

Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois des compétences et des âges au sein de la Société ALSTOM Transport S.A.

Entre

LA SOCIÉTÉ ALSTOM TRANSPORT S.A., ayant son Siège Social 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen (93400), représentée par Madame Maud LIEVIN- VP HR France,

D'UNE PART,
ET,

LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOUSSIGNÉES,

D'AUTRE PART

Il est convenu ce qui suit

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L2242-13 du Code du travail relatif à la négociation sur la gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

Il se situe dans le prolongement d'accords successifs signés entre la Direction et les Organisations syndicales mis en place au sein d'Alstom et portant sur :

- La démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et de mixité des emplois
- L'insertion durable dans l'emploi, et, la transmission des compétences notamment entre les seniors et les jeunes
- L'aménagement de la fin de carrière

Il intègre dans une même démarche et un seul texte de référence les dispositifs de gestion des emplois, des compétences et des âges issus pour certains d'entre eux des précédentes discussions.

Dans un contexte caractérisé par

- La nécessité de garantir la compétitivité, dans un marché qui reste très concurrentiel, et, dans lequel la performance financière des activités de la France reste encore à améliorer
- L'émergence des nouvelles technologies qui modifient les métiers et les compétences
- L'exigence d'un haut niveau d'innovation pour continuer à se différencier sur les marchés

Les parties se donnent pour priorités, dans le cadre du présent accord, de définir les mesures qui seront mises en œuvre pour :

- Accompagner les sites dans leurs adaptations conjoncturelles à la charge et à l'optimisation de l'organisation des activités de l'Entreprise
- Maintenir et développer les savoirs, savoir-faire et les compétences clefs
- Accompagner les salariés sur les activités à fortes valeurs ajoutées et développer les compétences en transfert de technologie
- Anticiper et accompagner l'évolution des métiers liée aux nouvelles technologies
- Favoriser le développement de carrière des salariés et les inciter à être acteur de leur parcours professionnel
- Renouveler les compétences et équilibrer la pyramide des âges

Chapitre 1 : Adaptation à la charge et à l'optimisation de l'organisation des activités de l'Entreprise

1) Mesures permettant l'adaptation à la charge

a) Le recrutement

L'effort de recrutement sera poursuivi en accompagnant notamment de l'accroissement des activités faisant appel à des compétences critiques. En moyenne, 200 postes à forte complexité technique devraient être ouverts chaque année.

Pour le recrutement des postes critiques dans un laps de temps court, l'Entreprise pourra avoir recours à un cabinet extérieur notamment pour la recherche et la sélection de profils correspondant aux besoins.

Les recrutements intégreront les objectifs de diversité telle que précisé au chapitre 5 du présent accord.

b) La mobilité

Les postes qui sont ouverts dans les sites dont la charge est élevée seront publiés, comme l'ensemble des postes ouverts dans ALPS. De surcroît, pour s'assurer d'un large accès à cette information, une liste sera publiée et affichée dans les sites en sous-charge.

Il est rappelé, conformément à la politique de mobilité France en vigueur, qu'Alstom prend en charge, tout ou partie des frais occasionnés par les mutations géographiques (recherche de nouveau logement, réinstallation dans le nouveau logement, différentiel de coût entre l'ancien et le nouveau logement...) et, le cas échéant des actions de coaching à la recherche d'emploi du conjoint, s'il perd son emploi du fait de la mutation.

c) La formation sur un métier en croissance

Pour tous les métiers identifiés en croissance, la priorité sera donnée à la mobilité professionnelle interne.

Lorsqu'un salarié est amené à changer de métier, une formation, certifiante ou non, dont la durée et le contenu dépendront de l'écart de compétences entre les deux postes, sera proposée via le plan de formation.

2) Mesures permettant l'adaptation aux creux de charge

Indépendamment des décisions de transfert de charge entre sites qui pourront être prises, les outils suivants pourront être mobilisés localement après concertation avec les partenaires sociaux.

Cette concertation se déroulera dans le cadre de la Commission GPEC prévue au chapitre 6 du présent accord et aura pour objet de présenter aux membres de la commission la problématique d'emploi concernée et d'envisager avec eux le plan d'actions à mettre en place.

a) Mobilité interne

La priorité sera donnée à la recherche de solutions privilégiant une mobilité fonctionnelle sur l'établissement.

A défaut, l'ensemble des postes ouverts sera examiné afin d'identifier les possibilités qui pourraient être offertes aux salariés sur l'ensemble des sites français dans le cadre d'une mobilité.

En cas de mobilité sur un autre site, les conditions de mobilité France s'appliqueront de la même façon que décrit au chapitre 1 -paragraphe 1-b du présent accord.

Il est rappelé que les salariés handicapés bénéficient d'une priorité sur tout poste ouvert répondant aux critères d'aptitude requis ou aux postes pouvant être adaptés à leur handicap.

b) Aménagement de l'organisation et de la durée du temps de travail

Afin de maintenir les salariés dans l'emploi et conserver les compétences et savoir-faire, toute mesure d'aménagement de l'organisation et de la durée du temps de travail sera recherchée en concertation avec les partenaires sociaux (passage d'une organisation en 3x8 à une organisation en 2x8, répartition par accord d'établissement de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à 3 ans*). En dernier ressort, l'activité partielle sera mise en œuvre dans le cadre des articles L5122-1 et R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Ces mesures sont indépendantes de la mobilisation des jours de CET épargnés par les salariés de moins de 58 ans à laquelle la Direction pourra également recourir dans le cadre de l'article 3-2 de l'accord du 1^{er} mars 2017 relatif au Compte Epargne Temps au sein de la société Alstom Transport SA.

c) La formation sur un métier en croissance

Les salariés qui seront amenés à changer de métier ou à développer leur polyvalence se verront proposer, dans le cadre du plan de formation, une formation, certifiante ou non, dont la durée et le contenu dépendront de l'écart de compétences entre les deux postes.

d) Congé de mobilité

Les parties souhaitent que les salariés concernés par un creux de charge puissent également bénéficier d'un congé de mobilité.

