

# ACCORD SUR LA DIVERSITE & L'EGALITE DES CHANCES



## - SOMMAIRE -

<b>Préambule</b>		p 3
<b>CHAPITRE I</b>	<b>Promotion des enjeux de la diversité et de l'égalité des chances en interne</b>	p 4
	I.1 L'engagement du management : Comité Diversité & Egalité des chances	
	I.2 Communication	
	I.3 Formation des populations cibles sur les enjeux de la diversité et de l'égalité des chances	
<b>CHAPITRE II</b>	<b>Promotion des enjeux en externe</b>	p 5
	II.1 Cabinets de recrutement, entreprises d'intérim de travail temporaire, organismes de formation et autres prestataires de service	
	II.2 Réseaux institutionnels et associatifs	
<b>CHAPITRE III</b>	<b>Diversité des recrutements</b>	p 6
	III.1 L'internationalisation des équipes	
	III.2 Le rééquilibrage de la pyramide des âges	
	III.3 La part des femmes dans les recrutements	
	III.4 La diversité des sources de recrutement	
<b>CHAPITRE IV</b>	<b>Intégration des principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans les processus de recrutement et de développement</b>	p 7
	IV.1 Langue de communication	
	IV.2 Objectivité et transparence du processus de recrutement interne ou externe	
	IV.3 Objectivité et transparence du processus de développement interne	
	IV.4 Les dispositifs d'alerte	
<b>CHAPITRE V</b>	<b>Organisation du dialogue social relatif à la parité Homme Femme</b>	p 9
	V.1 Commission parité homme femme dans les établissements	
	V.2 Commission parité homme femme en central	
<b>CHAPITRE VI</b>	<b>Modalités d'application de l'accord</b>	p 10
	VI.1 Champ d'application	
	VI.2 Durée de l'accord	
	VI.3 Commission de suivi	
	VI.4 Conditions de dépôt de l'accord	

WPS  
ja  
pu CS

## Préambule

La performance du groupe Alstom repose sur trois valeurs essentielles : l'esprit d'équipe, la confiance et l'action. Ces valeurs contribuent à la cohésion du groupe et à la confiance que nous témoignent nos clients, nos partenaires et fournisseurs, nos actionnaires, le grand public et les nouveaux talents qu'Alstom souhaite attirer.

Le fait de partager des valeurs communes, permet aujourd'hui d'intégrer la diversité comme une vraie force et une source d'enrichissement pour l'entreprise. La performance réside non pas dans l'uniformité mais bien dans la diversité des nationalités, des cursus de formation, des aptitudes physiques, des origines sociales ou dans la mixité hommes-femmes.

Chez Alstom, et plus particulièrement chez Alstom Transport, cette diversité est devenue une réalité :

- sur l'ensemble des établissements français, 420 salariés sont d'origine étrangère représentant 55 nationalités,
- les recrutements se font à tous les niveaux de la pyramide des âges,
- sur les 2071 personnes recrutées en France depuis janvier 2006, 23 % sont des femmes et cette part doit encore augmenter,
- 27 personnes handicapées recrutées depuis 2007, avec un objectif de doubler ce nombre d'ici fin 2011.

Pour renforcer encore cette diversité, Alstom Transport déploie actuellement un large dispositif d'actions dont la mise en place des commissions égalité hommes/femmes pour évaluer les écarts dans les montants des salaires, des partenariats avec le monde associatif tel que « Tremplin » dans le cadre des actions pour favoriser l'insertion des personnes handicapées ou encore avec l'association « Elles bougent », dont l'objectif est d'informer et de susciter des vocations auprès des jeunes filles pour les métiers d'ingénieurs dans le secteur des transports.

Alstom Transport place donc le sujet de la diversité au cœur du dialogue social. Après la signature, en 2006, de l'accord pour la reconnaissance, le soutien à l'embauche et le développement des personnes handicapées, ce nouvel accord élargit le champ de la diversité et de l'égalité des chances. Il établit la création d'un comité « Diversité et Egalité des chances », un dispositif de sensibilisation et de formation pro-actif et une politique de recrutement axée sur l'internationalisation des équipes, l'augmentation de la part des femmes et des personnes de plus de 45 ans ainsi que la diversification des profils recrutés.

