

**ACCORD**

**SUR LA MISE EN PLACE D'UN**

**DISPOSITIF DE CESSATION**

**D'ACTIVITE POUR LES SALARIES**

**AGES AU SEIN DE LA SOCIETE**

**ALSTOM** Transport S.A.

**AMBITION**  
**2000**

9 OCTOBRE 2002

# ***PROTCOLE D'ACCORD***

Entre

- **LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT S.A.**, ayant son Siège Social situé : 25, avenue Kléber à Paris (75116 – France), représentée par Monsieur Marc de Lombarès, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines France

**D'UNE PART,**

**ET,**

- **LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOUSSIGNEES,**

**D'AUTRE PART**

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

---

---

## **PREAMBULE**

---

A la lumière des constats effectués en termes de pyramide des âges de la population Ouvrière de notre Entreprise et des difficultés prévisibles que nous rencontrerons en termes de renouvellement des compétences consécutivement aux départs en retraite massifs des classes d'âge d'après-guerre , ALSTOM Transport souhaite adopter une démarche proactive.

La Direction et les Partenaires Sociaux ont souhaité ainsi mener une démarche constructive autour de la mise en place d'un accord de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences, pour faire face d'une part aux mutations nombreuses et importantes dans notre secteur industriel et d'autre part pour tenir compte de la pénibilité de certains travaux exercés au sein de l'Entreprise. Les parties signataires réaffirment par le présent accord collectif leur volonté de proposer à certains salariés rencontrant de réels problèmes d'adaptation à leur emploi, un dispositif de cessation anticipée d'activité dans le cadre du dispositif CASA.

Le présent accord et celui relatif à la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences permettront à l'Entreprise une adaptation des effectifs en accélérant sa participation à l'emploi des jeunes tout en procédant au nécessaire rééquilibrage de sa pyramide des âges.

Le présent accord est conclu

- dans le cadre des dispositions du décret n°2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté du 9 février 2000 pris pour l'application de l'article R.322-7 - 2 du Code du Travail, instituant un dispositif intitulé CATS (Cessation Anticipée d'Activité)
- et dans le cadre de l'Accord National professionnel signé le 26 juillet 1999 par l'UIMM et les organisations syndicales. Les publications du décret et de l'arrêté susvisé ont permis, par voie de conséquence, son entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2000.

**CHAPITRE 1**  
**LA MISE EN PLACE D'UN ACCORD SUR LA CESSATION D'ACTIVITE**  
**ANTICIPEE DES SALARIES AGES (C.A.S.A)**

• **Article .1**

**Bénéficiaires**

Les partenaires sociaux et la Direction d'ALSTOM Transport considèrent par le présent Accord qu'en marge des salariés disposant des conditions strictes énoncées par l'article R.322-7-2 du Code du Travail, d'autres personnes rencontrent du fait de leur âge et des fonctions qu'elles ont exercées auparavant, de réelles difficultés d'adaptation à leur emploi liées aux conditions spécifiques d'exercice de leur fonction. C'est la raison pour laquelle nous distinguerons deux groupes d'ayant droit à ce dispositif.

D'une part les bénéficiaires répondant :

**A - AUX CONDITIONS GENERALES – (Prise en charge partielle de l'allocation par l'Etat)**

- ⇒ Le personnel pouvant bénéficier de la mesure CASA dite « Stricte » devra répondre aux critères suivants :
- avoir adhéré personnellement au dispositif de la société et être en activité pendant la période d'application du présent accord,
  - être âgé d'au moins 57 ans
  - avoir été salarié de la Société ALSTOM Transport SA de manière continue pendant un an au moins avant la date d'adhésion au dispositif
  - avoir accompli quinze ans de travail à la chaîne au sens de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n°76-

- 404 du 10 mai 1976 ou de travail en équipes successives, ou encore avoir travaillé habituellement deux cents nuits ou plus par an pendant 15 ans
- ou , pour un travailleur handicapé, au sens de l'article L.323-3 du Code du Travail, justifier d'au moins 40 trimestres validables pour la retraite au sens des articles R.351-3 (périodes d'assurance), R.351-4 (périodes équivalentes), R351-15 du Code de la Sécurité Sociale, dans un ou plusieurs régimes de la Sécurité Sociale de salariés,
  - ne pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R.351-27 du Code de la Sécurité Sociale ou de l'article R.351-45 du même code (période transitoire)
  - n'exercer aucune autre activité professionnelle salariée ou non,
  - ne bénéficier ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application de l'article L.351-2 du Code du Travail (allocation de régime d'assurance et allocation de solidarité), de l'article R.322-7 (allocation spéciale du F.N.E.) ou de la loi n°96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire en faveur de l'emploi (ARPE).
  - ne pas pouvoir bénéficier, pendant l'application du présent Accord, du dispositif ARPE

