

**ACCORD**  
**SUR LA GESTION**  
**PREVISIONNELLE**  
**DES METIERS ET DES**  
**COMPETENCES**

**AU SEIN DE LA SOCIETE**  
**ALSTOM** Transport S.A.

**AMBITION**  
**2000**

**9 OCTOBRE 2002**

## **S O M M A I R E**

### **PREAMBULE**

### **CHAPITRE I - LE MANAGEMENT**

- ⊙ **ARTICLE 1 : IMPLIQUER LES OPERATIONNELS DANS LA DEMARCHE GESTION PREVISIONNELLE DES METIERS ET DES COMPETENCES**

### **CHAPITRE II - LA MOBILITE ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

- ⊙ **ARTICLE 2 : ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DE SON EMPLOI OU ACCEDER A UN NOUVEAU METIER**
- ⊙ **ARTICLE 3 : FAVORISER LA MOBILITE**
- ⊙ **ARTICLE 4 : ANALYSER LES EMPLOIS**

### **CHAPITRE III - L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

- ⊙ **ARTICLE 5 : INSTAURER DES APPROCHES ERGONOMIQUES**
- ⊙ **ARTICLE 6 : AMENAGER LES TEMPS DE TRAVAIL POUR LES FINS DE CARRIERES**

### **CHAPITRE IV - LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES ET LA FORMATION**

- ⊙ **ARTICLE 7: ANTICIPER POUR DECIDER ET CAPITALISER POUR PROGRESSER**
- ⊙ **ARTICLE 8 : REUSSIR L'INTEGRATION DES NOUVEAUX EMPLOYES PAR L'IMPLICATION DES SENIORS**
- ⊙ **ARTICLE 9 : VALORISER LA FORMATION**
- ⊙ **ARTICLE 10 : DEVELOPPER DES PARTENARIATS AVEC DES ECOLES**

---

**CHAPITRE V - CREATION D'UNE FONCTION D'ANIMATION DU  
PROCESSUS GPMC ET OBSERVATOIRE DES METIERS**

---

- ⊙ **ARTICLE 11 : PILOTER ET PARTAGER LES PRATIQUES GPMC**

---

**CHAPITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES**

---

- ⊙ **ARTICLE 12 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**
- ⊙ **ARTICLE 13 : COMMISSION DE SUIVI**
- ⊙ **ARTICLE 14 : CHAMP D'APPLICATION**
- ⊙ **ARTICLE 15 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR**
- ⊙ **ARTICLE 16 : REVISION**
- ⊙ **ARTICLE 17 : DENONCIATION**
- ⊙ **ARTICLE 18 : ADHESIONS**
- ⊙ **ARTICLE 19 : DEPOT ET PUBLICITE**

\*\*\*\*\*

# ***PROTOCOLE D'ACCORD***

Entre

- **LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT S.A.**, ayant son Siège Social situé : 25, avenue Kléber 75116 à Paris (75116 – France), représentée par Monsieur Marc DE LOMBARES, Vice-Président Ressources Humaines France,

**D'UNE PART,**

**ET,**

- **LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOUSSIGNEES,**

**D'AUTRE PART**

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

## **PREAMBULE**

Faisant d'une part le constat d'un vieillissement réel du personnel et plus particulièrement du personnel ouvrier d'**ALSTOM** Transport SA, d'une pyramide des âges déséquilibrée susceptible de constituer à terme un handicap stratégique et sachant, d'autre part, que pour des raisons démographiques nationales, voire européennes, il sera rapidement difficile de renouveler les compétences suite aux départs en retraite massifs des classes d'âges d'après-guerre, les parties signataires se sont rencontrées en vue d'anticiper cette situation et de définir les principes essentiels dont l'entreprise devait se doter pour répondre à la fois à son développement et aux attentes des salariés.

Le présent accord doit permettre de :

- rééquilibrer la pyramide des âges
- sécuriser le transfert de savoirs et savoirs - faire
- préparer l'évolution de la nature des emplois,
- assurer le développement des compétences et l'évolution professionnelle des employés,
- répondre aux aspirations du personnel en prenant en compte les conditions d'exercice de leur métier,
- gérer de manière nouvelle les carrières des employés les plus anciens en favorisant leur développement professionnel,
- obtenir une adéquation satisfaisante entre les postes de travail et les compétences des salariés d'une part et les besoins de l'entreprise d'autre part par une forte implication des responsables opérationnels dans leur ensemble.