Le congé de mobilité est un dispositif prévu par les articles L1237-18 et suivants du Code du Travail qui permet à un salarié de s'engager dans une démarche de mobilité externe en bénéficiant de mesures d'accompagnement, d'actions de formation ou de périodes de travail au sein, ou hors de l'entreprise.

* Accord de Branche du 23 septembre 2017 étendu le 28 avril 2018

3) Optimisation de l'organisation des activités de l'Entreprise

Dans le cadre de la recherche d'une plus grande compétitivité et d'une plus grande efficacité, il est essentiel de renforcer nos filières métiers et l'efficacité de notre organisation.

Les parties conviennent, sans se substituer aux discussions qui pourraient être menées entre la Direction et les Représentants du Personnel, que pour la gestion des problématiques d'emploi qui pourraient en découler, la formation, la mobilité interne et la mise en œuvre de dispositifs juridiques reposant sur le volontariat, congé de mobilité notamment, seront privilégiées.

Les parties conviennent également que ces principes s'appliqueront à toute problématique d'emploi qui pourrait apparaître durant la période de validité du présent accord.

Elles s'entendent pour définir au cours des prochains mois les modalités du congé de mobilité. Celles-ci feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Chapitre 2 : **Maintien et développement des savoirs, savoir-faire et compétences critiques**

Les parties conviennent d'une part, que la formation est un levier essentiel de la réussite des enjeux de développement et de transformation de l'activité de l'entreprise ; et d'autre part, qu'elle constitue un élément important d'une gestion dynamique des carrières. Elles s'accordent sur la nécessité de poursuivre et renforcer les dispositifs suivants :

1) Programmes de reconnaissance et développement de l'expertise :

Afin de maintenir notre haut niveau d'expertise, le processus annuel d'identification, de reconnaissance et de développement de notre communauté d'experts techniques sera poursuivi dans le cadre des programmes « WCE » (World Class Engineering) pour l'Engineering, et « WCM » (World Class Manufacturing) pour l'industriel.

Dans ce cadre, les plans de développement et les plans de succession sont définis.

2) Les passerelles métiers :

De façon périodique et à minima une fois par an, une analyse des évolutions des emplois et des compétences est effectuée dans chacun des établissements par le Management et le service Ressources Humaines.

En fonction des besoins identifiés par les établissements, des parcours d'évolution peuvent être proposés vers un nouveau métier. Ces parcours d'évolution appelés « passerelles métiers » reposent sur les matrices de compétences qui ont été définies pour la plupart des métiers.

Ils peuvent donner lieu à des formations certifiantes ou qualifiantes.

3) Le tutorat ciblé : transmission des compétences critiques

Le tutorat ciblé est un dispositif permettant de favoriser le transfert des savoirs et des savoir-faire aussi bien aux nouveaux embauchés, qu'aux salariés nouvellement affectés sur un poste ; il sera mis en œuvre notamment en anticipation des départs à la retraite lorsqu'un besoin aura été identifié et plus spécifiquement sur les compétences liées aux processus WCE/WCM

L'entrée dans ce dispositif est conditionnée à la validation par le management et le service Ressources Humaines, d'un besoin spécifique (comme par exemple, un emploi nécessitant des compétences difficiles à trouver sur le marché ou à acquérir) et à l'identification des futurs tuteurs lesquels doivent posséder les compétences pédagogiques nécessaires.

Le tutorat ciblé d'une durée minimum de 6 mois et d'un maximum d'un an, fait l'objet d'une convention tripartite entre le tuteur, le tutoré et service Ressources Humaines qui formalise notamment les objectifs à atteindre à l'issue de la période.

Le dispositif fait également l'objet d'un suivi formalisé entre le tuteur, le tutoré et le service Ressources Humaines, permettant ainsi de s'assurer que les compétences, objet du transfert, sont bien acquises à la fin de la période de tutorat.

La mission du tuteur est, par principe, limitée à deux personnes tutorées simultanément. Il peut bénéficier d'une formation préalable en accompagnement de sa mission.

Il bénéficie également de jours dédiés à la mission de tuteur et de la garantie de pouvoir d'y consacrer un temps suffisant.

Une évaluation est faite entre le tuteur, le(s) tutoré(s) en présence de la hiérarchie et d'un représentant des Ressources Humaines, à l'issue de la formation de tutorat pour vérifier que celle-ci est conforme aux objectifs définis au démarrage. Si tous les objectifs ont été atteints à 100%, le tuteur perçoit une prime d'un montant d'un mois de salaire. En cas d'atteinte partielle, la prime est versée proportionnellement à l'atteinte des objectifs.

Chapitre 3 : Anticiper et accompagner l'évolution des métiers liée aux nouvelles technologies

Les nouvelles technologies font de nettes avancées dans de nombreux domaines de nos vies quotidiennes et sont, déjà depuis quelques années, un des facteurs essentiels de la profonde et rapide mutation du monde de l'emploi.