**B – AUX CONDITIONS PARTICULIERES – (*Prise en charge totale de l'Allocation par l'Entreprise*):**

- ⇒ Le personnel pouvant bénéficier de la mesure CASA dite « Elargie » devra répondre aux critères d'admission suivants :

**Tous les établissements sauf TARBES**

- avoir adhéré personnellement au dispositif de la société et être en activité pendant la période d'application du présent accord,
- être âgé d'au moins 58 ans,
- avoir appartenu à la catégorie Socio-Professionnelle « Ouvriers », au sens de la Convention Collective, pendant au moins 10 ans pour ALSTOM Transport et avoir un minimum de 20 années d'ancienneté dans le Groupe

avant la date d'adhésion au dispositif. A titre dérogatoire il est convenu entre les parties que les salariés ayant passé 10 ans en expatriation dans un pays à risque pour une activité de maintenance ou de mise en service, seront aussi éligibles s'ils disposent des autres conditions,

- réunir à l'entrée dans le dispositif 160 trimestres de cotisations (périodes de travail, périodes reconnues équivalentes....) dans un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale de salariés,
- n'exercer aucune autre activité professionnelle,
- ne bénéficier ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application de l'article L.351-2 du Code du Travail (allocation de régime d'assurance et allocation de solidarité), de l'article R.322-7 (allocation spéciale du F.N.E.) ou de la loi n°96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire en faveur de l'emploi (ARPE),
- rencontrer des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité (nouvelles technologies ou nouvelle organisation du travail par exemple)

### **Etablissement de TARBES**

- avoir adhéré personnellement au dispositif de la société et être en activité pendant la période d'application du présent accord,
- être âgé d'au moins 57 ans,
- avoir appartenu à la catégorie Socio-Professionnelle « Ouvriers », au sens de la Convention Collective, pendant au moins 10 ans pour ALSTOM Transport et avoir un minimum de 20 années d'ancienneté dans le Groupe avant la date d'adhésion au dispositif,
- réunir, à la sortie du dispositif, 160 trimestres de cotisations (périodes de travail, périodes reconnues équivalentes....) dans un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale de salariés,
- n'exercer aucune autre activité professionnelle,
- ne bénéficier ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation

versée en application de l'article L.351-2 du Code du Travail (allocation de régime d'assurance et allocation de solidarité), de l'article R.322-7 (allocation spéciale du F.N.E.) ou de la loi n°96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire en faveur de l'emploi (ARPE),

- rencontrer des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité (nouvelles technologies ou nouvelle organisation du travail par exemple)

D'ici le 28 février 2005, date d'échéance finale du dispositif de la branche Métallurgie, Alstom Transport proposera à 245 salariés, d'adhérer au dispositif CASA, sous réserve qu'ils puissent prouver par la suite qu'ils disposent des conditions particulières pour y adhérer.

Chaque année, les Directions des établissements établiront la liste des ayants-droits potentiels.

• **Article 2**

***Effet de l'adhésion CASA sur le contrat de travail***

---

Les salariés qui décideront d'adhérer volontairement au dispositif CASA mis en place au sein de la société verront leur contrat de travail suspendu jusqu'à la date de la sortie du dispositif, c'est à dire jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier d'une retraite accordée par la Sécurité Sociale à taux plein.

Durant cette période, les salariés s'engagent à n'exercer aucune autre activité professionnelle de quelque nature que ce soit, sous la forme d'un emploi salarié ou non.

Ils percevront une allocation temporaire de remplacement , dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

En tout état de cause, chaque bénéficiaire s'engage à faire liquider ses droits à la retraite du régime général de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires, dès lors qu'il peut bénéficier du taux plein.