Pour faire face aux évolutions nombreuses et rapides de notre secteur économique et pour accompagner la stratégie globale de l'entreprise, la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences nous permettra de gagner en flexibilité, réactivité et adaptabilité. Ainsi, cet accord prend en compte la diversité des contextes des sites d'**ALSTOM** Transport SA ainsi que les actions déjà menées localement.

Pour faciliter la compréhension des chapitres qui vont suivre, il convient de préciser ce que les parties signataires s'accordent à appeler métier et compétences :

- Métier : ensemble de postes similaires par leur finalité économique, leurs compétences techniques et comportementales fondamentales
- Compétence : savoirs - faire opérationnels validés.

Le présent accord constitue un volet important de la mise en place du dispositif CATS - CASA et s'inscrit dans le cadre des chantiers de progrès social de la démarche Ambition 2000.

Engagement n° 15 – Ambition 2000 :

*« La gestion des fins de carrières des populations à métiers sensibles en terme d'expertise et de celles assumant des tâches pénibles est retenue en priorité, comme le chantier d'action ouvert sur 2001. C'est sous l'angle de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences, tendant à la fois à sécuriser le transfert des savoirs et savoirs - faire, et du rééquilibrage de la pyramide des âges que sera conduit ce chantier »*

## CHAPITRE I LE MANAGEMENT

### ⊙ **ARTICLE 1 : IMPLIQUER LES OPERATIONNELS DANS LA DEMARCHE GESTION PREVISIONNELLE DES METIERS ET DES COMPETENCES**

Pour anticiper les évolutions des métiers auxquels doit et devra faire face **ALSTOM** Transport SA, l'instauration d'un processus spécifique de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences est proposé afin de préparer les salariés et l'entreprise à ces évolutions.

Lors des opérations de re-certification de la norme qualité, l'ensemble des processus Ressources Humaines ont fait, ou feront, l'objet d'une validation. A ce jour, cinq processus majeurs sont identifiés dans la norme ISO 9001 version 2000 :

- le recrutement
- la formation
- l'entretien individuel
- la revue de personnel
- la promotion

La Direction s'engage à ce que le processus nommé ci dessus soit identifié comme un processus qualité à part entière.

Pour cela, chaque responsable de département, lors de l'élaboration de son plan stratégique commercial (**Business Plan**), avec le soutien des Ressources Humaines, déterminera entre autre, les métiers à vocation croissants et décroissants ou critiques dans son organisation. Il veillera par ailleurs à définir ses besoins en fonction de ses ressources disponibles, à court terme et, dans la mesure du possible, à moyen terme. Ce dispositif permettra d'anticiper les évolutions métiers à venir compte tenu des objectifs stratégiques et aboutira sur des propositions d'actions concrètes pour les personnes et leur environnement (mobilité, formation, recrutement par exemple).

Ce processus, nommé « boucle de réflexion et d'actions GPMC », sera donc l'occasion pour chaque directeur ou chef de département de prendre en compte la dimension Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences de ses équipes en examinant de façon concertée et opératoire les évolutions prévisibles, à travers un processus dynamique impliquant tous les acteurs de l'entreprise.

Les Ressources Humaines se porteront garantes de l'application de ce processus et de son suivi. Elles accompagneront également l'encadrement direct dans la mise en place des actions de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences déterminées comme précisé ci-dessus.

## CHAPITRE II

### LA MOBILITE ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans un contexte industriel marqué par des évolutions permanentes, l'ensemble des parties signataires du présent accord souligne que la capacité de la Société à améliorer son adéquation besoins / ressources lui permettra de maintenir son rôle d'acteur majeur dans le secteur du ferroviaire.

Pour parvenir à un résultat satisfaisant, la gestion des compétences doit être dynamique et donner l'opportunité à chacun des salariés d'être en mesure d'exercer une activité valorisante tout au long de sa vie professionnelle.

Les parties signataires réaffirment un principe important dans cet accord, principe selon lequel les salariés, quels que soient leurs âges, disposent du même droit d'évolution et de développement professionnel. Des indicateurs seront mis en place par la Direction des Ressources Humaines France pour veiller à l'application stricte de ce principe.

L'élaboration de ces indicateurs pourrait être identifiée comme premier chantier de la commission de suivi du présent accord.

La mobilité et l'évolution professionnelle feront l'objet de trois processus de gestion : des entretiens individuels généralisés, une diffusion des offres d'emploi et une démarche d'analyse des emplois.