Nous vivons l'émergence de nouveaux métiers aux appellations alternatives parfois complexes comme les « Data Scientist » (spécialistes du traitement des données), de nouveaux domaines de compétences qui ne cessent de se développer, tels que l'internet des objets (IoT), le « Webdesign », le « Big data » et mais aussi, l'automatisation, l'industrialisation, les impressions 3D, l'analyse prédictive, la cybersécurité...

Toutes ces nouvelles technologies impactent l'ensemble de nos métiers et nos façons de travailler.

C'est pourquoi, les parties conviennent, dans le cadre de ce présent accord, de la nécessité de mettre en place un plan de développement spécifique lié aux nouvelles technologies. Ce plan comprend 3 axes majeurs : le diagnostic, l'information et la formation des salariés, ainsi que le recrutement des experts.

1) Elaboration d'un diagnostic annuel sur les évolutions et nomination d'un « Digital Champion »

Dans un souci de compréhension et d'adaptation aux évolutions, un diagnostic annuel sera effectué.

Les résultats de ce diagnostic seront déclinés dans les orientations formation et les actions inscrites au plan de formation.

En complément et en fonction de leurs problématiques spécifiques, les sites pourront nommer un « Digital Champion ». Il aura pour mission de définir plus précisément les évolutions liées aux nouvelles technologies pour le site, leurs impacts sur les métiers et de proposer un plan d'action local adapté aux besoins.

2) Information et formation sur les nouvelles technologies

La vitesse d'évolution des nouvelles technologies rend nécessaire une compréhension et une appropriation rapides de ces dernières.

C'est pourquoi, les formations digitales sur les nouvelles technologies, déjà en place dans l'outil I-Learn, feront l'objet d'une communication renforcée pour que le plus grand nombre puisse s'informer.

Par ailleurs, des formations spécifiques seront créées avec l'aide du département Learning en vue d'accompagner les salariés dans l'évolution de leurs métiers, comme par exemple, le « Design Thinking », la cybersécurité ou l'analyse des données.

De même, pour sensibiliser les manager sur les nouvelles technologies et les nouvelles méthodes de travail, un module spécifique sera ajouté au cursus de formation des nouveaux managers.

3) Le recrutement d'experts

Enfin, en fonction des besoins qui auront été identifiés, des recrutements d'experts dans les domaines du numérique et des nouvelles technologies seront effectués (data scientists, cybersecurity Managers, Ingénieurs « Deep-Learning »).

Chapitre 4 : Favoriser le développement de carrière des salariés et les inciter à être acteurs de leur parcours professionnel

Les parties s'accordent sur la nécessité d'accompagner chaque salarié dans son parcours de carrière en mettant à sa disposition différents outils et dispositifs.

1) Se former et s'informer tout au long de son parcours professionnel

En complément du plan de formation, et afin de donner à chaque salarié les moyens lui permettant de gérer sa carrière de façon dynamique, Alstom Université continuera, au travers de sa plateforme I-Learn, à développer des contenus d'autoformation sur un large éventail de sujets.

Son offre de « Moocs » (« Massive Open Online Course ») via le partenariat avec la société Coursera sera également étendue. Cette solution souple permet au plus grand nombre, de trouver du contenu pertinent et d'apprendre à son rythme tout en se connectant facilement, sur un ordinateur, une tablette, un téléphone, en utilisant l'application mobile I-Learn.

2) Les parcours métiers

Les parcours métiers qui constituent une mesure privilégiée d'accompagnement des salariés confrontés à une problématique d'emploi doivent également être proposés comme outil d'accompagnement de la montée en compétences des salariés, de construction de leur parcours professionnels et de leur promotion.

Afin de rendre plus visible ces possibilités d'évolution professionnelle, le travail de formalisation des passerelles métier offertes sera poursuivi et leur communication améliorée

3) Les formations « perspective » et « passerelle cadre »

En fonction des besoins identifiés au niveau de chaque établissement deux dispositifs dont l'un diplômant sont proposés aux salariés qui souhaitent évoluer vers un poste cadre.

Ce dispositif de promotion interne et de valorisation des talents permet aux salariés dont la candidature est validée de poursuivre le développement de leurs compétences techniques et managériales.

Chaque année, 2 sessions regroupant une douzaine de salariés sont organisées.

4) La mobilité interne

Les parties réaffirment que la mobilité interne participe au développement des talents dans le Groupe et à la création des opportunités de carrière pour les individus. Il est cependant constaté que les offres mettent trop souvent l'accent sur le niveau de diplôme requis ce qui dissuade certaines candidatures internes. C'est pourquoi, il apparaît nécessaire d'acter que les offres doivent aussi faire apparaître, au même titre que les diplômes, l'expérience et les compétences requises. Elles doivent préciser, à chaque fois que cela est possible, les formations permettant d'atteindre le niveau de connaissance théorique requis par le poste.

5) Le CPF de transition

Il est par ailleurs rappelé que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée le CPF de transition professionnelle. Il prend le relais du Congé individuel de formation (CIF) qui permettait de se préparer à une reconversion et qui disparaît au 31 décembre 2018.

Le CPF de transition professionnelle finance une action de formation certifiante dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Dans ce cadre, tout salarié s'il souhaite changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son compte personnel de formation. Les conditions d'entrée dans le dispositif seront précisées par décrets non parus à la date de signature du présent accord.