# CHAPITRE I | Promotion des enjeux de la diversité et de l'égalité des chances en interne

## I.1 L'engagement du management : Comité Diversité & Egalité des chances

Afin de promouvoir les enjeux de la diversité, partager et développer les bonnes pratiques mises en œuvre dans les différents pays où est implantée la société il est créé, pour une durée de 3 ans, un Comité Diversité & Egalité des chances présidé par le Senior Vice-Président des Ressources Humaines d'Alstom Transport. Ce comité est composé de 4 membres du comité de direction d'Alstom Transport, dont deux femmes et deux hommes et 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent texte, cette délégation est composée d'un homme et d'une femme. Ce comité a vocation à évoluer vers une composition internationale pour bénéficier des expériences des différents pays où est implanté le groupe.

Ce comité se réunit une fois par an pour examiner les bonnes pratiques, les difficultés et les freins rencontrés en matière de diversité et d'égalité des chances. Pour enrichir cet examen un représentant des cinq régions d'implantation de l'entreprise (Pays ibériques & Amérique du sud, Asie Pacifique, Amérique du Nord, Europe du Nord et Europe du Sud) sera invité par le Président du comité afin de présenter un bilan des actions mises en œuvre dans chacune des cinq régions. A l'issue de cet examen, le comité, à travers un échange sur les bilans et les expériences présentés, définit les orientations Diversité & Egalité des chances pour les 12 mois suivants. Ces orientations guident les plans d'actions et indicateurs associés qui sont déployés au sein de l'entreprise. Cette réunion est suivie d'une communication à l'ensemble du personnel.

## I.2 Communication

A l'issue de la réunion annuelle du Comité Diversité & Egalité des chances, un plan de communication est établi. Il vise à promouvoir à travers l'ensemble des établissements les orientations prioritaires retenues, les résultats pratiques enregistrés et des exemples concrets traduisant l'implication de l'entreprise dans ce domaine.

## I.3 Formation des populations cibles sur les enjeux de la diversité et de l'égalité des chances

Trois modules de formation seront élaborés, spécifiques aux populations cibles ci-après, les comités de direction, les équipes ressources humaines et les managers intervenant régulièrement dans les processus de recrutement. L'ensemble des personnes concernées sera formé au terme des trois années d'application de l'accord, ces actions seront intégrées dans les plans de formation 2010. Les projets de modules de formation seront présentés à la commission de suivi du présent accord.

### a) Formation des Comités de direction :

Les Comités de direction sont les premiers vecteurs pour mobiliser les équipes sur l'ensemble des valeurs du groupe et en particulier pour promouvoir les enjeux de la diversité et l'égalité des chances. Ce module sera axé sur :

- les enjeux de la diversité et l'égalité des chances
- le contenu et les objectifs du présent accord
- le contexte juridique de la diversité et de l'égalité des chances

RS  
DA  
MJP  
CS

**b) Formation des équipes Ressources Humaines :**

Les équipes des ressources humaines sont les garants et les promoteurs, au même titre que le management, du respect des engagements en matière de diversité et d'égalité des chances. Leur bonne connaissance de l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels est essentielle à la réussite de cette mission. Ce module sera axé sur :

- le contenu et les objectifs de l'accord
- les dispositifs légaux et conventionnels
- la prévention des comportements discriminatoires
- la gestion des situations générées par des comportements de discrimination

**c) Formation recrutement des managers :**

Les managers sont impliqués à des fréquences diverses dans le processus de recrutement. Cette activité qui leur est, pour le plus grand nombre, occasionnelle peut être une situation à risque sur le plan des comportements discriminatoires, du fait de maladresses ou de méconnaissances des enjeux et des réglementations relatives à la diversité et à l'égalité des chances. Ce module portera notamment sur :

- le contenu et les objectifs de l'accord
- les dispositifs légaux et conventionnels en matière de recrutement
- le guide d'entretien
- le guide d'évaluation des candidats
- la sélection des candidats

## CHAPITRE II | Promotion des enjeux en externe

### II.1 Cabinets de recrutement, entreprises de travail temporaire, organismes de formation et autres prestataires de service

Compte tenu de sa taille et du volume d'affaires qu'elle génère chez ses prestataires en matière de recrutement, de travail temporaire et de formation, l'entreprise peut encourager la promotion des enjeux de la diversité et de l'égalité des chances auprès de ces partenaires commerciaux. A cet effet lors des consultations, dans le cadre des procédures d'achat du groupe, il sera demandé à chaque prestataire de présenter dans son offre les résultats concrets traduisant son engagement dans ce domaine au sein de son organisation. Par ailleurs dans le cadre de prestations de recrutement ou de travail temporaire, l'offre devra intégrer des engagements de résultats chiffrés en matière de diversité, notamment en terme de parité homme femme, de seniors et de personnes handicapées. Ces résultats et ces engagements feront partie des critères de sélection de l'offre de prestation.