#### ⊙ **ARTICLE 2 : ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DE SON EMPLOI OU ACCEDER A UN NOUVEAU METIER**

Afin de permettre la rencontre entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise, il est convenu que des entretiens individuels de progrès soient réalisés pour l'ensemble du personnel non cadre. Cet accord rappelle que l'entretien individuel d'appréciation de la performance existe déjà pour la population Ingénieurs et Cadre et qu'il est obligatoire.

La Direction insiste pour que les entretiens annuels, quelle que soit la catégorie concernée, donnent lieu à de réels échanges, ce qui présuppose de respecter des règles d'efficacité comme :

- planification de l'entretien à l'avance,
- définition d'une plage horaire réservée à l'entretien,
- mise à disposition d'un lieu de réunion adéquate,
- esprit d'écoute réciproque.

Cet entretien aura une fréquence annuelle et permettra d'une part au salarié d'exprimer sa contribution à la performance collective et d'autre part au responsable hiérarchique de l'apprécier à son tour. Cet entretien sera aussi l'occasion de recueillir notamment les souhaits en matière de formation, de développement et d'évolution de carrière et de faire le point avec le salarié sur l'évolution de son métier et sur ses performances réalisés et objectifs à venir.

Il est par ailleurs envisagé de proposer un entretien périodique à mi-année pour faire un point d'avancement à la fois sur les objectifs et sur les actions initialement prévues dans le plan de développement du collaborateur.

L'ensemble des entretiens individuels, que ce soit de performance ou de progrès, sera enregistré dans le système d'information des Ressources Humaines, de manière à garder une traçabilité de la carrière de chacun.

Par ailleurs, l'Entreprise apportera une attention particulière et se rendra disponible et à l'écoute de toute personne ayant pour projet personnel de faire valider son expérience professionnelle.

La Validation des Acquis de l'Expérience est désormais un droit inscrit au livre IX du Code du Travail, qui stipule que, dans le respect de certaines modalités, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale de l'emploi, enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles.

A cet effet, la Direction s'engage, à la demande du salarié, à recenser les acquis professionnels qui pourraient être validés conformément à la mise en place du principe de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans le cadre de la loi.

### 🕒 **ARTICLE 3 : FAVORISER LA MOBILITE INTERNE**

Afin de permettre aux salariés intéressés, quels que soient leurs caractéristiques et leurs âges, de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, les unités d'ALSTOM Transport SA veilleront à publier sur « Jobs On Line » et tout autre support ad hoc les postes disponibles. Chaque site engagera une réflexion sur le développement de ces principes de publications aux missions temporaires.

Dans la mesure du possible, une période d'essai dite probatoire d'un mois pourra être instaurée en cas de mobilité interne afin de valider l'adéquation homme/poste tant au niveau du département d'accueil que du salarié lui même. Le salarié et l'entreprise gardant la possibilité de réintégrer son département d'origine en cas d'inadéquation du collaborateur.

### 🕒 **ARTICLE 4 : ANALYSER LES EMPLOIS**

La Direction de chaque site s'engage à réaliser une cartographie de ses métiers et à suivre de façon annuelle les évolutions de ces derniers dans le cadre de la boucle de réflexion et d'actions.

Cette analyse de l'évolution des métiers prendra en compte les modifications ou changements de stratégie du Secteur et du Segment, intégrera les évolutions d'âge de

la population afin d'examiner l'adéquation des exigences physiques des postes avec les aptitudes du personnel.

Les sites resteront libres de définir leurs métiers de la manière qu'ils jugeront la plus pertinente mais devront respecter un certain nombre d'obligations :

- référence à une famille du Référentiel Opérationnel des Métiers et des Emplois (Code ROME)
- inventaire des compétences techniques de base nécessaires
- passerelle vers des métiers connexes

La liste des référentiels métiers pourra être mise à disposition des salariés sur les sites Intranet locaux ou sur tout autre support de communication interne

### **CHAPITRE III**

#### **L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

L'amélioration constante de la sécurité et des conditions de travail constitue un objectif prioritaire en ce qu'elle a notamment pour effet d'accroître la qualité de vie des salariés dans l'entreprise et la performance globale de celle-ci.

Il convient de souligner que l'encadrement, les bureaux d'études et des méthodes, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et les médecins du travail jouent un rôle majeur dans le développement de la prévention dans toutes ces formes, notamment l'ergonomie, l'analyse des risques et la formation du personnel.

