ALSTOM

ACCORD SUR L'EQUILIBRE TRAVAIL & VIE PRIVEE

1 janvier 2017

Chapitre I **Promotion des enjeux de l'équilibre vie privée – vie professionnelle** **3**
- I.1 Rôle du management 3
- I.2 Communication 3

Chapitre II **Vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif** **3**

Chapitre III **Absence pour activités judiciaires (témoin ou juré de cour d'assises)** **4**

Chapitre IV **Vie professionnelle et solidarité familiale** **4**
- IV.1 Aménagements d'horaires et autorisations d'absences 4
- IV.2 Mesures accompagnant le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant 5

Chapitre V **Aménagement du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel** **6**
- V.1 Temps partiel temporaire de droit 6
- V.2 Travail à distance (TAD)
- V.3 Conditions climatiques exceptionnelles 7

Chapitre VI **Mesures spécifiques en faveur de la parentalité** **8**
- VI.1 Mesures en faveur du congé de maternité et autorisations d'absences 8-9
- VI.2 Mesures en faveur des congés d'adoption et autorisations d'absences 9-10
- VI.3 Mesures en faveur des congés de paternité et autorisations d'absences 10
- VI.4 Mesures en faveur du congé parental d'éducation 11
- VI.5 Mesures en faveur des parents dont les enfants sont malades 11-12
- VI.6 Mesures en faveur des familles monoparentales 12

Chapitre VII **Mesures mises en place au niveau des établissements** **13**

Chapitre VIII **Interruption de carrière et évolution professionnelle** **14**
- VIII.1 Entretiens de début et de fin d'absence 14
- VIII.2 Garantie d'évolution de la rémunération et calcul de l'ancienneté 14

Chapitre IX **Congés liés aux événements familiaux** **14**

Chapitre X **Dispositions finales** **15**
- X.1 Durée, suivi et bilan de l'accord 15
- X.2 Révision de l'accord 15
- X.3 Dépôt et publicité de l'accord 16

Annexes : Congés liés aux évènements familiaux et avantages liés et tableau récapitulatif des congés et avantages liés **17 à 19**

Paraphes des parties : LD Me P

ACCORD SUR L'EQUILIBRE TRAVAIL ET VIE PRIVEE

Entre

La société ALSTOM TRANSPORT S.A. dont le siège social est situé à Saint-Ouen (93400) 48, rue Albert Dhalenne, représentée par Monsieur Jean-Pierre GOEPFERT, agissant en qualité de Vice-Président Ressources Humaines Alstom France,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales soussignées,

D'autre part

IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD

Préambule

Dès 2009, Alstom Transport S.A. a mis en œuvre un ensemble de mesures visant à permettre à ses salarié(e)s de mieux gérer leurs obligations professionnelles et leurs contraintes personnelles.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des deux accords précédents.

Il en reprend moyennant quelques ajustements l'essentiel des dispositions. L'entreprise continuera notamment à proposer un ensemble de mesures générales applicables à tout salarié et un dispositif local complémentaire négocié localement et adapté à la particularité de chaque établissement.

Chapitre I | Promotion des enjeux de l'équilibre vie privée – vie Professionnelle

I.1 Rôle du management

Alstom Transport S.A. prend en compte, au travers notamment de cet accord, les évolutions sociétales et les attentes des salariés qui en découlent en matière de conciliation entre travail et vie privée.

Alstom Transport S.A. veillera particulièrement à ce que le bénéfice des dispositions de cet accord ne pénalise pas le déroulement de la carrière professionnelle des salariés ni ne conduise à les stigmatiser au regard de leur hiérarchie et de leurs collègues.

La Direction s'assurera de la communication des dispositions de l'accord et de leur application.

Le responsable hiérarchique est le premier garant du respect des durées légales et conventionnelles du travail et des temps de repos. Il organise le travail, gère et contrôle la répartition de la charge entre les membres de l'équipe de manière à assurer à chacun d'entre eux une durée raisonnable de travail. Sauf circonstances exceptionnelles, les horaires de réunion seront compris entre 8h et 17h et l'organisation des réunions devra permettre à chacun de préserver une pause déjeuner incluse dans la période comprise entre 12h et 14h.

Il est également attentif à ce que les salariés utilisent les nouvelles technologies mises à leur disposition pour suivre des formations ou participer à des réunions afin de réduire leurs déplacements.

Le déplacement professionnel non compris sur les horaires de travail générant un temps de trajet supérieur au temps habituel domicile-travail est compensé selon les modalités de la Convention Collective. Les déplacements professionnels fréquents et sur de longues distances, éloignant de fait le salarié de son domicile, seront pris en compte par le responsable hiérarchique dans l'aménagement des horaires de travail : le salarié et son responsable définiront ensemble les heures de départ et de retour du salarié sur le lieu de travail habituel de manière à tenir compte du repos nécessaire. Le service RH sera alerté en cas de problème.