Chapitre 5 : Renouveler les compétences et équilibrer la pyramide des âges

L'entreprise s'est engagée dans une "démarche volontariste" en matière d'insertion professionnelle et veille à ce que le principe de non-discrimination soit appliqué à tous les niveaux de l'entreprise.

1) Attirer les jeunes Talents

a) Marque employeur et relations écoles

Pour répondre au besoin de renouvellement des compétences et d'équilibre de la pyramide des âges, Alstom souhaite attirer de jeunes Talents et travaille à être perçue comme un employeur de choix auprès des jeunes.

Pour ce faire, des actions de communication ciblées seront mises en œuvre pour faire connaître ses activités, ses métiers et ses parcours de carrière.

- Les relations avec nos écoles cibles seront renforcées grâce notamment à la mise en place d'un **réseau d'ambassadeurs école**. Ces derniers, issus des écoles cibles seront en charge de promouvoir l'Entreprise lors des rencontres avec les écoles et les étudiants. Des formations, brochures, présentations seront mises à leur disposition pour en faciliter la présentation.
- Des événements continueront à être organisés chaque année sur nos sites et lors des forums école/de recrutement comme notamment les visites d'entreprise à l'attention des étudiants et les rencontres avec des professeurs et participation à des projets collaboratifs.

De même, nous resterons très attentifs à l'expérience vécue par nos stagiaires et étudiants notamment au travers des enquêtes ou des commentaires qui sont postés sur les réseaux sociaux. Nous veillerons particulièrement à conserver notre label « Happy Trainees » de ChooseMyCompany® et à améliorer notre position dans les classements d'employeur de choix.

b) Le contrat d'alternance

L'entreprise se fixe l'objectif de recruter 120 jeunes en contrat d'alternance durant la première année d'application de l'accord (ce chiffre intègre le nombre de recrutements à l'issue de la période d'alternance). Cet objectif sera ensuite réexaminé et ajusté chaque année pendant la durée d'application de l'accord.

Les parcours d'intégration mis en place pour faciliter l'insertion des jeunes embauchés au sein de l'entreprise, seront poursuivis.

c) La politique de stage

L'entreprise se fixe l'objectif d'accueillir (hors stage de 3^{ème}) 300 stagiaires par an.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'Education et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention.

Il est rappelé que la politique d'Alstom en la matière est harmonisée : politique unique, grille de gratification commune définie en fonction du niveau d'étude.

2) Améliorer la représentation des femmes au sein de l'entreprise :

Les parties rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 16 février 2018. La démarche GPEC déployée dans le cadre de cet accord intègre les objectifs et les actions en faveur de la diversité femmes/hommes.

Par ailleurs, les actions visant à susciter les vocations féminines pour les métiers techniques et industriels seront poursuivies au travers notamment des actions menées avec notre partenaire « Elles Bougent » et l'association « C'Genial ».

3) Accueillir des travailleurs en situation de handicap

Les parties rappellent qu'un accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Société Alstom Transport SA a été signé le 17 mai 2018.

La présente démarche GPEC intègre les objectifs d'embauche, d'insertion et la formation ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap tels que définis dans le plan d'action triennal 2018/2020.

4) Favoriser la diversité sociale et culturelle

Dans un environnement économique difficile, les parties signataires estiment qu'il est particulièrement important d'agir sur l'insertion professionnelle des personnes issues de milieux sociaux modestes ou de zones prioritaires et notamment des jeunes Talents.

Seront privilégiées, d'une part les actions en faveur des jeunes avec ou sans qualification et ne trouvant pas de débouchés et, d'autre part, les mesures d'accompagnement permettant d'associer des salariés volontaires à cette dynamique (aide au choix d'orientation professionnelle, soutien dans la recherche d'emploi et ouverture des réseaux...).

Ces démarches s'actualisent au travers des différents partenariats nationaux, comme NQT (Nos Quartiers ont du Talent) ou régionaux comme par exemple, l'Ecole de la deuxième Chance, F.A.C.E. ou Sport dans la ville.

Paraphes des parties : 

5) Maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors et aménager les fins de carrière

a) Embauche

ALSTOM s'efforcera de maintenir chaque année un taux d'embauche de seniors de plus de 55 ans de 2%(CDI+CDD) et une représentation des seniors à hauteur de 15% des effectifs.

b) Amélioration des conditions de travail

La recherche de l'amélioration des conditions de sécurité et de travail contribue pleinement à maintenir les salariés seniors dans leur emploi. Aussi il est convenu de poursuivre les travaux en cours impliquant Direction EHS et CHSCT visant notamment à améliorer l'ergonomie des postes de travail et à continuer à apporter une attention particulière aux facteurs de pénibilité tels que définis par la loi afin de mettre en œuvre dans le cadre des programmes de prévention les actions nécessaires.

c) Reconnaissance des métiers et situations de travail difficiles

Les parties conviennent, indépendamment du dispositif légal de compensation de la pénibilité, de continuer à prendre en compte, au-delà du 31 décembre 2018, certaines situations spécifiques de travail et de reconduire le dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) tout en l'amendant de façon à mieux reconnaître le travail en 2x8.