La volonté de l'entreprise est de garantir aux salariés d'**ALSTOM** Transport SA un environnement de travail sécurisé. Les parties signataires souhaitent, par conséquent, promouvoir l'ergonomie pour obtenir une meilleure adéquation entre les postes de travail et les capacités des salariés, en tenant compte notamment du vieillissement de la population, des nouveaux modes d'industrialisation et de la féminisation de certaines fonctions.

#### **⊙ ARTICLE 5 : INSTAURER DES APPROCHES ERGONOMIQUES**

Il est convenu d'enclencher, dans un premier temps, une démarche d'évaluation générale des postes de travail sur les sites en ayant un objectif prioritaire sur les postes sensibles et ceux des salariés de plus de 50 ans. Un regard particulier sera aussi apporté, à l'aide des médecins du travail, sur la recherche des pathologies les plus fréquentes rencontrées afin d'envisager les mesures correctrices adaptées.

Ces évaluations seront pilotées par des personnes ayant des compétences en ergonomie en impliquant des groupes d'origines diverses (agents de maîtrise, médecins du travail, membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail). Ces personnes pourraient être les personnes en charge sur chaque site de l'aspect Environnement - Hygiène - Sécurité.

Par la suite cette démarche pourra être complétée par des études ergonomiques et/ou par des propositions d'aménagement des postes de travail.

Des actions de formation liées à la sensibilisation à l'ergonomie devront être insérées dans les plans de formation des sites, tel que des formations « gestes et postures », afin que le personnel puisse mieux prendre conscience de son propre environnement de travail et diminuer le risque de maladies professionnelles ou de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

En parallèle, des sensibilisations à l'ergonomie seront effectuées afin d'intégrer ce concept dès les phases d'industrialisation.

Chaque année, un bilan sera établi par le biais d'indicateurs fournis par la Direction des Ressources Humaines France.

## **🕒 ARTICLE 6 : AMENAGER LES TEMPS DE TRAVAIL POUR LES FINS DE CARRIERES**

La Direction rappelle l'existence d'un accord sur le Compte Epargne Temps, dont quelques modalités particulières sont décrites ci-après dans les grandes lignes.

L'accord instaurant un Compte Epargne Temps prévoit la création d' :

*1 - Un congé spécifique de fin de carrière d'une durée maximale de 2 ans précédant le départ en retraite. L'intéressé s'engage à ne pas reprendre d'activité à l'issue de son congé. Il bénéficie lors de son départ en retraite de l'indemnité conventionnelle correspondante.*

- les intéressés doivent formuler leur demande au moins 6 mois avant le départ envisagé en congé de fin de carrière,*
- l'entreprise a la faculté de différer de 3 mois au plus la date de départ en congé demandé par le salarié*
- les intéressés devront avoir 58 ans minimum et 5 ans d'ancienneté*
- ils devront être en mesure de liquider une retraite au taux plein au sens de la Sécurité Sociale à 60 ans ou à l'issue de ce congé spécifique de fin de carrière.*

*L'Entreprise prévoit de verser un abondement en jours ouvrés de Cet en fonction de l'épargne déjà réalisée par le salarié :*

- 10% si le temps épargné est supérieur à 1 mois*
- 20% si le temps épargné est supérieur à 2 mois*
- 30% si le temps épargné est supérieur à 3 mois*

*2 - Un temps partiel spécifique précédant le départ en retraite.*

- La durée maximale du passage à temps partiel précédant le départ en retraite est de 5 ans. Il faut avoir 55 ans minimum et 5 ans d'ancienneté.*
- les intéressés doivent formuler leur demande au moins 6 mois avant le passage envisagé à temps partiel, l'entreprise a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du passage à temps partiel demandé par le salarié,*
- ils devront être en mesure de liquider une retraite au taux plein au sens de la Sécurité Sociale à 60 ans ou à l'issue de leur période de travail à temps partiel.*

## CHAPITRE IV

### LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES ET LA FORMATION

**ALSTOM** Transport SA affirme sa volonté d'investir sur le capital humain et de considérer la connaissance accumulée par ses salariés comme une richesse sur laquelle elle doit capitaliser pour maintenir et développer son avantage technologique et concurrentiel. Pour les partenaires sociaux et la Direction, la gestion de la connaissance est constituée par l'ensemble des processus permettant de trouver, sélectionner, organiser et partager les savoir-faire spécifiques, les compétences et la culture de la société.