I.2 Communication

En complément de l'action du management, l'entreprise renouvellera la communication auprès de l'ensemble du personnel sur la prise en compte de la conciliation travail – vie privée et sur les mesures mises en œuvre à travers l'accord : réunions d'information, plaquette diffusée aux nouveaux embauchés et à l'ensemble du personnel, support de présentation à destination des responsables d'équipes, intranet...

Chapitre II | Vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif

Parmi les évolutions sociétales observées, l'engagement humanitaire et caritatif est un sujet sur lequel l'entreprise a souhaité apporter une reconnaissance. En effet, lorsqu'un salarié souhaite réaliser un tel engagement, il peut être freiné par l'impact de cet engagement sur son parcours professionnel.

Dès lors, l'entreprise met en œuvre un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

Sa mise en œuvre sera conditionnée à un projet de nature humanitaire ou caritative qui sera présenté au DRH de site lors d'un entretien.

Chapitre III | Absence pour activités judiciaires (témoin ou juré de cour d'assises)

Le salarié appelé en qualité de témoin ou juré de cour d'assises qui percevra une indemnité destinée à compenser la perte de salaire, calculée selon les règles fixées par les articles R.129et suivants du Code de procédure pénale, verra cette indemnité journalière complétée par la Société à hauteur de 100% du salaire, sur présentation des justificatifs de paiement des indemnités correspondantes. Les parties conviennent que cette absence ne sera pas assimilée à une suspension du contrat de travail et sera ainsi sans incidence sur l'ancienneté, les congés payés...etc.

Chapitre IV | Vie professionnelle et solidarité familiale

IV.1 Aménagements d'horaires et autorisations d'absences

Ponctuellement, le management facilitera l'aménagement des horaires de travail du salarié, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille, sur présentation de justificatifs médicaux.

Sont considérés comme membres de la famille :

- conjoint
- concubin
- partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- ascendants
- descendants
- personnes dont il assume la charge

Si un tel aménagement s'avère impossible pour des raisons d'organisation de service, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées.

Les salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée sur le temps de travail à concurrence de deux jours par an, sous réserve d'informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :

- démarches administratives liées à leur situation de handicap,
- démarches auprès d'associations ou d'organismes spécialisés intervenant au niveau de l'insertion des personnes handicapées,
- démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés à leur handicap,
- tout problème lié à la garde ou à la scolarité de l'enfant handicapé.

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail en vigueur dans l'établissement.

IV.2 Mesures accompagnant le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant

a) Complément d'indemnisation et prise en charge des cotisations retraite complémentaire du congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est un congé d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, dans les conditions prévues par l'article L.3142-15 du Code du Travail. Le droit à ce congé est ouvert au salarié qui assiste un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Quand le salarié bénéficie du dispositif légal de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, Alstom Transport S.A. complète cette allocation à hauteur de 100% du salaire journalier pour la durée de versement de l'allocation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Alstom Transport S.A. prend également en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de solidarité familiale, demande de renouvellement incluse.

Si le salarié est absent pendant les revalorisations salariales, il bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

b) Prise en charge des cotisations retraite complémentaire dans le cadre du congé de proche aidant (Article L.3142-22 du Code du Travail)

Le congé proche aidant est un congé d'une durée de trois mois renouvelable, dans la limite d'une année sur toute la carrière, que le salarié peut prendre, sans condition d'ancienneté, pour assister un proche tel que défini à l'article L 3142-16 du Code du Travail présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Alstom Transport S.A. prendra en charge, pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de proche aidant, demande de renouvellement incluse.

Si le salarié est absent pendant les revalorisations salariales, il bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

c) Incidence des congés de solidarité familiale et de proche aidant sur les congés payés et les RTT

Il est précisé que les périodes d'absences au titre des congés prévus au présent article n'ouvrent droit ni à congés payés ni à jours de RTT.

Chapitre V | Aménagement du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel

L'aménagement du temps de travail peut être une solution pour le salarié confronté à des problèmes ponctuels d'ordre privé, familiaux ou de santé. En complément des dispositifs légaux existants, des mesures offrant plus de souplesse pourront être mises en œuvre.

Dans des circonstances qui doivent rester exceptionnelles, mais qui posent un réel problème dans la vie quotidienne du salarié, le temps de travail peut être aménagé selon deux dispositifs : le temps partiel temporaire de droit et le travail à distance (TAD). S'agissant des salariés dont la nature du poste ne permettrait pas la mise en place du travail à distance (TAD), l'encadrement devra faciliter les aménagements d'horaires.