• **Article 3**

**Formalités d'adhésion à CASA**

---

Chaque année, durant l'application du présent accord, les salariés pouvant remplir les conditions prévues à l'article 1 se verront remettre une proposition d'adhésion accompagnée d'une copie du présent accord.

Chaque salarié potentiellement concerné sera reçu lors d'un entretien individuel avec la Direction des Ressources Humaines de son établissement qui lui expliquera l'ensemble du dispositif CASA. Une simulation de ses ressources ainsi qu'une proposition d'avenant à son contrat de travail lui sera alors communiquée. Cet entretien sera le moment privilégié pour répondre à l'ensemble des questions soulevées par le salarié. Ce dernier pourra en outre se faire assister d'une personne de son choix.

Le salarié désirant adhérer définitivement à CASA devra adresser par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, le bulletin d'adhésion et l'avenant au contrat de travail signés qui lui auront été remis par la Direction des Ressources Humaines lors de l'entretien sus-mentionné, ce, dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de réception des documents visés ci dessus.

Cette adhésion vaut acceptation de l'ensemble du dispositif et de ses conséquences.

A défaut d'adhésion dans le délai et les conditions précités, le salarié sera considéré comme refusant la mesure CASA.

Le salarié désirant adhérer au dispositif CASA, s'engage à remettre à la Direction des Ressources Humaines de son site, pour la constitution de son dossier, l'ensemble des informations relatives à l'évaluation de sa situation au regard de la retraite de base et des régimes de retraite complémentaire, comme par exemple la remise d'un relevé de carrière CNAVTS ainsi que tout autre document attestant des années validées au titre d'un ou plusieurs régime de retraite quel qu' en soit la nature. Ces informations doivent être communiquées à la société au plus tard le jour de l'adhésion au dispositif.

Par ailleurs les salariés s'engagent à fournir à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement l'ensemble des documents attestant qu'ils remplissent bien les conditions de l'une ou l'autre des populations définies à l'article 1 du présent chapitre.

• **Article 4**

***Date d'effet de la prise en charge CASA***

---

Les salariés qui se seront portés volontaires pour une admission au dispositif CASA dans les conditions de l'article 3 entreront dans le dispositif le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'adhésion matérialisée par la signature de l'avenant au contrat de travail transmis par la Direction des Ressources Humaines de l'établissement.

Toutefois l'allocation de remplacement ne commencera à être versée au bénéficiaire qu'au terme de la période de carence prenant en compte les droits acquis au titre des congés payés et, le cas échéant, tout dispositif de capitalisation de temps.

• **Article 5**

***Engagements réciproques***

---

Les salariés qui ont adhéré au dispositif CASA s'engagent lors de leur adhésion au dispositif à ne reprendre aucune autre activité salarié ou non. Le dispositif s'inscrivant

dans une démarche de cessation d'activité, aucune activité professionnelle ne pourra être exercée pendant la durée du versement de l'allocation.

Le bénéficiaire devra informer la société ALSTOM Transport SA de tout changement de sa situation personnelle qui serait susceptible de faire cesser le montant de son allocation de remplacement ; il pourra être amené, sur demande de la société et, à tout moment, à produire tous justificatifs relatifs à sa situation personnelle.

En conséquence des règles précitées, les dispositions du présent accord cesseraient d'être applicables au bénéficiaire dans les hypothèses suivantes :

- rupture du contrat de travail du bénéficiaire,
- reprise d'une activité professionnelle,
- liquidation d'une retraite par anticipation et/ou d'un avantage vieillesse à caractère viager.

ALSTOM Transport s'engage à compter de la signature de l'accord, à procéder à des recrutements pour un volume de 70 % du nombre des personnes qui auront adhéré au dispositif CASA, la cible privilégiée de ces recrutements étant la population des moins de 30 ans afin de rééquilibrer la pyramide des âges de l'entreprise.

**• Article 6**

***Conséquences financières de l'adhésion***

---

Le salarié ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité voit son contrat de travail suspendu pendant la période de couverture du dispositif.

Lors de son adhésion au dispositif CASA, le salarié perçoit un acompte correspondant à 90% de son indemnité de mise à la retraite à laquelle il pourra prétendre à la sortie du dispositif.

Au moment du départ à la retraite, le salarié percevra le solde de l'indemnité de mise à la retraite sur son dernier bulletin de paie. Cette indemnité sera calculée avec l'ancienneté compte tenu de la période en CASA. Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité sera le salaire de base et l'ancienneté temps complet compte tenu des éventuelles augmentations générales.