Les quatre dispositifs de Cessation Anticipée d'Activité existants (CAA1, CAA2, CAA3 et CAA4) sont reconduits jusqu'au terme du présent accord dans des conditions et selon des modalités qui sont précisées en annexe 1.

d) Aménagement des fins de carrière

Afin d'accompagner la transition des seniors entre activité professionnelle et retraite, les parties conviennent pour les salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'une mesure de CAA, de reconduire également jusqu'au terme du présent accord, le dispositif de Cessation Partielle d'Activité (CPA) existant dans les conditions et selon les modalités actuellement en vigueur. Celles-ci font l'objet de l'annexe 1.

Par ailleurs afin de favoriser l'utilisation de ce dispositif, il est convenu, hors dispositif de tutorat ciblé, que la CPA pourra se cumuler pour les salariés qui en sont déjà bénéficiaires au jour de leur demande d'aménagement de leur fin de carrière, avec une mesure de TAD (Travail à distance) sous réserve que celle-ci revête la forme d'un quota annuel de 24 jours flottants.

Dans tous les cas, il ne pourra être utilisé plus d'une journée flottante par semaine ni plus de deux jours par mois. Les jours non utilisés sur un mois civil ne sont pas reportables sur les mois suivants. Cette journée, demandée par le salarié est validée par son manager avec un délai de prévenance suffisant.

e) Mesure complémentaire : reconduction de la mesure d'aide au rachat de trimestres

Les dispositions légales permettent aux salariés qui le souhaitent de racheter des trimestres d'assurance vieillesse correspondant à leurs années d'études ou années incomplètes, notamment au titre du congé parental d'éducation. Les salariés qui justifient d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance vieillesse au titre du régime général, au titre d'années d'études ou d'années incomplètes, bénéficient une fois au cours de leur carrière d'une aide de l'entreprise pour le rachat de ces trimestres dans la limite de 2500€. Les sommes versées ont le caractère de salaire et sont soumises à charges sociales.

Chapitre 6 : La démarche d'anticipation des évolutions de l'emploi et des compétences au sein d'Alstom Transport

1) L'information consultation sur la stratégie

La mise en œuvre d'une démarche de GPEC nécessite que les orientations stratégiques soient partagées aux différents niveaux de l'entreprise afin que soient appréhendées au mieux les évolutions prévisibles des métiers et leurs conséquences.

Ce partage d'information s'inscrit au niveau du Comité Central d'Entreprise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques et ses effets prévisibles sur l'emploi et au niveau des Comités d'établissement dans le cadre d'une information sur ces orientations stratégiques et leur déclinaison au niveau de l'établissement.

Il est organisé conformément au calendrier d'information et de consultation de ces instances.

2) Le processus GPEC : l'établissement, un acteur déterminant

Le processus GPEC est conduit par les établissements dans le cadre d'une démarche qui engage les équipes RH, le management, les représentants du personnel et les salariés. Cette démarche qui est permanente, est jalonnée de rendez-vous annuels de formalisation.

a) Le rapport annuel sur l'emploi et les compétences

Au sein de chaque établissement le service des RH et le management de chaque département élaborent conjointement un rapport annuel sur l'emploi et les compétences.

Ce rapport présente à partir d'un état des lieux des ressources au 31 décembre de l'année précédente* :

- Les actions mises en œuvre durant l'année précédente ou en cours, en termes de recrutement, formation, mobilité et de mise en œuvre des processus RH liés au développement individuel, recours à l'alternance et l'apprentissage, relations écoles...
- Les principaux enjeux court/moyen terme par métier et /ou département : déclinaison locale des orientations stratégiques, plan de charge, projets, évolution d'organisation, déploiement de nouveaux outils, départ à la retraite/pyramide des âges, recours à l'intérim, à la prestation de service et à la sous-traitance.
- Leur impact à court et moyen terme sur les emplois et compétences de l'établissement et leur déclinaison par département ainsi que le plan d'actions associé.

Afin de prioriser les actions la nomenclature actuelle des emplois sont répartis selon la nomenclature suivante :

- Emplois critiques : emplois pour lesquels il est constaté une rareté sur le marché de l'emploi et/ou nécessitant une durée d'acquisition de compétences spécifiques aux métiers du ferroviaire
- Emplois croissants : emplois dont le nombre est prévu d'augmenter du fait de l'évolution de la charge
- Emplois décroissants : emplois menacés d'une réduction du fait notamment de baisse de charge, de changement organisationnel, de transfert d'activité interne ou externe, des évolutions technologiques ou réglementaires

Le plan d'action vise à mettre en œuvre de façon concrète les dispositifs et outils prévus par le présent accord en distinguant les mesures qui s'adressent aux salariés qui font partie des cibles prioritaires identifiées.

*Cet état des lieux comporte à minima une répartition des effectifs au 31/12 de l'année précédente par CSP y compris stagiaires et alternants, une pyramide des âges par métier et les prévisions de départs en retraite

b) Les commissions GPEC des établissements

Une commission GPEC est créée au sein de chacun des comités d'établissement.

- **Composition et fonctionnement de la commission GPEC**

La commission GPEC est composée de représentants de la Direction et de représentants du personnel.

Chaque organisation syndicale représentée dans l'établissement désigne 2 membres.

La délégation du personnel comprend en outre le Secrétaire du CE.

La délégation de la Direction comprend le DRH de l'établissement qui assure la présidence de ce comité, le cas échéant le Directeur de l'établissement, le ou les membres du service RH qui a/ont contribué à l'analyse des emplois et des compétences et le manager de chaque département pour la partie de réunion qui le concerne.