En outre, les salariés concernés seront prioritaires pour la prise de congés, RTT ou jours de CET leur permettant de réduire, pendant une durée d'un mois, leur présence au travail. Ils devront cependant garder la possibilité de prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période du 1er mai au 31 octobre ou le nombre de jours de congé nécessaires pour couvrir les périodes de fermeture collective obligatoire.

V.1 Temps partiel temporaire de droit

Ce temps partiel temporaire de droit sera mis en place, à la demande du salarié, pour une période déterminée d'un mois maximum renouvelable 2 fois.

Le salarié qui désire exercer ce droit doit en faire part à sa hiérarchie ainsi qu'au service des Ressources Humaines en indiquant les raisons de sa demande, la réduction du temps de travail choisie, ainsi que la durée durant laquelle il souhaite en bénéficier.

Le salarié sera alors rémunéré au prorata du temps de travail effectué et pourra compenser la perte financière occasionnée par le passage à temps partiel notamment par l'utilisation de jours issus du CET.

La charge de travail du salarié sera adaptée à la nouvelle organisation du temps de travail.

Dans le cas où le salarié renouvellerait cette demande au cours de la même année calendaire ou souhaiterait prolonger son temps partiel au- delà des deux renouvellements de droit susvisés, l'accord de l'employeur redeviendrait la règle et marquerait le retour au respect des dispositions légales en vigueur en matière de temps partiel.

Le recours au temps partiel dans les conditions prévues par cet accord comme en cas de tout passage à temps partiel, doit conduire le management à assurer le respect de plusieurs principes. La diminution du temps de travail devra en effet être réellement accompagnée d'une diminution de la charge de travail. Le salarié ne doit en effet pas être conduit à assurer une charge de travail qui serait identique à celle exercée avant le passage à temps partiel.

De même, lors du transfert d'activité aux autres salariés dans le cadre du passage à temps partiel, de la prise de congés ou d'autorisations d'absence, il est important que les salariés qui restent ne voient pas leur charge de travail augmentée de manière anormale.

V.2 Travail à distance (TAD)

Lorsque la nature du poste le permet, le recours au travail à distance (TAD) est accessible aux salariés rencontrant des problèmes personnels particuliers pouvant être résolus soit par la suppression du temps de transport soit par leur maintien à domicile.

Dans ces conditions, le télétravail repose sur les principes de volontariat et de réversibilité :

- A la demande du salarié et avec l'accord de la hiérarchie,
- L'une ou l'autre des parties pourra y mettre fin unilatéralement moyennant un délai de prévenance d'une semaine dans le cas où l'arrêt du TAD est à l'initiative du salarié et d'un mois dans le cas où l'arrêt du TAD est à l'initiative d'Alstom Transport S.A.. La décision de la hiérarchie devra être motivée par des raisons de service.

La demande du salarié sera étudiée par le responsable et par le service des Ressources Humaines, qui détermineront si le télétravail est matériellement possible notamment eu égard à la nature du poste.

Organisation du télétravail :

- Le TAD est organisé pendant une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois,
- Dans le cadre du télétravail, le salarié devra être présent sur son lieu de travail au minimum 3 jours par semaine en moyenne sur un mois,
- Le salarié bénéficiera d'un « droit à la déconnexion » en dehors des heures normales de travail. Il fixera avec son manager une plage horaire durant laquelle il pourra être contacté,
- Le matériel nécessaire sera mis à disposition,
- Le salarié sera indemnisé des coûts directement engendrés par le TAD, par le versement d'une indemnité forfaitaire mensuelle de seize euros
- Le télétravail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précisera les modalités générales d'organisation énumérées ci-dessus.

Ces modalités d'organisation du télétravail seront déterminées au cours d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique et le service des Ressources Humaines. Durant cet entretien, la plage horaire durant laquelle le salarié pourra être contacté sera déterminée. Celle-ci devra respecter la législation prévoyant une période de repos journalier de 11 heures consécutives minimum. Il appartient au management de ne pas contacter le salarié à des horaires qui apparaîtraient comme portant atteinte à la vie privée. Enfin, cet entretien sera l'occasion d'exposer au salarié les règles du télétravail définies au sein de la présente partie de l'accord.

Le recours au télétravail admis par cet accord en cas de difficultés personnelles ne devra pas entraîner pour le salarié une surcharge de travail ou un isolement du collectif de travail. Le management devra veiller à ce que cette organisation du travail se déroule dans les meilleures conditions tant pour le salarié que pour l'entreprise.

V.3 Circonstances climatiques exceptionnelles

En cas de circonstances climatiques exceptionnelles, la Direction des établissements concernés accordera une souplesse, définie en fonction de la situation de l'établissement et des nécessités du service, dans les heures d'arrivée sur le lieu de travail et/ou de départ du lieu de travail.

