

Accord relatif aux modalités de gestion de la période de fermeture temporaire des sites et ou activités d'ALSTOM Transport S.A.

Entre la société Alstom Transport SA « ATSA », ayant son Siège Social 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen (93400), représentée par Monsieur Jean-Baptiste EYMEOD- Président de la société - et Madame Maud LIEVIN - VP RH France ;

D'une part,
Et

Les Organisations Syndicales Soussignées,
D'autre part ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Une épidémie de Coronavirus Covid 19 s'est propagée depuis la Chine et a déclenché, en France, une crise sanitaire qui s'est aggravée et accélérée depuis le milieu du mois de mars.

Aussi, les salariés dont la fonction ne rend pas indispensable leur présence dans les locaux de l'entreprise télétravaillent depuis le 16 mars. Les salariés dont l'outil et la nature du travail rendent impossible une délocalisation de leur activité et qui doivent garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans sont en arrêt de travail depuis cette même date.

Après avoir maintenu sur ses sites les activités clés contribuant aux transports du pays (ex : maintenance et pièces de rechange / réception et gestion des fournisseurs...) en mettant en œuvre des mesures conformes aux directives sanitaires gouvernementales pour assurer la santé et la sécurité de tous, Alstom a dû suspendre, à partir du 17 mars, les activités de production / industrielles site par site, le temps de renforcer son dispositif de prévention. Cette situation a rendu nécessaire le repositionnement et la prise de 2 JRTT employeur au cours de la semaine 12.

Un référentiel de sécurité sanitaire a été élaboré et présenté au CSEC extraordinaire du 24 mars 2020.

Les sites travaillent en lien avec leur CSSCT sur la déclinaison poste par poste de ce référentiel. Les CSE seront tenus informés régulièrement des mesures de sécurisation de l'ensemble du personnel qui seront ainsi définies, en vue d'une reprise de l'activité le 20 avril 2020.

Suite à la consultation du CSEC sur les modalités de recours à l'activité partielle le 17 mars, chaque site a consulté son CSE et a déposé ou s'appête à déposer un dossier de demande de recours à l'activité partielle auprès de la Direccte dont il dépend.

C'est dans ce contexte que les parties se rencontrées le 26 mars puis le 27 mars 2020 afin de convenir des mesures à mettre en œuvre pour gérer la période du 23 mars au 19 avril 2020.

Les discussions se sont déroulées avec pour objectif de trouver un juste équilibre entre :

- Le besoin de l'entreprise de redémarrer le plus rapidement possible dans des conditions strictes de sécurité en disposant de la disponibilité de toutes ses ressources humaines
- La nécessité de recourir, avant l'activité partielle, dont le coût est lourd pour la collectivité, aux moyens mis à disposition par la loi d'exception du 23 mars 2020 et ses textes d'application
- L'utilisation des différents compteurs
- La préservation de la motivation et de la cohésion du personnel, en évitant tout sentiment de rancœur à la reprise et en veillant à un traitement équitable de toutes les catégories de personnel.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés d'ATSA, Mensuels et Ingénieurs et Cadres, que leur fonction leur permette ou non de télétravailler, y compris les salariés en arrêt de travail pour garde d'un enfant de moins de 16 ans.

Des exceptions pourront être apportées à ce principe pour les salariés qui occupent des postes critiques dans la crise actuelle (Cellule de crise, EHS, Supply Chain, IT, RH, finance et achats ...), pour les salariés qui travaillent sur les projets critiques (matériels roulants, Signalisation, Infrastructures) ou dont les jalons doivent être impérativement tenus (en particulier les équipes Projets et Engineering ou Essais Validations).

Le Directeur de Site et le Directeur des Ressources Humaines auront la responsabilité conjointe d'établir pour leur établissement, en concertation avec les organisations syndicales, la liste des salariés pour lesquels il sera dérogé aux principes généraux posés par le présent accord.

Dans ces situations exceptionnelles, en cas de différence d'appréciation sur une situation, celle-ci sera remontée au Président de la société et au VP RH France lesquels interviendront pour arbitrage.