En outre il perçoit à l'entrée du dispositif le prorata de gratification annuelle, les jours de congés acquis et non pris ainsi que le paiement des Repos Compensateurs, heures supplémentaires auxquels il peut prétendre.

Enfin les salariés adhérents à CASA resteront éligibles aux médailles du travail compte tenu de leur ancienneté acquise durant le dispositif.

• **Article 7**

**Détermination de l'allocation CASA**

---

---

La société ALSTOM Transport SA garantit aux bénéficiaires du dispositif le versement d'une allocation de remplacement CASA exprimée en fonction d'un pourcentage de la rémunération de référence telle que définie dans le présent article.

**A - Détermination de la rémunération de référence**

La rémunération de référence servant au calcul de l'allocation de remplacement est calculée en tenant compte de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois civils précédant le jour de l'adhésion du salarié au présent dispositif, pour le montant soumis aux cotisations servant au financement du régime d'assurance chômage.

Cette rémunération sera revalorisée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, dans les mêmes conditions que celles applicables aux allocations versées par les ASSEDIC en cas de perte d'emploi.

**B - Situation particulière**

Pour la détermination du salaire de référence, il est convenu entre les parties que la rémunération de référence prise en compte pour une personne ayant son contrat de travail suspendu du fait d'une maladie ou accident du travail pour une durée inférieure à 6 mois sera celle de la rémunération brute contractuelle reconstituée sur la base d'un temps plein.

### **C – Plafond applicable**

En tout état de cause, l'ensemble des éléments constituant la rémunération annuelle brute de référence servant de base au calcul de l'allocation dite de remplacement est plafonné à deux plafonds annuels de la Sécurité Sociale.

### **D – Fixation du taux de remplacement**

Le montant brut de l'allocation de remplacement est fixé de telle sorte que le bénéficiaire perçoive une allocation brute, avant précompte des charges sociales en vigueur, égale à 70% de la rémunération de référence telle que déterminée ci-dessus limitée à un plafond de la Sécurité Sociale et 50 % entre un et deux plafonds de la Sécurité Sociale.

### **E – Modalités de versement**

L'allocation de remplacement est viagère et personnelle. Elle est versée mensuellement après expiration de la période pendant laquelle le salarié bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et/ou de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

L'allocation de remplacement est versée directement par l'UNEDIC dans les limites fixées par le décret n°2000-105 du 9 février 2000, le solde étant versé par l'entreprise.

## **F – Traitement social et fiscal des cotisations**

L'allocation de remplacement est versée en application de l'Accord national professionnel en date du 26 juillet 1999 et du présent accord d'entreprise. Pour l'employeur, l'allocation est exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations Sécurité Sociale au titre de l'article L.352-3 du Code du Travail et en application de l'article L.131-2 du Code de la Sécurité Sociale, qu'elle fasse l'objet ou non d'une prise en charge partielle par l'Etat.

Jusqu'à hauteur des limites fixées par le décret n°2000-105 du 9 février 2000 , l'allocation de remplacement sera soumise à la CSG-CRDS applicable aux revenus de remplacement, le solde versé par l'entreprise sera soumis aux mêmes cotisations que les salaires.

### **• Article 8**

#### **Couverture sociale**

A – Maintien des cotisations aux régimes de retraites complémentaires.

Conformément à l'Accord national professionnel, les bénéficiaires du dispositif CASA tels que définis dans les « conditions générales », qui adhéreront à partir de 57 ans, bénéficieront de la part de leur caisse de retraite de l'attribution de points gratuits calculés sur la base de leur dernier salaire de référence et calculé au taux minimum obligatoire .

Pour les bénéficiaires du dispositif CASA tel que définit dans les « conditions particulières » et qui adhéreront à partir de 58 ans ou 57 ans pour les bénéficiaires de l'établissement de Tarbes, pour lesquels l'allocation est prise totalement en charge par l'entreprise, les cotisations de retraite complémentaires seront financées totalement par l'employeur sur la base du dernier salaire de référence et du taux applicable avant la cessation d'activité.

B – Maintien des droits au régime de prévoyance

Le bénéfice du régime de prévoyance obligatoire (frais de soins de santé, décès, rente de conjoint) est maintenu pendant la durée de la cessation anticipée d'activité.