Il convient de souligner qu'**ALSTOM** Transport SA a d'ores et déjà engagé une démarche autour d'un « Réseau des compétences cœurs » (« Core Competencies Network (CCN) ») d'un « Réseau des compétences de sous systèmes » (« Core Subsystems Network (CSN) ») pour organiser le partage des connaissances autour des experts métiers.

Les enjeux de cette démarche sont les suivants :

- Limiter les pertes de connaissances liées au « turn-over », départs en retraite, ...
- Faciliter les actions communes,
- Accroître l'efficacité,
- Favoriser l'innovation, ...

#### 🕒 **ARTICLE 7 : ANTICIPER POUR DECIDER ET CAPITALISER POUR PROGRESSER**

Par le présent accord, la Direction s'engage à mettre en place une démarche de capitalisation des connaissances sur les métiers ou compétences qu'elle jugera critiques et pour lesquels la population se rapproche de l'âge de la retraite. Les réflexions locales s'effectueront à partir du « Business Plan » qui identifiera les compétences et / ou population concernées et pourront prendre la forme de rédaction de « Livre de Connaissance ». Cette identification sera facilitée dans le cadre de la boucle de réflexion et d'actions dont fait référence l'article 1 du présent accord.

Pour chaque population concernée, des démarches d'accompagnement de capitalisation des savoirs seront entreprises telles que la formalisation à travers la rédaction de livres de connaissances par exemple, la promotion du compagnonnage, ou la mise en place du tutorat.

Afin de pouvoir capitaliser avec les démarches déjà entreprises par ailleurs, la formalisation de ces savoirs se fera en étroite relation avec les experts CCN et CSN ou bien avec les experts métiers afin de pouvoir bénéficier des outils déjà développés par **ALSTOM** Transport SA (plate-forme informatique, base de données documentaires, média vidéo pour retranscrire des séquences présentant les meilleures pratiques).

○ **ARTICLE 8 : REUSSIR L'INTEGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES PAR L'IMPLICATION DES SENIORS**

Par le présent accord, il est convenu de donner aux personnes qui vont intégrer **ALSTOM** Transport SA, la possibilité de bénéficier de l'expertise et des conseils des personnes déjà en place qui ont accumulé des connaissances qui vont bien au-delà de leur fonction première et sur lesquelles il convient de capitaliser.

La désignation d'un tuteur / maître d'apprentissage est déjà obligatoire dans le cadre des contrats en alternance (apprentissage, qualification, adaptation). En s'appuyant sur ce fonctionnement et pour permettre une intégration dynamique, il est proposé, dans un premier temps, que le dispositif du tuteur soit généralisé à toute personne nouvellement embauchée au sein d'**ALSTOM** Transport SA et dont c'est le premier emploi.

D'un commun accord, il est convenu que le rôle de formateur – tuteur soit reconnu comme une mission à part entière, laquelle pourrait être réutilisée dans le parcours professionnel ultérieur du salarié. Cette mission sera par ailleurs mentionnée dans l'entretien individuel.

L'ensemble de ces missions complémentaires aux objectifs permanents du poste devra être pris en compte dans l'appréciation du collaborateur.

Dans ce cas précis, le rôle du tuteur serait :

- d'accueillir le nouvel embauché,
- d'encadrer et accompagner ses premiers pas dans l'entreprise,
- d'assurer son intégration dans les réseaux de l'entreprise,
- de transmettre, le cas échéant, une partie du savoir,
- de garantir le suivi d'une formation aux techniques du ferroviaire au cours des premiers dix huit mois de présence dans l'entreprise,
- de coordonner la formation avec le système éducatif dans le cas particulier des contrats en alternance.

De même, il sera fait appel prioritairement aux collaborateurs « seniors » volontaires, qui, de par leur expérience, seraient les plus à même de prendre en charge ces missions.

## © **ARTICLE 9 : VALORISER LA FORMATION**

Dans le contexte d'évolution qui caractérise l'entreprise, l'accès à la formation en faveur de l'ensemble des catégories socio-professionnelles est un aspect déterminant dans sa stratégie de développement.

L'acquisition de nouvelles compétences passent par des moyens de formation dont **ALSTOM** Transport SA a déjà l'expérience : formation classique, formation métier, mise en situation, partage d'expériences, auto-formation, ....

La formation est un élément essentiel du développement et du maintien des compétences de chacun au niveau d'exigences des postes pouvant lui être proposé. Elle doit avoir lieu tout au long de la carrière c'est pourquoi, l'entreprise souhaite renforcer le droit à la formation en favorisant les formations d'adaptation notamment pour les salariés de plus de 50 ans et/ou en leur permettant, s'ils le souhaitent, de transmettre leur savoir en devenant formateur interne.