Les équipes achats seront sensibilisées par une action d'information sur les enjeux de la diversité et de l'égalité des chances.

### II.2 Réseaux institutionnels et associatifs

Alstom Transport est implanté en France à travers 12 établissements dans 9 régions. Chaque établissement, au cours des 3 années d'application du présent accord, entreprendra une série d'initiatives pour solliciter ou participer à des programmes locaux ayant pour objectif la promotion des enjeux de la diversité et de l'égalité de chances. Les partenaires privilégiés sont les acteurs du service public de l'emploi et de la formation, (Lycées d'enseignement généraux et professionnels, IUT, Universités, Ecoles d'ingénieurs, Centres d'apprentissage, ANPE, Collectivités territoriales, Missions Locales...) et l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs qui promeuvent directement ou indirectement ces mêmes enjeux.

## CHAPITRE III | Diversité des recrutements

### III.1 L'internationalisation des équipes

Alstom Transport est implanté et organisé sur cinq régions à travers le monde: Pays ibériques & Amérique du sud, Asie Pacifique, Amérique du Nord, Europe du Nord et Europe du Sud. Plus de 100 nationalités sont représentées dans ses équipes. En septembre 2008 Alstom Transport S.A. comptait 389 salariés de nationalité étrangère sur le territoire Français, soit 4,8 % des effectifs. Les perspectives d'évolution et de croissance de l'entreprise vont la conduire à renforcer et développer cette internationalisation des équipes qui représente une opportunité majeure pour accompagner l'évolution des mentalités et des représentations socioculturelles de l'ensemble des employés. La constitution d'équipes internationales passe par l'encouragement de la mobilité et l'accompagnement de l'intégration de collègues étrangers vivant en France ou venant d'autres pays. Depuis janvier 2006, les établissements français ont accueilli 38 « impatriés » et ont recruté 130 salariés étrangers. Pour les trois années à venir l'entreprise poursuivra ce développement de l'internationalisation des équipes, en se fixant comme objectif d'intégrer des salariés de nationalités ou d'origines étrangères ayant une expérience professionnelle dans un autre pays que la France. A cette fin les centres de services partagés recrutement ont été déployés dans les principaux pays où Alstom Transport est présent comme en Allemagne, Angleterre, Espagne, Inde, Chine, Etats-Unis et Brésil. Ces centres n'ont plus seulement vocation à recruter au regard des besoins nationaux mais aussi pour des postes à pourvoir dans les autres pays, de sorte à initier dès le recrutement des parcours internationaux.

### III.2 Le rééquilibrage de la pyramide des âges

En décembre 2005 la moyenne d'âge des salariés d'Alstom Transport S.A. était de 44,2 ans. Entre janvier 2006 et septembre 2008 l'entreprise a réalisé un plan recrutement de 2071 personnes, ce plan a permis de diminuer progressivement la moyenne d'âge pour atteindre 42,7 ans à fin septembre 2008. Sur cette même période, 93 % de ces recrutements ont concerné des personnes de moins de 45 ans et 7 % ont concerné des personnes âgées de 45 ans et plus dont 59 personnes de 50 ans et plus. Compte tenu des potentiels de départs en retraite sur les trois prochaines années, soit près de 500 personnes, et des évolutions de notre carnet de commandes, l'entreprise devrait continuer à recruter sur le même rythme. Ces plans de recrutement sont une réelle opportunité pour renouveler les compétences et favoriser la diversité au sein de l'entreprise.

La baisse de la moyenne des âges n'est pas une fin en soi, la poursuite de ce seul objectif pourrait effectivement conduire à privilégier l'embauche des plus jeunes et être une cause de discrimination des plus âgés, il est donc nécessaire de veiller à maintenir un équilibre entre les différentes tranches d'âges. L'entreprise veillera notamment à augmenter la part des plus de 45 ans dans le flux des nouveaux entrants.