Les cotisations dues à ce titre seront calculées sur la base du salaire de référence servant au calcul de l'allocation et prises en charge totalement par l'employeur.

C – Maintien des droits au regard du Régime de la Sécurité Sociale

Les salariés en cessation d'activité conservent la qualité d'assuré et bénéficient du maintien des droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elles relevaient antérieurement. Les périodes pendant lesquelles les personnes bénéficient d'une allocation de cessation d'activité, dans le cadre d'un accord d'entreprise consécutif à un accord national de branche, sont prises en compte et validées pour l'ouverture du droit à pension du régime général.

• **Article 9**

***Création du congé de cessation anticipée de fin de carrière***

---

Dans le cadre du présent accord, il est créé un congé spécifique de cessation anticipée de fin de carrière.

L'objectif de ce congé consiste à donner la possibilité aux salariés d'ALSTOM Transport SA répondant aux conditions d'adhésion au dispositif CASA décrites ci-dessus, d'aménager leur temps de travail dans l'année qui précède leur entrée dans le dispositif. Le salarié aura à cet effet la possibilité de capitaliser du temps avant la date de son départ et ainsi financer à l'aide de l'entreprise un congé de cessation anticipée par le Compte Epargne Temps.

L'âge minimum pour bénéficier de ce congé de cessation anticipée de fin de carrière est 57 ans.

Le salarié souhaitant bénéficier de ce congé anticipé devra formaliser sa demande par un courrier spécifique envoyé en lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, courrier dans lequel il s'engage d'une part à avoir les conditions pour adhérer à CASA d'ici le 28 février 2005 et d'autre part à entrer dans le dispositif si celui ci lui est proposé par l'employeur.

Dès réception et réponse positive de l'employeur à cette demande, le salarié pourra bénéficier des abondements prévus pour les bénéficiaires potentiels du dispositif CASA.

Ces abondements se formaliseront par une alimentation spécifique du Compte Epargne Temps – Ligne Epargne - du salarié.

Le salarié souhaitant adhérer au dispositif CASA et répondant aux conditions de l'accord bénéficiera dès sa demande officielle de congé anticipé d'un abondement d'ouverture du compte de 10 jours.

Par la suite, l'entreprise s'engage à abonder dans le Compte Epargne Temps – Ligne Epargne – l'équivalent de ce que le salarié épargne, soit en temps soit en argent.

Par ailleurs chaque action de formation ou de transfert de connaissances organisée par l'employeur et impliquant la participation du bénéficiaire potentiel, donnera lieu à un abondement en temps égal à la durée de l'action concernée. Cet abondement se formalisera sur le bulletin de paie du salarié au moment de la prise de son congé de cessation anticipée de fin de carrière.

La limite de l'abondement de l'entreprise est fixée à 40 jours.

La prise du congé anticipé de fin de carrière se fera en accord avec la hiérarchie et en une seule fois. Le congé ne pourra en aucun cas être fractionné, sans débiter nécessairement dès l'entrée dans le présent dispositif CASA.

---

Pendant cette période le salarié bénéficie du même niveau de couverture sociale qu'en activité.

• **Article 10**

**Sortie du dispositif**

---

Lorsque, à partir de 60 ans, le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention d'une pension de vieillesse à taux plein au sens des articles L.351-1 à L.351-5 du code de la Sécurité Sociale, l'entreprise procède, dans les conditions prévues, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité.

---

## **CHAPITRE II**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

---

• **Article 11**

***Commission de suivi***

---

Une Commission de suivi du présent accord dans laquelle sont représentées la Direction et chacune des Organisations syndicales représentatives signataires des présentes est constituée. La commission de suivi de l'accord CASA sera concomitante avec celle de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences.

Chaque Organisation syndicale représentative peut y désigner deux représentants pour participer à ses réunions.

L'ordre du jour est établi sur la base des questions formulées préalablement par la Direction et les Organisations syndicales. Les heures de réunions de la Commission seront indemnisées sur la base des dispositions régissant les réunions organisées à l'initiative de l'employeur.

La Commission de suivi du présent accord se réunit à l'initiative et sous la présidence de la Direction, à la convenance des parties signataires, selon une fréquence minimale d'une réunion par an. Une première réunion de cette Commission de suivi sera organisée dans les six mois suivants la signature des présentes.