Chapitre VI | Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

Alstom Transport S.A. prend en considération les évolutions sociétales en matière de parentalité et met en place des actions visant à favoriser une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle de ses salariés parents.

VI.1 Mesures en faveur du congé de maternité et autorisations d'absences

a) Allongement d'une semaine du congé maternité

Les parties conviennent de maintenir l'allongement d'une semaine de la durée légale du congé maternité, instauré par le précédent accord.

Cette semaine de congé supplémentaire fait suite au congé maternité postnatal et est rémunérée à hauteur de 100% du salaire par Alstom Transport S.A.

b) Semaines de reprise progressive d'activité : mi-temps indemnisé à 100%

De manière à faciliter le retour des salariées de congé de maternité tant dans la reprise du travail que dans la mise en œuvre d'une nouvelle organisation, il est convenu de permettre à celles-ci de reprendre leur activité progressivement. Ainsi, au cours des deux premières semaines de reprise, la salariée pourra aménager à son choix ses horaires de travail dans le cadre d'un mi-temps. Cette réduction du temps de travail est sans incidence sur la rémunération de la salariée, le salaire habituel étant maintenu. Cette mesure est à destination de chaque salariée de retour de congé maternité qui doit en avoir préalablement averti son responsable hiérarchique.

Cette reprise progressive de l'activité sera propice à la tenue de l'entretien de retour de congé, avec le responsable hiérarchique ou un responsable Ressources Humaines, permettant à la salariée de faire part de ses souhaits de conciliation entre vie professionnelle et engagements personnels, d'examiner les conditions d'exercice du poste, d'envisager des actions/formations de remise à niveau sur le poste de travail, et d'entendre ses attentes d'évolution ou de réorientation professionnelles.

Sur le plan personnel, la reprise progressive d'activité est l'occasion pour le parent d'organiser progressivement la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle.

c) Souplesses d'aménagement du dispositif

Le dispositif présenté ci-dessus et prévoyant une semaine de congés supplémentaires au retour des congés de maternité ainsi que 2 semaines de reprise progressive d'activité peut faire l'objet d'un aménagement.

A la demande de la salariée, et avec l'accord de sa hiérarchie, la semaine de congé supplémentaire et les 2 semaines de reprise progressive peuvent être remplacées par 4 semaines de travail à mi-temps rémunérées sur la base d'un temps plein.

Si ces mesures ne sont pas mises en œuvre à la suite du congé de maternité, elles pourront l'être avec l'accord de la hiérarchie dans les 6 mois suivant le retour de ce congé.

Si la durée du congé de maternité faisait l'objet d'un aménagement par voie législative pendant la période d'application de cet accord, les mesures prévues ci-dessus feraient l'objet d'une nouvelle discussion entre les parties signataires.

d) Autorisations d'absences rémunérées liées à la grossesse

Cet accord est l'occasion de réaffirmer le respect des dispositions légales concernant les autorisations d'absences liées à la grossesse. Ainsi, les absences occasionnées par les examens prénataux et postnataux obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Face au développement des nouvelles manières de devenir parents, Alstom Transport S.A. étend ces dispositions aux examens et actes médicaux entrant dans le cadre de la procréation médicalement assistée.

e) Aménagement de poste, d'horaires et de la charge de travail pendant la grossesse

La grossesse affectant l'état physique de la salariée, Alstom Transport S.A. s'engage à adapter au mieux les conditions de travail des salariées enceintes notamment par :

- **l'aménagement du poste de travail :**

Le poste de travail de la salariée enceinte doit être aménagé lorsque la grossesse ne lui permet pas d'occuper le même poste qu'auparavant. D'autres fonctions permettant de mieux concilier la grossesse et l'exercice de l'activité professionnelle pourront de même lui être proposées.

A l'issue de la grossesse, la salariée réintégrera son poste d'origine.

- **l'aménagement et la réduction des horaires de travail :**

Selon les particularités et l'organisation du travail de chaque site, des temps de pauses supplémentaires seront accordés aux salariées enceintes.

Par ailleurs, les collaboratrices pourront bénéficier d'une réduction quotidienne du temps de travail dans les conditions suivantes :

A partir du 5ème mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail d'une heure.

A partir du 7ème mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail de deux heures.

Ces heures seront rémunérées normalement et pourront être cumulées sur la semaine pour être prises en une fois sur une journée.

Lors de la déclaration par la salariée de sa grossesse, une information écrite sur les mesures ci-dessus lui sera communiquée par le service RH.