La commission se réunit une fois par an en séance ordinaire. Elle peut également se réunir en séance exceptionnelle en tant que de besoin.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme temps de travail effectif.

Un calendrier est établi chaque année pour les réunions GPEC des établissements afin que l'ensemble de celle-ci se tiennent avant la commission centrale de suivi.

- **Rôle de la commission GPEC**

La commission GPEC analyse les évolutions de l'emploi et des compétences en lien avec la stratégie, les éléments prévisionnels de charge, les évolutions d'organisation et ou d'outils, les projets industriels et les mesures à mettre en œuvre pour les accompagner.

A ce titre, la commission GPEC examine le rapport annuel sur l'emploi et les compétences, participe à la réflexion sur le contenu des plans d'action et tient informé le CE de la mise en œuvre du présent accord. A cet effet un compte –rendu de la réunion est établi en fin de séance par le secrétaire du CE.

c) La commission centrale GPEC

Une commission de suivi GPEC est créée au sein du Comité central d'entreprise d'ALSTOM Transport SA.

- **Composition et fonctionnement**

La commission de suivi GPEC est composée de représentants de la Direction et de représentants du personnel.

Chaque organisation syndicale signataire de l'accord désigne 4 membres. La délégation du personnel comprend en outre le secrétaire du Comité central d'entreprise.

La délégation employeur comprend le DRH France ou son représentant qui assure la présidence de la commission auquel peut se joindre tout intervenant utile à la compréhension du dossier.

La commission GPEC se réunit une fois par an en séance ordinaire. Elle peut également se réunir en séance exceptionnelle en tant que de besoin

Le temps consacré aux réunions préparatoires et plénières est considéré comme temps de travail effectif.

- **Rôle**

La commission de suivi GPEC s'assure de la mise en œuvre de l'accord au sein des établissements et en tient informé le CCE.

A cet effet un rapport de synthèse sur les perspectives en matière d'emploi et de compétence par site et les actions menées lui est présenté. Elle est également informée des modifications qui pourraient être apportées aux dispositifs et outils d'accompagnement du développement individuel et de la mobilité.

Enfin un compte-rendu de la réunion est établi en fin de séance par le secrétaire du CCE.

d) L'information des salariés

Au niveau de chaque département les salariés sont informés au cours d'une réunion animée conjointement par le manager et le DRH ou son représentant, des évolutions prévisibles de leur activité à court et moyen terme, de leurs impacts éventuels sur l'emploi et les compétences et des mesures du plan d'action envisagé.

Cette réunion est l'occasion de rappeler les dispositifs de développement individuel et de mobilité existant afin d'inciter chaque salarié à être acteur de son parcours professionnel

Chapitre 7 : Dispositions finales

1) La durée de l'accord

Le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 pour une durée déterminée qui prendra fin le 30 juin 2022.

A l'échéance de son terme il cessera automatiquement et de plein droit à produire ses effets.

Au plus tard dans les 3 mois précédant son expiration, les parties conviennent d'engager de nouvelles négociations en vue de renouveler ou modifier les dispositions du présent accord.

Conformément aux articles L2261-7, 7-1 et 8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé partiellement ou en totalité à la demande d'un ou plusieurs signataires. Cette demande sera réalisée par la partie demanderesse par courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception.

2) Le dépôt de l'accord

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

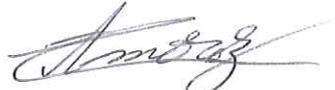
Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Direction sur la plateforme télé-accords.

Fait à Saint-Ouen, le 2 janvier 2019

Pour Alstom Transport SA

Maud Lievin

VP HR France

<p>Pour la CFDT Laurent Desgeorge</p> 	<p>Pour la CGT Boris Amoroz</p> 
<p>Pour la CFE/CGC Claude Mandart</p> 	<p>Pour FO Vincent Jozwiak</p> 

Annexe 1 : Les dispositifs de CAA et de CPA

1. Le dispositif de cessation anticipée totale d'activité (CAA)

La CAA est une période au cours de laquelle le salarié tout en restant lié à l'entreprise par son contrat de travail est dispensé totalement d'activité et perçoit une indemnité calculée en fonction de son salaire antérieur. La CAA n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours de RTT ni de congés payés.

La CAA est ouverte pour une durée qui varie de 3 à 12 mois à 4 catégories de personnel :

- Ouvriers exerçant un des métiers listés en annexe 2 et/ou travaillant effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile, ou travaillant effectivement en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile. (CAA1)
- Salariés ayant exercé un des métiers listés en annexe 2, ou ayant effectivement travaillé en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile ou ayant effectivement travaillé en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile. (CAA2)
- Salariés travaillants ou ayant travaillé en 2x8 (CAA3)
- Autres ouvriers et ATAM de production(CAA4)

1.1. CAA1 : Ouvriers exerçant un des métiers listés en annexe 2 ou travaillant effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile ou travaillant effectivement en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile

Tout ouvrier a la possibilité pour la durée du présent accord quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et à condition de faire liquider sa retraite à l'issue du dispositif de bénéficier d'une cessation totale d'activité (CAA1) d'une durée de 12 mois s'il occupe au jour de sa demande un des métiers listés en annexe 2 ou travaille effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois dans l'année civile ou travaille effectivement en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours par année civile.

Cette **durée de base de 12 mois** peut être complétée par des bonifications en fonction de la durée d'exercice du métier/poste ouvrant droit à la CAA1.