La Commission de suivi est chargée de s'assurer des conditions d'application des dispositions prévues au présent accord, de contribuer à la résolution de tout différend d'ordre général qui pourrait éventuellement apparaître et de faire un bilan de son application à intervalle régulier.

• **Article 12**

**Champ d'application**

---

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié des établissements de la société **ALSTOM** Transport SA en France.

• **Article 13**

**Durée et entrée en vigueur**

---

Le présent accord, qui constitue un tout indivisible, est conclu pour une durée déterminée à compter de sa date de signature pour expirer au plus tard le 28 février 2005 sans autre formalité.

L'entrée en vigueur du présent accord est liée à la conclusion d'une convention avec l'Etat fixant un taux de prise en charge du montant des allocations égale à 50 % pour les salariés âgés de 57 ans ou plus et correspondant à la population dite CASA stricte et une exonération de charge pour l'ensemble des bénéficiaires de cet accord. Cet accord est aussi suspendu à la mise en place d'un accord entre les caisses de retraite, les institutions de prévoyance et ALSTOM Transport.

A défaut de signature d'une telle convention avant la fin du mois de janvier 2003, les parties se rencontreront de nouveau pour définir les suites à donner.

Le présent accord est conclu en fonction des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur au moment de la signature. Toute modification de celles-ci qui en modifieraient son objet ou son économie générale (alourdissement du coût pour l'entreprise supérieur à 10%) pourrait entraîner sa révision. Dans une telle hypothèse, les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle renégociation du présent accord

• **Article 14**  
**Dénonciation**

---

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.132-8 du Code du travail.

• **Article 15**  
**Adhésions**

---

Toute Organisation syndicale représentative qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L.132-9 et 10 du Code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord et de ses annexes éventuelles.

• **Article 16**  
**Dépôt et publicité**

---

---

Le présent accord établi en application des articles L 132.1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt auprès des services du Ministre chargé du Travail et du Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L.132-10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Ouen, le 9 octobre 2002 en 9 exemplaires originaux.

**Signatures :**

Pour **ALSTOM** Transport SA,

**Marc de Lombarès,**

,

Pour la CFDT,  
**Patrick MAILLOT**

Pour la CFE-CGC,  
**Didier LESOU**

Pour la CFTC,  
**Jean-Luc MOUSSET**

Pour la CGT,  
**Jean-Louis FOIX**

Pour FO,  
**Jean Marie THIRY**

---

**ANNEXE <> - SITES DE LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT SA**

---

- **AYTRE - LA ROCHELLE**  
**AVENUE DU COMMANDANT LYSIACK**  
**BP 359**  
**17001 LA ROCHELLE**
  
- **BELFORT**  
**3 AVENUE DES TROIS CHÊNES**  
**90018 BELFORT**
  
- **LE CREUSOT**  
**1 RUE BAPTISTE MARCET**  
**BP 42**  
**71202 LE CREUSOT CEDEX**
  
- **ORNANS**  
**AVENUE DE LATTRE DE TASSIGNY**  
**BP 31**  
**25290 ORNANS**
  
- **RUEIL - MALMAISON**  
**23 AVENUE DE LA REPUBLIQUE**  
**92506 RUEIL-MALMAISON**
  
- **SAINT-OUEN**
  - ✓ **OMEGAT**  
**48 RUE ALBERT DHALENNE**  
**93482 SAINT-OUEN CEDEX**
  - ✓ **INFORMATION SOLUTION**  
**33 RUE DES BATELIERS**  
**BP 165**  
**93405 SAINT-OUEN CEDEX**
  - ✓ **CONSTRUCTION**  
**50 RUE ARDOUIN**  
**93584 SAINT-OUEN CEDEX**
  
- **TARBES**  
**50 RUE DU DOCTEUR GUINIER**  
**BP 4**  
**65600 SEMEAC**
  
- **VALENCIENNES - PETITE FORET**  
**RUE JACQUARD**  
**BP 45**  
**59494 PETITE FORÊT**

- **VILLEURBANNE**  
**11-13 AVENUE DU BEL AIR**  
**69627 VILLEURBANNE**
  
- **ET TOUT AUTRE EVENTUEL NOUVEL ETABLISSEMENT DE LA SOCIETE**  
**ALSTOM TRANSPORT SA**