### III.3 La part des femmes dans les recrutements

En décembre 2005 les femmes représentaient 15 % des effectifs français, à fin septembre 2008 elles étaient 17 %. Elles ont par ailleurs représenté 23 % du flux des nouveaux entrants depuis janvier 2006. L'entreprise continuera à orienter ses plans de recrutements dans ce sens.

Il est convenu entre les parties que le meilleur moyen d'apprécier la discrimination ou la non-discrimination à l'embauche est de mesurer le taux de femmes parmi les candidats aux postes proposés et le taux de femmes parmi les candidats retenus. Cette mesure statistique n'est pas réalisable sur l'ensemble des recrutements, en conséquence il est convenu de réaliser cette mesure sur un panel de postes ouverts à un recrutement externe et représentatif des recrutements de la société sur une période donnée. Cette mesure sera réalisée sur l'année 2009 et fera l'objet d'une présentation au comité Diversité et Egalité des chances ainsi qu'à la commission centrale égalité hommes femmes.

BS  
 la  
 pu  
 GS

### III.4 La diversité des sources de recrutement

La richesse des ressources humaines d'une entreprise tient aux talents, aux compétences, aux expertises et aux expériences des membres de ses équipes qu'elle a attirés, maintenus et développés. Au-delà de ces fondamentaux, la diversité des profils qu'elle associera dans ses organisations est d'une part facteur d'une meilleure compréhension des besoins de ses clients et utilisateurs de ses produits et d'autre part la traduction de son engagement sociétal en donnant l'opportunité d'intégrer la société à un éventail plus large de profils.

A cette fin, les managers et les membres des équipes ressources humaines élargiront le champ des profils possibles lors des recrutements, ils s'attacheront à rechercher des compétences, des expériences, des aptitudes indépendamment de profils stéréotypés liés à un cursus de formation, à l'âge, à la situation familiale, au genre ou à d'autres critères sans lien objectif avec les « savoir-faire » et les « savoir-être » recherchés.

Cet engagement de l'entreprise passe par la diversification des sources de recrutement, notamment en renforçant ou initiant des partenariats avec l'ANPE, l'Education nationale et les services publics d'insertion, en participant à des forums emplois.

Le recueil des initiatives réalisées dans ce domaine sera présenté au comité Diversité et Egalité des chances.

## CHAPITRE IV | Intégration des principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans les processus de recrutement et de développement

### IV.1 Langue de communication

Les établissements d'Alstom transport S.A. devront prendre en compte le fait que des employés ne parlent pas nécessairement la langue française. Il sera alors nécessaire de rédiger les notes d'information, ayant pour vocation d'informer l'ensemble du personnel, en français accompagnées d'une traduction dans la langue internationale de notre société, c'est à dire l'anglais. Ce principe de non discrimination s'appliquera dès lors qu'il y a au moins un salarié d'origine étrangère ne parlant pas français.

### IV.2 Objectivité et transparence du processus de recrutement interne ou externe

#### a) Libellé des annonces :

Le libellé de l'offre d'emploi ne doit comporter aucun des critères prohibés par la loi, en particulier il ne doit comporter aucune référence à l'âge du candidat, son sexe, sa nationalité ou son origine, sa situation familiale. Il décrira le contenu des missions du poste et le profil recherché sur la base de compétences, et d'expériences professionnelles.

**b) Critères de sélections :**

Il en va de même pour les critères de sélection, aucun candidat ne peut être écarté d'un recrutement sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions politiques ou syndicales, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe. Les critères de sélection doivent reposer sur les compétences acquises, le niveau d'expérience, les résultats obtenus, l'atteinte d'objectifs et le potentiel d'évolution au sein de l'entreprise.

**c) Information du candidat sur les méthodes utilisées et accès au dossier du candidat :**

Les candidats seront informés des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisés dans le cadre du processus de recrutement. Tout au long de ce processus ils auront accès à leur dossier. Dans le cas d'utilisation de tests de connaissances professionnelles ou tests de personnalité, ils seront informés à leur demande des résultats et de leurs analyses qui en tout état de cause doivent rester confidentiels.