Bonifications applicables

- **2 mois** pour les ouvriers qui au jour d'entrée dans le dispositif CAA1 occupent depuis **au moins 25 ans** un des métiers listés en annexe 2 ou travaillent effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois dans l'année civile ou travaillent effectivement en grands déplacements plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile.
- **4 mois** pour les ouvriers qui au jour d'entrée dans le dispositif CAA1 occupent depuis **au moins 30 ans** un des métiers listés en annexe 2 ou travaillent en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois dans l'année civile ou travaillent effectivement en grands déplacements plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile.
- **6 mois** pour les ouvriers qui au jour d'entrée dans le dispositif CAA1 occupent depuis **40 ans ou plus** un des métiers listés en annexe 2 ou travaillent effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois dans l'année civile ou travaillent effectivement en grands déplacements plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile.

(*) pour que ce critère soit rempli, il faut qu'au moins 4 heures soient comprises entre 21h et 6h

Articulation bonifications applicables et CAA

Les bonifications prévues dans le présent accord sont indissociables du dispositif de CAA et les périodes correspondantes sont positionnées obligatoirement avant la période de CAA.

La rémunération pendant la période de bonification :

Le salarié percevra une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 100% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET durant la période de référence.

La rémunération pendant la période de CAA 1 :

Une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération sera versée aux bénéficiaires de la CAA 1 selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET durant la période de référence.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions légales en vigueur.

1.2. CAA2- Salariés ayant exercé un des métiers listés en annexe 2 ou ayant effectivement travaillé en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile ou ayant effectivement travaillé en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile au sein d'Alstom

Les salariés ayant exercé, au sein d'Alstom, un des métiers listés en annexe 2 ou, ayant travaillé comme ouvrier en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile, ou ayant travaillé effectivement comme ouvrier en grands déplacements plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile ont la possibilité pour la durée du présent accord, de bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité (CAA2) d'une durée de 1 à 8 mois, à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif.

La durée de la période de CAA2 varie en fonction de la durée pendant laquelle le salarié a effectivement exercé un des métiers listés en annexe 2 ou a travaillé en qualité d'ouvrier en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) ou en grands déplacements dans les conditions définies ci-dessus.

- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 5 et 10 ans (exclus) : 1 mois
- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 10 et 15 ans (exclus) : 3 mois
- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 15 et 20 ans (exclus) : 4 mois
- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 20 et 25 ans (exclus) : 6 mois
- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 25 et 30 ans (exclus) : 7 mois
- Exercice du métier ou du poste durant une période égale ou supérieure à 30 ans : 8 mois

La rémunération pendant la période de CAA2 :

Une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération sera versée aux bénéficiaires de la CAA2 selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET, plafonnée le cas échéant à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS)

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions légales en vigueur.

(*) pour que ce critère soit rempli, il faut qu'au moins 4 heures soient comprises entre 21h et 6h

1.3. CAA3- Salariés travaillant ou ayant travaillé en 2x8

Les salariés travaillant depuis 20 ans au moins en 2X8 ou ayant travaillé en 2X8 durant au moins 20 ans au sein d'Alstom ont la possibilité pour la durée du présent accord, de bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité (CAA3) d'une durée de 4 mois à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif. Un minimum de 6 mois en 2X8 dans l'année civile est nécessaire pour la validation d'une année.

Pour les salariés travaillant en 2X8 la condition de 20 ans s'apprécie à la date d'entrée dans le dispositif CAA.

La rémunération pendant la période de CAA3 :

Une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération sera versée aux bénéficiaires de la CAA3 selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions légales en vigueur.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas de cumul possible des CAA1, CAA2 et CAA3 sur une même période d'activité. Chaque période d'activité n'ouvrira droit qu'à une seule modalité de déclinaison de Cessation Anticipée d'Activité.

1.4. CAA4- Autres ouvriers, et ATAM Production

Les ouvriers qui ne relèvent pas des précédentes dispositions ainsi que les ATAM de la Production ont la possibilité pour la durée du présent accord, de bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité (CAA4) d'une durée de 3 mois, à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif.

La rémunération pendant la période de CAA4

Une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération sera versée aux bénéficiaires de la CAA4 selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions légales en vigueur.

1.5. Les dispositions communes à l'ensemble des bénéficiaires de la CAA

Assurance Prévoyance gros risques et Frais de santé

Les parties conviennent que les cotisations du régime de Prévoyance et du régime Frais de santé sont calculées sur une base de salaire reconstituée à temps plein durant la période de base de 12 mois de la CAA1 et pendant la durée des CAA2, CAA3 et CAA4.

L'entreprise prend en charge sur le différentiel salaire reconstitué/indemnité perçue les parts patronale et salariale des cotisations applicables selon les taux et système de cotisation en vigueur dans l'entreprise.

Cotisations vieillesse du régime général et du régime complémentaire

Les parties conviennent que les cotisations vieillesse du régime général et les cotisations du régime complémentaire ARRCO et AGIRC le cas échéant sont calculées sur une base de salaire reconstituée à temps plein durant la période de base de 12 mois de la CAA1 et pendant la durée des CAA2, CAA3 et CAA4.

L'entreprise prend en charge sur le différentiel salaire reconstitué/indemnité perçue les parts patronales et salariales des cotisations applicables selon les taux et système de cotisation en vigueur dans l'entreprise.