VI.2 Mesures en faveur des congés d'adoption et autorisations d'absences

Les dispositions concernant l'allongement de la durée du congé maternité et le bénéfice de deux semaines de reprise progressive d'activité sont ouvertes aux salariés hommes et femmes de retour du congé d'adoption visé à l'article L. 1225-37 du code du travail c'est-à-dire présentant une durée pouvant aller de 10 à 22 semaines.

Si la durée du congé d'adoption était modifiée par une intervention du législateur pendant la période d'application de cet accord, les signataires seraient alors tenus de se réunir à nouveau afin d'entamer des discussions sur l'aménagement de ce dispositif.

a) Congé de pré-adoption

Le congé légal d'adoption peut être aménagé de manière à débuter 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer. La contrepartie de cet aménagement est que le congé faisant suite à l'arrivée de l'enfant au foyer est réduit d'autant.

Afin que les parents adoptants puissent profiter pleinement de ce congé tout en ayant la possibilité de préparer sereinement l'arrivée de l'enfant, voire de se déplacer à l'étranger pour aller le chercher, Alstom Transport S.A. leur octroie un congé rémunéré de pré-adoption d'une durée de 10 jours ouvrés.

Ce congé est accordé à tous les futurs parents adoptants qui devront en faire la demande 48 heures à l'avance.

b) Cumul des congés payés

Afin de faciliter les démarches d'adoption à l'étranger, Alstom Transport S.A. permet aux salariés adoptant au-delà du territoire métropolitain, de cumuler sur 2 ans une partie des congés, à condition toutefois de prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période du 1er mai au 31 octobre.

c) Autorisations d'absences rémunérées

Des autorisations d'absences rémunérées seront octroyées aux salariés adoptants, dans le cadre spécifique de démarches réalisées en vue de l'adoption, dans la limite de 2 jours et sur présentation de justificatifs. Ces autorisations peuvent être demandées par demi-journées.

VI.3 Mesures en faveur des congés de paternité et autorisations d'absences

a) Prise en charge intégrale du congé paternité

Le congé paternité de 11 jours calendaires est pris en charge à 100% par Alstom Transport S.A., déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé paternité avertit sa hiérarchie et le service des Ressources Humaines au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Dans le cas de naissances multiples, le droit est de 18 jours calendaires.

Le congé de paternité n'est pas fractionnable et doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

b) Autorisations d'absences

Le parent accompagnant sa compagne aux examens prénataux et postnataux peut bénéficier, avec accord de sa hiérarchie et sur présentation de justificatifs, d'un aménagement de ses horaires de travail ou d'autorisations d'absences rémunérées, dans la limite de trois de ces examens..

VI.4 Mesures en faveur du congé parental d'éducation

Durant les 3 années suivant la naissance d'un enfant, les parents ont la possibilité de bénéficier d'un congé parental d'éducation, durant lequel le contrat de travail est suspendu, ou de choisir de réduire leur temps de travail jusqu'à 16 heures hebdomadaires. Les modalités du passage à temps partiel doivent être convenues entre le salarié, son responsable hiérarchique et le service des Ressources Humaines.

a) Maintien de la couverture complémentaire Santé

Le salarié en congé parental d'éducation bénéficie du maintien de la participation employeur pour la couverture complémentaire Santé, pour une durée de 6 mois, en contrepartie du versement de cotisations identiques à celles des salariés en activité et selon la même répartition entre l'entreprise et le salarié. Au-delà de cette période de 6 mois, les garanties peuvent être conservées, la cotisation étant toutefois intégralement à la charge du salarié.

b) Maintien des cotisations Retraite

Pour les situations visées au présent article, Alstom Transport S.A. prend en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire, demande de renouvellement incluse.

Lors du passage à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation, Alstom Transport S.A. complète pour une durée de 6 mois maximum, demande de renouvellement incluse, les cotisations, parts patronale et salariale, sur la base d'un temps plein auprès du régime général ainsi que du régime complémentaire.

Cette prise en charge nécessite l'accord du salarié. Cet accord est écrit, daté et signé par l'employeur et le salarié au sein d'un avenant au contrat de travail. Il fixe la durée et les modalités de cette prise en charge.

Conformément à l'article R. 241-0-6 de la Sécurité Sociale, la prise en charge prend effet le premier jour du mois suivant la signature de cet avenant.

VI.5 Mesures en faveur des parents dont les enfants sont malades

a) Complément d'indemnisation et prise en charge des cotisations retraite complémentaire du congé de présence parentale

Le congé de présence parentale peut être pris par un parent ayant besoin d'assister un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Ce congé est d'une durée de 310 jours calendaires par enfant malade à prendre sur une période de 3 ans, renouvelable en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le premier congé a été accordé.

Une allocation journalière est alors versée au salarié par la Sécurité Sociale pour chacun de ces jours de congé.

