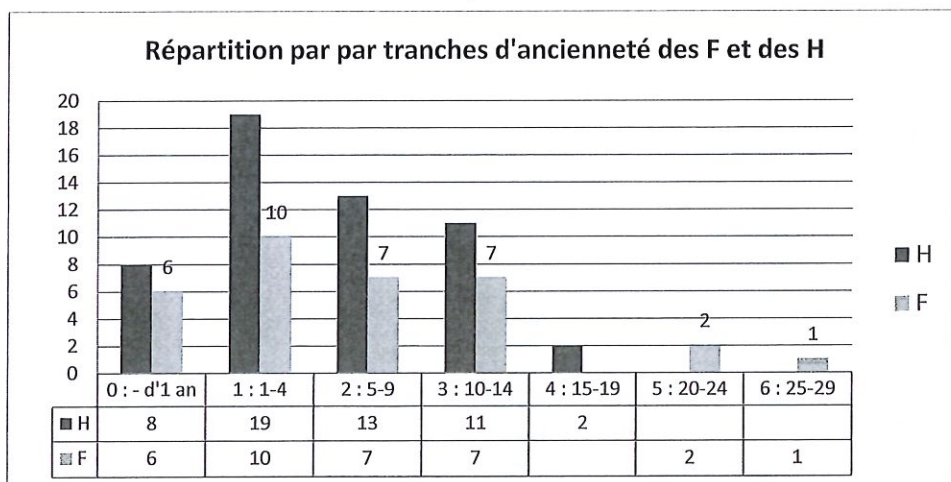
2.7.9 Répartition par métier



2.7.10 Répartition par pôle



2.7.11 Ancienneté




ANNEXE 2 – INDEX 2018

1 – INDICATEUR DE REMUNERATION

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ETAM	moins de 30 ans					0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans		2 612			0	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	2 687				1	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	2 888				3	0	0	0	0,00%
CH	moins de 30 ans	2 506	2 572	2,6%	0,0%	7	8	1	15	0,00%
	30 à 39 ans		2 890			0	3	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	2 677				1	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	2 859				1	0	0	0	0,00%
FH	moins de 30 ans	3 649				1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	3 521	3 516	-0,1%	0,0%	10	14	1	24	0,00%
	40 à 49 ans	3 993	3 999	1,7%	0,0%	3	5	1	8	0,00%
	50 ans et plus		3 701			0	2	0	0	0,00%
FJ	moins de 30 ans		4 600			0	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	5 400	5 125	-5,4%	-0,4%	2	8	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	4 373	5 030	13,1%	8,1%	3	7	1	10	1,41%
	50 ans et plus	6 231	5 260	-15,8%	-10,8%	2	3	0	0	0,00%
ensemble des salariés		3 573	3 925	9,0%		87			57	1,41%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

38

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

38

2 – INDICATEUR DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux		écart de taux	nombre de		validité du	effectifs	écart
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ETAM			0,0%	4	2	0	0	0,00%
CH	11,0%	9,0%	-2,0%	9	11	0	0	0,00%
FH			0,0%	14	21	1	35	0,00%
FJ			0,0%	7	19	0	0	0,00%
ensemble des salariés	2,9%	1,9%	-1,0%	87			35	0,00%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des augmentations individuelles.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

0,0

note obtenue sur 20 :

20

3 – INDICATEUR DE TAUX DE PROMOTIONS

catégorie socioprofessionnelle	taux de		écart de taux	nombre de		validité du	effectifs	écart
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ETAM			0,0%	4	2	0	0	0,00%
CH	11,0%	9,0%	-2,0%	9	11	0	0	0,00%
FH			0,0%	14	21	1	35	0,00%
FJ	0,0%	11,0%	11,0%	7	19	0	0	0,00%
ensemble des salariés	2,9%	5,8%	2,9%	87			35	0,00%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

0,0

note obtenue sur 15 :

15

4 – POURCENTAGE DE SALARIEES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGE MATERNITE

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	0		

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettant de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

note obtenue sur 15 :

Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé

INCALCULABLE
#N/A

=N/A

5 – NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS REPRESENTE PARMIS LES 10 + HAUTES REMUNERATIONS

	Nombre de salariés parmi les			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	3	7	10	3

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

note obtenue sur 10 :

3

5

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rér

INDEX 2018

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	1,4	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INC ALC		15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			78		85
INDEX (sur 100 points)			92		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.