**d) Conduite des entretiens, guide d'entretien, compte rendu d'entretien**

L'entretien d'embauche est un moment clé dans le processus de recrutement, la posture du recruteur et les questions qu'il pose sont essentielles au regard de la collecte d'informations nécessaires à se forger une opinion sur l'adéquation du profil du candidat aux critères de sélection du poste. Le candidat est tenu de répondre à toutes les questions orientées sur les compétences, l'expérience et le passé professionnels, la compréhension et l'intérêt pour les missions du poste. Il est tout fait en droit de s'abstenir de répondre aux questions ayant trait au domaine de la vie privée, comme notamment la situation de famille, l'état de grossesse, ses convictions religieuses ou politiques. En conséquence un guide d'entretien et un formulaire de compte rendu d'entretien seront formalisés et disponibles dans les services des ressources humaines à destination des salariés de l'entreprise ayant à participer à un recrutement. Ces documents seront disponibles sur l'intranet du groupe et diffusés dans les établissements dans les 6 mois suivant la signature de cet accord. Ils seront présentés au préalable à la commission de suivi du présent accord.

## IV.3 Objectivité et transparence du processus de développement interne

L'entretien annuel d'appréciation de la performance et du développement individuel organisé par le manager suit les mêmes principes et règles que l'entretien de recrutement.

Ces échanges doivent être orientés sur les éléments factuels permettant d'apprécier objectivement des résultats au regard d'objectifs, du potentiel d'évolution du salarié dans la société et des actions de développement.

Cette appréciation ne peut pas s'étayer sur des éléments d'ordre personnel prohibés par la loi (sexe, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie...), sur des éléments liés à l'affiliation ou l'engagement dans une organisation syndicale ou enfin des éléments dépendant directement ou indirectement de l'état de grossesse ou du congé maternité.

## IV.4 Les dispositifs d'alerte

Les acteurs naturels à qui s'adresser pour signaler des situations pouvant être qualifiées de discrimination ou des difficultés d'application des présentes dispositions sont, en tout premier lieu, le management, les Directeurs des ressources humaines des établissements et les délégués du personnel.

Au-delà de ces voies de recours internes, il sera mis en place une adresse mail « DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES » à titre expérimental pendant les 6 premiers mois de l'année 2009. Les alertes seront traitées en central en lien avec le Directeur des ressources humaines de l'établissement concerné, le salarié rédacteur de l'alerte sur cette messagerie bénéficiera d'une garantie de confidentialité à sa demande, qu'il soit concerné ou non par la situation de discrimination qu'il aura signalée.

*du 12/01/09  
PM CG*

Les candidats externes dans le cadre de recrutements recevront lors de leur premier entretien, un document présentant les principes et les engagements de l'entreprise en matière de diversité et d'égalité des chances, ce document indiquera le dispositif expérimental d'alerte et l'adresse mail associée.

Le bilan de ce dispositif sera présenté, au terme de la période d'expérimentation, aux signataires du présent accord, afin d'apprécier l'intérêt de pérenniser ce dispositif. En cas de reconduction, un bilan des alertes sera présenté au comité « DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES » lors de sa réunion annuelle.

## CHAPITRE V | Organisation du dialogue social relatif à la parité Homme Femme

### V.1 Commission parité homme femme dans les établissements

#### a) Composition :

Cette commission est composée de deux membres par organisations syndicales signataires et représentées au niveau de l'établissement. Des organisations syndicales concernées s'attacheront, autant que faire se peut, à désigner un homme et une femme. Concernant le nombre de membres de cette commission, il est convenu entre les parties de reconduire les usages en vigueur qui pourraient être plus favorable dans les établissements. Cette commission est présidée par un membre désigné selon les usages de l'établissement.

Le Directeur des ressources humaines ou son représentant sont membres de droit de cette commission. Ils ont en charge la convocation et l'organisation des réunions de la commission.

#### b) Planning et objectifs des réunions :

La commission est convoquée par la direction des ressources humaines dans les 3 semaines qui suivent la clôture des négociations annuelles portant sur les rémunérations, et en tout état de cause avant la fin de la revue de salaire précédant le passage en paye des augmentations de salaires annuelles. L'objectif de cette réunion est d'examiner les propositions de la commission relatives à la parité homme femme.

Le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes de l'établissement élaboré par le Centre de services partagés paye est transmis au Président de la commission et au Directeur des ressources humaines au plus tard le 15 juin.

Une deuxième réunion est organisée entre mi-juin et mi-juillet afin de mener un examen du rapport, et de préparer l'information consultation du Comité d'établissement à sa réunion mensuelle de juillet.