A la condition que le salarié bénéficie du versement de cette allocation, Alstom Transport S.A. assurera, durant ce congé, un maintien du salaire brut à hauteur de 100% déduction faite de cette allocation et dans la limite de deux plafonds de la Sécurité Sociale.

De plus, Alstom Transport S.A. maintiendra pour la durée du congé, et pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire. La durée de l'absence sera prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et le salarié bénéficie à son retour de congé, si la revalorisation salariale a eu lieu pendant son absence, d'une augmentation individuelle de salaire équivalente à l'augmentation générale et à la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie professionnelle.

b) Congé enfant malade

Dès lors que la présence du salarié auprès d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans s'avère indispensable, celui-ci bénéficiera, sur présentation de justificatifs médicaux, d'une autorisation d'absence de 6 jours par année civile. Les premiers 3 jours sont rémunérés à 100%. Les 3 jours suivants sont non rémunérés. La prise de demi-journées est autorisée.

VI.6 Mesures en faveur des familles monoparentales

Alstom Transport S.A. souhaite prendre en considération les particularités et besoins spécifiques des salariés en situation de famille monoparentale.

a) Définition de la famille monoparentale

Salarié élevant seul un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans, ou assumant seul la garde alternée d'un ou plusieurs enfants, quelle que soit la fréquence de la garde.

b) Autorisations d'absences rémunérées spécifiques

Deux jours d'autorisations d'absences rémunérées par année civile sont attribués aux salariés de famille monoparentale pour leur permettre d'accomplir des démarches administratives sous réserve de présentation de justificatifs de l'administration.

c) Garde d'enfants

Lorsque l'organisation du travail le permet, et après validation hiérarchique, un aménagement des horaires de travail peut être envisagé pour les salariés ayant la garde alternée, quelle que soit sa fréquence, de leur(s) enfant(s). Ainsi, les salariés concernés pourraient travailler moins les semaines où ils ont leur(s) enfant(s) et récupérer leurs heures les semaines durant lesquelles ils ne les ont pas.

De plus, lors des vacances scolaires, Alstom Transport S.A. doit permettre la prise de vacances lorsque le salarié a la garde de son/ses enfant(s), et notamment quand les dates de ces vacances sont issues d'une décision judiciaire.

d) Temps partiel

Le management sera particulièrement attentif aux demandes formulées par les salariés élevant seuls un ou plusieurs enfant(s) en faveur d'un passage à temps partiel, ou à l'inverse à temps plein.

Lorsqu'un salarié de famille monoparentale fait une demande de ce type, la hiérarchie et le service des Ressources Humaines se doivent d'examiner toutes les possibilités envisageables pour fournir au salarié la réponse la plus adaptée.

Chapitre VII | Mesures mises en place au niveau des établissements

Les établissements seront dotés d'un budget spécifique dans les conditions décrites ci-dessous afin de mettre en œuvre des mesures particulières en faveur de l'équilibre travail vie privée. Ces mesures viendront s'ajouter aux autres dispositifs prévus par cet accord.

Pour cela, des discussions avec les organisations syndicales représentatives de chaque site seront ouvertes en vue de conclure un accord d'établissement. Ces discussions permettront d'identifier les mesures les plus adaptées au regard des contraintes de chaque site et des attentes des salariés.

a) Budget

Un budget annuel global de 0,1% de la masse salariale d'Alstom Transport S.A. (masse salariale au 31 décembre de l'année précédente) sera consacré aux mesures propres à favoriser l'équilibre travail et vie privée. Ce budget sera alloué à chaque établissement au prorata de ses effectifs au 31 décembre de l'année précédente.

Chaque établissement définira, par accord avec les organisations syndicales de l'établissement, les modalités d'utilisation du budget alloué. Les discussions seront engagées suffisamment tôt, de manière à pouvoir définir les modalités de mise en œuvre avant le début de la période d'utilisation du budget (exercice fiscal) .

Un point semestriel sur l'utilisation du budget sera réalisé de manière à pouvoir prendre les mesures correctives nécessaires.

b) Mesures établissements

Les mesures financées par ce budget et négociées au niveau des établissements doivent avoir pour objet de favoriser l'équilibre travail vie privée notamment par :

- Le financement total ou partiel de chèques emploi service,
- La mise en place spécifique d'assistance sociale et juridique dans le cadre du présent accord,
- Coaching parental,
- Soutien scolaire,
- Garde d'enfant d'urgence,
- Garde d'enfant dans le cadre de déplacements professionnels,
- Service de conciergerie
- Garde périscolaire pour les enfants de plus de 3 ans
- etc....