Adhésion au dispositif CAA

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif de CAA et remplissent les conditions requises doivent faire part de leur intention par écrit à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement dans un délai minimum de trois mois précédant la date d'entrée prévisionnelle en CAA. Ils fournissent à l'appui de leur demande une lettre d'engagement à faire valoir leur droit à la retraite à l'issue de la CAA.

L'adhésion au dispositif fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui reprend notamment les modalités de rémunération pendant la CAA.

Il est précisé que les adhésions ne peuvent prendre effet qu'au 1^{er} jour du mois.

Indemnité de départ en retraite versée à l'issue de la CAA

A l'issue de la CAA les salariés percevront lors de la cessation de leur contrat de travail leur solde de tout compte comprenant, comme pour tout départ volontaire à la retraite, une indemnité calculée selon les dispositions de la convention collective qui leur est applicable. La rémunération prise en compte pour son calcul sera la rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif CAA. L'ancienneté prise en compte sera celle acquise au sein du groupe Alstom à la date de cessation du contrat.

Il est rappelé que le salaire correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail ayant lieu pendant la période de référence, non rémunérées ou partiellement rémunérées (ex : maladie) est reconstitué sur la base de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

2. Le dispositif de cessation partielle d'activité (CPA)

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée totale d'activité (CAA) ont la possibilité pour la durée du présent accord, de bénéficier d'une cessation partielle d'activité (CPA) d'une durée de 12 mois à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif.

La CPA est une période de travail à temps partiel accordée de plein droit à tout salarié qui souhaite exercer son activité à 80% et qui remplit les conditions pour en bénéficier. La réduction du temps de travail prendra exclusivement la forme d'une réduction de la durée journalière de travail ou du nombre de jours travaillés par semaine, la journée non travaillée étant fixe. Un avenant au contrat de travail définira le nouvel horaire hebdomadaire ou la nouvelle répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

La rémunération pendant la période de CPA

La rémunération perçue pendant la période de CPA, comme pour tout temps partiel, est calculée au prorata du temps de travail en fonction de l'ancienneté acquise dans le groupe.

- Les salariés dont l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif est comprise entre 15 et 20 ans (exclus) bénéficient d'une indemnité mensuelle complémentaire dont le montant est fixé à 5% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET dans la limite de 2 plafonds de la Sécurité Sociale (PASS).
- Les salariés dont l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif est au moins égale à 20 ans bénéficient d'une indemnité mensuelle complémentaire dont le montant est fixé à 10% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET dans la limite de 2 plafonds de la Sécurité Sociale (PASS)

Assurance prévoyance gros risques et Frais de santé, cotisations vieillesse du régime général et des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, modalités d'adhésion, indemnité de départ en retraite

Les bénéficiaires de la CPA bénéficient de dispositions identiques à celles prévues ci-dessus pour l'ensemble des bénéficiaires de la CAA.

Les autres règles de gestion applicables au salarié durant la période de CPA sont celles en vigueur dans l'entreprise pour les salariés à temps partiel.

3. Articulation de la CAA et de la CPA avec le dispositif CAATA et le Compte Epargne Temps (CET)

Les dispositions relatives à la CAA et à la CPA peuvent se cumuler avec les mesures spécifiques relatives à la Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA)

En outre afin d'anticiper sa fin d'activité le salarié a la possibilité de liquider tout ou partie des jours qu'il détient dans un CET étant entendu que la succession des différents dispositifs (y compris bonifications dont les salariés éligibles à la CAA1 peuvent prétendre au titre de la durée d'exercice de leur activité) ne peut conduire à une anticipation de la date de son départ de l'entreprise supérieure à 3 ans.

Enchaînement des différentes mesures :

3.1. Enchaînement hors dispositif CAATA :

- Enchaînement CAA/CET :

Les périodes d'utilisation du CET sont positionnées obligatoirement avant la période de CAA et de bonification le cas échéant.

CET + (éventuelles bonifications CAA1) + CAA (CAA1 ou CAA2 ou CAA3 ou CAA4) dans la limite de 3 ans

- Enchaînement CPA/CET :

Les périodes d'utilisation du CET sont positionnées après la période de CPA dans la limite de 3 ans.

CPA + CET dans la limite de 3 ans

3.2. Enchaînement avec dispositif CAATA

- Enchaînement CAA/CET :

Les périodes d'utilisation du CET sont positionnées obligatoirement avant la période de CAA et de bonification le cas échéant et avant la CAATA

CET+ (éventuelles bonifications CAA1) + CAA (CAA1 ou CAA2 ou CAA3 ou CAA4) dans la limite de 3 ans + CAATA

- Enchaînement CPA/CET :

Les périodes d'utilisation du CET sont positionnées après la période de CPA et avant la CAATA :

(CPA+CET) dans la limite de 3 ans + CAATA

Il est précisé, que le dispositif de CPA ne peut se cumuler avec aucune autre formule de travail à temps partiel.

Annexe 2 : Liste des métiers ouvrant la possibilité d'une CAA1 ou CAA2

- Soudeur,
- Chaudronnier meuleur,
- Chaudronnier redresseur,
- Bobineurs (moteurs),
- Bobineurs (alternateurs),
- Peintre,
- Opérateur d'imprégnation,
- Grenailleur,
- Ebarbeur,
- Empileur,
- Dépilleur,
- Isoleur manuel