Article 2 : Mesures en matière de congés payés et jours de repos

a) Principes généraux

Dans le cadre, notamment, des mesures prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020 portant application de l'article 11 de la loi d'urgence du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid 19, chaque salarié devra prendre avant le 20 avril 2020 :

- 5 jours de congés payés (reliquat de l'exercice 19/20).
- 4 jours de repos

Ces jours de congés payés ou de repos peuvent être des jours déjà posés ; leurs dates seront le cas échéant repositionnées.

Les jours de repos pourront être, en fonction des particularités de chaque site et des compteurs de chaque salarié, dans l'ordre suivant :

- 1) Des CET mobilisables ou des JRTT employeur, qui pourront être repositionnés, ou toute autre journée de repos spécifique au site
- 2) Des jours de récupération d'heures supplémentaires ou de repos compensateur de remplacement

- 3) des jours de congés payés ou d'ancienneté (jours restant à prendre sur l'exercice 19/20), des JRTT salariés (acquis ou en anticipation) ou des jours de repos pour les cadres au forfait jour, des jours déposés sur le CET

S'agissant des salariés qui n'ont pas été placés en RTT employeur au cours de la semaine 12, 2 JRTT employeur (ou 2 JRTT salariés pour les salariés dont la totalité des jours de repos est individuelle /2 jours de repos pour les cadres au forfait jour) seront par ailleurs positionnés avant le 20 avril.

Enfin, il est rappelé, d'une part, que le reliquat de CP de l'année en cours (jours à prendre sur l'exercice 19/20) doit être utilisé avant le 31 mai 2020 ou placé dans le CET conformément aux règles actuellement en vigueur, d'autre part, que toutes les demandes de congés sur les mois de mai et juin seront étudiées au cas par cas et susceptibles d'être refusées si jugées critiques.

Dans les cas exceptionnels où des salariés disposeraient au 31 mai 2020 d'un reliquat de congés payés qui ne pourrait être placé sur leur CET, toute demande de dérogation aux règles applicables dans l'entreprise sera examinée au cas par cas.

b) Cas particuliers :

- Les salariés qui ne disposent pas d'un reliquat de congés payés à prendre sur l'exercice 19/20 ou d'un reliquat inférieur à 5 jours pourront substituer, en suivant l'ordre de priorité prévu au a) ci-dessus, des jours de repos aux jours de congés payés manquants.
- Les salariés, en nombre limité, qui ne disposent pas d'un reliquat de congés payés à prendre sur l'exercice 19/20 ou d'un reliquat inférieur à 5 jours et qui ne pourront pas substituer des jours de repos à ces jours de congés payés manquants, recourront à des jours de congés payés à prendre sur l'exercice 20/21.
- Les salariés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2020 qui ne disposent ni de reliquat de congés payés à prendre sur l'exercice 19/20, ni d'aucun compteur de jours de quelque nature que ce soit, devront seulement prendre 5 JRTT (employeur et ou salarié par anticipation).
- S'agissant des salariés qui travaillent à temps partiel, ceux-ci n'acquérant pas de JRTT, leur contribution sera limitée à 5 jours de CP prorata temporis.
- La situation du personnel des sites de La Rochelle et de Reichshoffen, lesquels ont signé des accords locaux en vue de gérer une baisse de charge future, sera examinée avec la plus grande attention.

c) Mesure d'ordre

Les parties conviennent par ailleurs que le traitement de toute demande de liquidation/ monétisation de jours de CET ou de transfert de jours d'un CET vers un plan d'épargne retraite (PERCO et ou PERE) ou le plan d'épargne groupe (PEG), présentée à compter du 23 mars 2020, est suspendu jusqu'au terme du présent accord.

Article 3 : Mesures en matière d'indemnisation de l'activité partielle

La convention collective de la Métallurgie prévoit que la rémunération des salariés ingénieurs et cadres en forfait jours ne peut être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle affectant l'entreprise.

Dans un souci d'équité, la Direction de l'entreprise assurera au personnel Mensuel et Cadre Forfait Heures dont l'indemnité en activité partielle correspond légalement à 70 % de la rémunération antérieure brute telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés (= Salaire brut de référence), une indemnisation qui visera à maintenir 100% du Salaire Net de Référence.

Article 4 : Organisation de la période du 23 mars au 19 avril 2020

Les parties conviennent que les mesures prévues à l'article 2 ci-dessus s'appliqueront aux semaines 13 et 14.