Chapitre VIII | Interruption de carrière et évolution professionnelle

Afin que les interruptions de carrière occasionnées par l'un des motifs suivants:

- engagement humanitaire et caritatif,
- congé de solidarité et de proche aidant, de présence parentale,
- congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation,

ne soient pas un frein à l'évolution professionnelle, Alstom Transport S.A. met en place une série de mesures allant des entretiens de début et de retour de congé au maintien des cotisations retraite complémentaire.

VIII.1 Entretiens de début et de fin d'absence

Avant le départ pour l'un des congés mentionnés ci-dessus, le salarié peut demander un entretien de départ avec son responsable ou un RH afin d'assurer son retour dans les meilleures conditions.

La préparation du départ du salarié sera l'occasion pour le management d'envisager la manière dont sera assuré son travail pendant son absence.

Au retour d'un tel congé, les salariés bénéficient, à leur demande, d'un entretien avec leur responsable ou un RH, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si nécessaire, une réorientation professionnelle et un bilan de compétences.

Ces deux entretiens seront l'occasion pour le salarié de faire part de ses attentes d'évolution ou de réorientation professionnelles.

De plus, les salariés qui le souhaitent pourront recevoir des informations relatives à l'entreprise durant leur absence.

VIII.2 Garantie d'évolution de la rémunération et calcul de l'ancienneté

Le salarié absent lors de la revue de salaire pour l'un des congés mentionnés ci-dessus bénéficiera, à son retour, d'une augmentation individuelle au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

Les absences pour lesquelles la législation ne prévoit pas de maintien intégral du calcul de l'ancienneté (engagement humanitaire et caritatif, congé de présence parentale et congé parental d'éducation) sont prises en compte en totalité dans la détermination des droits liés à l'ancienneté au sein d'Alstom Transport S.A.

Chapitre IX | Congés liés aux événements familiaux

Les mesures d'harmonisation des différents congés liés aux événements familiaux telles qu'elles résultent de l'accord du 23 septembre 2013 figurent pour mémoire en annexe.

Chapitre X | Dispositions finales

X.1 Durée, suivi et bilan de l'accord

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2019 date à laquelle il prendra fin et cessera de produire ses effets.

Afin d'assurer une compréhension commune et une mise en œuvre cohérente des dispositions de l'accord, une réunion sera organisée à la suite de la signature de l'accord entre les parties signataires et les DRH des sites.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du premier trimestre des années 2018 et 2019 afin de réaliser un bilan de son application.

Elles conviennent également de se rencontrer 6 mois avant l'échéance du présent accord afin d'en renégocier ou non sa reconduction. En outre, en cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de trois mois après la publication des textes afin d'adapter lesdites dispositions.

X.2 Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

X.3 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera applicable à compter du 1er janvier 2017. 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 DIRECCTE de Bobigny - Unité territoriale de Seine Saint Denis, une version sur support papier et une version sur support électronique, ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Saint-Ouen, le 14 décembre 2016

Signatures :

Pour la société ALSTOM TRANSPORT S.A.
Monsieur Jean-Pierre GOEPFERT
Vice –Président Ressources Humaines Alstom France

Pour la CFDT Monsieur Laurent DESGEORGE	**Pour la CGT** Monsieur Christian GARNIER -VOSS
Pour la CFE-CGC Monsieur Claude MANDART	**Pour FO** Monsieur Philippe PILLOT

Annexe n° 1 | Congés liés aux événements familiaux

Les dispositions suivantes sont applicables dans tous les établissements d'Alstom Transport S.A.
Le décompte effectué en jours ouvrés est indépendant du régime horaire pratiqué sur les journées concernées.

1 Mariage, PACS

- salarié: 5 jours ouvrés + 1 jour si le trajet aller > à 300 km.
- enfant du salarié: 2 jours + 1 jour si le trajet aller > à 300 km.

2 Naissance, adoption

- 3 jours ouvrés, fractionnables

3 Décès

Ces jours de congés exceptionnels sont ouverts aux salariés pour les liens familiaux issus du mariage/PACS ou du concubinage (beaux-parents, belle-sœur, grands-parents du conjoint ou du partenaire...) :

Enfant ou conjoint : 5 jours ouvrés + 1 jour si le trajet aller > à 300 km.

- Père, mère, frère, sœur, petits-enfants du salarié, beaux-parents : 3 jours + 1 si le trajet aller > à 300 km
- Grands-parents, arrière-grands-parents, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru: 1 jour + 1 jour si le trajet aller > à 300 km

Si le congé exceptionnel accordé dans les circonstances ci-dessus survient pendant une période de déplacement professionnel, il ouvre droit à un voyage « aller-retour » (rapatriement) à la charge de l'employeur quel que soit le lieu du déplacement professionnel du salarié (France ou étranger) et la date à laquelle survient l'événement.