Indépendamment du cycle de réunions décrit ci-dessus, la commission peut tenir une réunion exceptionnelle soit à la demande de la majorité de ses membres, soit à l'initiative du directeur des ressources humaines.

#### c) Compte rendu :

Les réunions font l'objet d'un compte rendu réalisé par le Président de la commission transmis au Président et au Secrétaire du Comité d'établissement ainsi qu'aux membres de la commission parité homme femme en central.

#### d) Crédit d'heures et temps de réunion :

Afin de préparer les réunions de la commission chaque membre dispose d'un crédit annuel de six heures sauf usage plus favorable en vigueur dans l'établissement. Ce crédit d'heures ainsi que le temps passé en réunion sont considérés comme du temps de travail effectif.

## V.2 Commission parité homme femme en central

### a) Composition :

Cette commission est composée des Présidents des commissions des établissements et du délégué central des organisations syndicales signataires de l'accord. Elle est présidée par l'un de ses membres élus à la majorité des voix des membres représentants du personnel de la commission. Ce mandat a une durée de deux ans. Le Directeur des ressources humaines France ou son représentant sont membres de droit. Ils ont en charge la convocation et l'organisation des réunions de la commission.

### b) Transmission du rapport consolidé et réunion annuelle de la commission :

Le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes consolidé des 12 établissements élaboré par le Centre de services partagés paye est transmis au plus tard le 15 juillet. Ce rapport est également transmis aux délégués centraux des organisations syndicales signataires.

La commission est réunie au cours du mois de novembre de chaque année afin d'analyser ce rapport, puis d'examiner les mesures à envisager et de préparer l'information consultation du Comité Central d'entreprise lors de sa réunion du mois de décembre.

Indépendamment de cette réunion annuelle la commission peut tenir une réunion exceptionnelle soit à la demande écrite de deux membres et du président, soit à l'initiative du directeur des ressources humaines.

### c) Compte rendu :

Les réunions font l'objet d'un compte rendu réalisé par le Président de la commission transmis au Président et Secrétaire du Comité Central d'entreprise, aux membres de la commission parité homme femme en centrale et aux délégués syndicaux centraux.

### d) Crédit d'heures et temps de réunion :

Afin de préparer la réunion de la commission et réaliser l'analyse du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, chaque membre dispose d'un crédit annuel de six heures. Ce crédit d'heures ainsi que le temps passé en réunion sont considérés comme du temps de travail effectif.

## CHAPITRE VI | Modalités d'application de l'accord

### VI.1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est l'entreprise ALSTOM Transport.

### VI.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans dès les formalités de dépôt effectuées. Conformément aux articles L.2222-5 et L.2261-7 du code du travail, le présent accord pourra être révisé, à la demande d'un ou plusieurs signataires qui devront formuler des propositions concrètes à l'appui de sa demande. Cette demande sera réalisée par la partie demanderesse par courrier envoyé en recommandé avec accusé réception.

BS  
de Pu CG  
D

## VI.3 Commission de suivi

Le suivi de l'application du présent accord est réalisé par une commission composée de quatre membres par organisation syndicale signataire du présent accord, qui se réunit une fois par an.

## VI.4 Conditions de dépôt de l'accord

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties. Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DDTE de BOBIGNY, une version sur support papier et une version sur support électronique ainsi qu'un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

Fait à SAINT OUEN, le 9 Janvier 2009

Pour **Alstom Transport SA**,

**Monsieur Jean-Michel CHALARD**

Directeur des Ressources Humaines – France,



Pour la **C.F.D.T.**,  
**Monsieur Patrick MAILLOT**  
Délégué Syndical Central



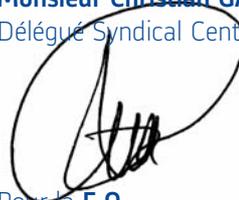
Pour la **C.F.E.-C.G.C.**,  
**Monsieur Didier LESOU**  
Délégué Syndical Central



Pour la **C.F.T.C.**,  
**Monsieur Philippe STAHL**  
Délégué Syndical Central



Pour la **C.G.T.**,  
**Monsieur Christian GARNIER**  
Délégué Syndical Central



Pour la **F.O.**,  
**Monsieur Philippe PILLOT**  
Délégué Syndical Central



**ALSTOM**