1- Pour les salariés ne pouvant pas télétravailler

Il ne sera, en principe, pas recouru à l'activité partielle, hors nouveaux embauchés et temps partiels, avant le 3 avril 2020.

Les parties conviennent également que les salariés qui seraient amenés à reprendre leur activité avant le 20 avril durant la période d'activité partielle, bénéficieront entre le 6 avril et le 24 avril 2020 d'une prime hebdomadaire de 200 € brut. En cas de semaine incomplète cette prime sera versée prorata temporis.

Dans les situations exceptionnelles où l'activité pourrait redémarrer dès le 30 mars 2020, dans des conditions strictes de sécurité, à la définition desquelles les CSSCT auront contribué, et après information du CSE, la prime hebdomadaire définie ci-dessus serait versée à compter du 30 mars ou de toute date comprise entre le 30 mars et le 6 avril 2020.

Elle sera également versée aux salariés qui auront poursuivi leur activité en tout ou partie sur la période allant du 23 au 30 mars 2020 (SAV, activités de réception ...)

Enfin les mesures définies ci-dessus et au a) de l'article 2 seront adaptées localement en concertation avec les organisations syndicales sur les sites dont l'activité s'est prolongée au-delà du 17 mars 2020, la priorité étant de recourir pour les journées non travaillées à 2 JRTT employeurs puis aux jours de congés à prendre d'ici le 31 mai 2020 dans la limite de 5.

Pour les sites où l'activité ne serait suspendue que quelques jours entre le 17 mars et le 20 avril, les salariés seront autorisés à utiliser leur reliquat éventuel de CP (exercice 19/20) jusqu'au 31 mai 2020.

2- Pour les salariés pouvant télétravailler

Les jours prévus à l'article 2 pourront être fractionnés et pris au fil de l'eau jusqu'au 30 avril, en fonction de l'organisation des sites et de la durée du confinement. Ils pourront être également pris sous forme de demi-journée.

Article 5 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la réalisation des formalités de dépôt.

Les mesures qu'il contient seront appliquées rétroactivement à compter du 23 mars 2020.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 semaines et prendra donc fin le 19 avril 2020.

Les parties conviennent de se rencontrer immédiatement si les hypothèses de travail retenues lors de la négociation, à savoir notamment une acceptation par l'administration de l'ensemble des demandes de recours à l'activité partielle qui ont été déposées, étaient remise en cause.

Si la reprise de l'activité devait être reportée pour tout ou partie des sites/activités d'ATSA ou pour toute suspension d'activité qui serait en lien avec la crise sanitaire, au-delà de la date du 20 avril, la Direction de l'entreprise continuera à assurer au personnel Mensuel et Cadre Forfait Heures dont l'indemnité en activité partielle correspond légalement à 70% de la rémunération antérieure brute telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés (= Salaire brut de référence), une indemnisation qui visera à maintenir 100% du Salaire Net de Référence.

Les parties conviennent également, dès à présent, qu'elles se rencontreraient au cours de la semaine 16 pour convenir de la durée de la reconduction de cette mesure au vu notamment des données sanitaires qui seront alors disponibles et définir les éventuelles mesures qui pourraient être prises en contrepartie de ce maintien de salaire (CET mobilisables et jours de récupération).

Enfin, les parties conviennent de se rencontrer à nouveau si au cours des semaines ou mois suivant la reprise des mesures d'adaptation de l'organisation ou de la durée du travail s'avéraient nécessaire.

Article 6 : Dépôt de l'accord

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 Société sur la plateforme Téléaccord.

Un exemplaire original sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny. En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie et affiché dans les différents établissements.

Fait, en 6 exemplaires, à Saint-Ouen, le 30 mars 2020.

Pour la société Alstom Transport S.A.

Jean-Baptiste EYMELOUD
Président


Jean-Baptiste EYMELOUD (30 mars 2020)

Maud LIEVIN
VP HR France


ML (30 mars 2020)

<p>Pour la CFDT Laurent DESGEORGE</p> <p> DESGEORGE (30 mars 2020)</p>	<p>Pour la CGT Boris AMOROZ</p> <p> Amoroz (30 mars 2020)</p>
<p>Pour la CFE-CGC Claude MANDART</p> <p></p>	<p>Pour FO Vincent JOZWIAK</p>