4 Report des droits constitués à congés payés

- Si en cas de maternité, les congés payés acquis n'ont pu être pris, leur prise pourra être reportée soit:
  - à l'issue du congé maternité
  - à l'exercice suivant

5 Rentrée des classes

Deux heures d'absence rémunérées sont accordées au salarié qui accompagne son/ses enfant(s) le jour de la rentrée, indépendamment de son régime horaire, de la première année de scolarité jusqu'à l'entrée en 6ème comprise. En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié exposera sa demande au service des Ressources Humaines.

ALSTOM

ANNEXE : TABLEAU RECAPITULATIF DES CONGES ET AVANTAGES LIES

	Congé humanitaire et caritatif – *Projet de nature humanitaire ou caritative.* **(Chap. II)**	**Congé de solidarité familiale** – *Assistance d'un membre de la famille souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. art L.3142-16 et s. du Code du Travail.* **(Chap. IV)**	**Congé de proche aidant** – *Assistance d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Art L.3142-22 et s. du Code du Travail.* **(Chap. IV)**
Durée du congé	12 mois maximum	3 mois renouvelable une fois.	3 mois renouvelable – au maximum un an sur toute la carrière
Indemnisation Sécurité Sociale	non	Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie Montant* : 55,21€ par jour en cas de suspension d'activité (dans la limite de 21 j.), ou 27,60€ par jour en cas de réduction d'activité (dans la limite de 42 j.)	non mais possibilité d'être employé par la personne aidée dans les conditions de l'article L.232-7 ou de l'article L.245-12 du Code de l'Action Sociale et des Familles
Indemnisation Alstom Transport S.A.	non	Complément Alstom à 100% du salaire dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale pour la durée de versement de l'allocation	non
Cotisations au régime général de retraite	non	Oui sur la base de l'indemnisation Alstom Transport S.A.	Cotisations prises en charge par la CAF sous conditions de ressources (L.381-1 du Code de la Sécurité Sociale).
Cotisations Retraite du régime complémentaire	non	Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport S.A. dans la limite de 6 mois	Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport S.A. dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse
Augmentation : AG + moyenne AI	oui	oui	oui
Maintien du calcul de l'ancienneté	oui	oui	oui
Entretien de départ et de retour de congé	oui	oui	oui
Formation – remise à niveau	oui	oui	oui

* montants applicables à la date de signature du présent accord

Paraphes des parties : LD

	Congé parental d'éducation - *Fait suite aux congés de maternité ou d'adoption. Choix entre suspension du contrat de travail et passage à temps partiel > 16 heures hebdomadaires. Art. L.1225-47 et s. du Code du Travail.* **(Chap. VI.4)**		**Congé de présence parentale** *– enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Art. L.1225-62 du Code du Travail.* **(Chap. VI.6)**	**Absence pour activités judiciaires (témoin ou juré de cour d'assises)** **(Chap. III)**
	Suspension contrat de travail	Temps partiel > 16 heures hebdo		
Durée du congé	Durée initiale d'un an max. renouvelable 2 fois.		Durée max. de 310 j. calendaires sur une période de 3 ans, renouvelable	Selon les cas
Indemnisation sécurité sociale	Complément de libre choix d'activité (sous conditions de cotisations antérieures, d'activité)		Allocation journalière de présence parentale *: de 43,01€ pour un allocataire vivant en couple à 51,10€ pour un allocataire vivant seul.	Non mais indemnité journalière versée dans les conditions des articles R.129 ou R.140 du Code de Procédure Pénale.
Indemnisation Alstom Transport S.A.	non	non	Complément Alstom à 100% du salaire dans la limite 2 fois le plafond de la Sécurité Sociale.	Complément Alstom à 100% du salaire sur présentation de justificatifs
Cotisations au régime général de retraite	Majoration possible de la durée d'assurance dans les conditions de l'article L.351-5 du Code de la Sécurité Sociale	Les cotisations, parts patronales et salariales, sont prises en charge par Alstom Transport S.A. sur le temps non travaillé par le ou la salarié(e) dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse.	Oui sur la base de l'indemnisation d'Alstom Transport S.A.	Oui sur la base de l'indemnisation d'Alstom Transport S.A.
Cotisations retraite du régime complémentaire	Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport S.A. dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse		Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport S.A. dans la limite de 6 mois. -	Oui sur la base de l'indemnisation d'Alstom Transport S.A.
Augmentation : AG + moyenne AI	oui	(non applicable)	oui	oui
Maintien calcul de l'ancienneté	oui		oui	oui
Entretien départ/ retour de congé	oui		oui	non
Formation – remise à niveau	oui		oui	non

* montants applicables à la date de signature du présent accord

Paraphes des parties : LD HC P