## © **ARTICLE 10 : DEVELOPPER DES PARTENARIATS AVEC DES ECOLES**

Les parties signataires de l'accord reconnaissent d'une part que les compétences nécessaires à l'industrie du ferroviaires sont très spécifiques et difficiles à maîtriser dès la sortie de l'environnement scolaire et très souvent longues à acquérir. D'autre part ALSTOM Transport doit anticiper la pénurie prévisible de jeunes talents à l'horizon de 2005 pour être toujours en mesure d'attirer et de garder les meilleurs.

C'est la raison pour laquelle la Direction s'engage à se rapprocher localement ou en central des écoles avec lesquelles nous avons, soit des liens du fait des recrutements, soit des profils correspondants à nos recrutements futurs. Les partenariats avec ces écoles pourront prendre la forme de participation à la constitution d'un diplôme ou d'un certificat professionnel spécifique à nos métiers, ou à favoriser l'intervention de salariés en qualité d'enseignants, ou bien enfin l'accueil d'apprentis.

## CHAPITRE V

### CREATION D'UNE FONCTION D'ANIMATION DU PROCESSUS GESTION PREVISIONNELLE DES METIERS ET DES COMPETENCES ET OBSERVATOIRE DES METIERS

#### ○ **ARTICLE 11 : PILOTER ET PARTAGER LES PRATIQUES GESTION PREVISIONNELLE DES METIERS ET DES COMPETENCES**

Afin de pouvoir apporter le soutien nécessaire à l'ensemble des sites et garantir une application dynamique des principes de cet accord, il est convenu entre les parties signataires, qu'une fonction d'animation des processus de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences et d'observation des métiers soit mise en place avec une personne dédiée, au niveau de la Direction des Ressources Humaines France.

Les missions principales de cette fonction seront :

- conseiller les sites dans l'application des principes proposés dans le présent accord ;
- organiser la mutualisation des meilleures pratiques ;
- aider à l'instrumentation des sites (support et contenu des entretiens de progrès, intégration des compétences dans le système d'informations des Ressources Humaines ALPS (ALSTOM People System), description de postes en lien avec les filières ROME par exemple, ...)
- suivre par des indicateurs appropriés les actions menées sur les sites.

En coordination avec l'ensemble des sites, cette fonction aura pour objectif de rendre cohérente les démarches d'emploi au sein des sites tout en leur laissant une marge d'autonomie liée aux spécificités locales.

Elle s'appuiera sur un réseau France de correspondants Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences, identifiés dans chacun des sites.

## **CHAPITRE VI**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **⊙ ARTICLE 12 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

Dans les huit semaines suivant la signature du présent accord, une réunion paritaire d'information réunissant :

- l'ensemble des Organisations syndicales représentatives, chacune étant représentée par deux représentants, étant précisé que l'un des deux sera obligatoirement le Délégué Syndical Central,
- une délégation « RH » composée d'un minimum de cinq personnes représentant l'ensemble des Responsables Ressources Humaines des établissements,
- et la Direction des Ressources Humaines France au nom de la Direction Générale,

sera organisée par la Direction de **ALSTOM** Transport SA afin d'expliquer les contours de l'accord et réduire tout risque d'interprétation divergente dans les établissements.

Au niveau des établissements, qu'il s'agisse du déploiement d'un accord central ou d'un accord spécifique à l'établissement, la Direction associera outre les instances représentatives de personnel, une participation effective des encadrants.

#### **⊙ ARTICLE 13 : 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.

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 et de contribuer à la résolution de tout différend d'ordre général qui pourrait éventuellement apparaître. Elle s'attache d'une manière générale à améliorer de façon continue la qualité du dialogue social dans le cadre de la démarche « Ambition 2000 ».

#### ⊙ **ARTICLE 14 : CHAMP D'APPLICATION**

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

#### ⊙ **ARTICLE 15 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord, qui constitue un tout indivisible, est conclu dans le cadre des articles L.132-1 et suivants du Livre I du Code du travail, pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

#### ⊙ **ARTICLE 16 : REVISION**

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans le respect des dispositions de l'article L.132-7 du Code du travail.

#### ⊙ **ARTICLE 17 : DENONCIATION**

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 18 : ADHESIONS**

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 19 : DEPOT ET PUBLICITE**

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 LOMBARES,**  
Vice-Président, Ressources Humaines – France,

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**