Accord relatif à la gestion des âges au sein du Groupe ALSTOM France (Accord de génération)

Entre :

Le Groupe ALSTOM France, dont le siège social est situé à Saint-Ouen (93400) 48 rue Albert Dhalenne et ses filiales françaises dont la liste est reprise en annexe 1, représentés par Monsieur Jean-Pierre GOEPFERT, agissant en qualité de Vice-Président Ressources Humaines France

D'une part,

Les représentants désignés par les Organisations syndicales représentatives au sein du périmètre constitué des filiales françaises dont la liste figure en annexe 1, dûment mandatés par leurs fédérations pour conclure en leur nom le présent accord

D'autre part.

IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des engagements conventionnels préexistants au sein du groupe ALSTOM visant à favoriser la formation et l'insertion durable des jeunes, la formation et l'emploi des salariés âgés ainsi que la transmission des savoirs et des compétences.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation des jeunes et des seniors a été réalisé préalablement à la négociation et à la conclusion du présent accord.

Le diagnostic s'est appuyé sur le bilan effectué pour le suivi de l'accord groupe relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des âges (GPEA) et de son avenant n°1 (Contrat de génération).

Il est joint au présent accord.

Au vu des constats découlant de ce bilan, ALSTOM continuera à cibler pour l'application des dispositions du présent accord :

- Les salariés de moins de 26 ans s'agissant de l'embauche des jeunes
- Les salariés de plus de 55 ans s'agissant de l'embauche des séniors
- Les salariés de plus de 55 ans s'agissant du maintien dans l'emploi des séniors

Par ailleurs, le présent accord assure la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, ainsi que la mixité des emplois. Il assure également la réalisation des objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

ALSTOM Transport SA dispose d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui fixe des objectifs de progression et des indicateurs dans différents domaines.

ALSTOM Transport SA dispose également d'un accord en matière d'équilibre travail et vie privée dans le cadre duquel de nombreuses actions ont été engagées depuis plusieurs mois.

Titre 1 : Mesures en faveur des jeunes

a) Objectif chiffré de recrutement des jeunes

Les jeunes de moins de 26 ans représenteront chaque année 25% des recrutements en CDI ou CDD y compris ceux à l'issue d'un contrat en alternance

b) Intégration, formation et accompagnement des jeunes dans l'entreprise :

Un parcours d'accueil et d'intégration a été mis en place dans chaque site.

Ce parcours doit permettre de découvrir l'entreprise et les grandes familles de métier au sein d'ALSTOM.

Un livret d'accueil (version papier ou électronique) est remis systématiquement à tout nouvel embauché (CDI, CDD et contrat en alternance). Il comprend toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension de l'organisation de l'entreprise, à la bonne appréhension de ses modes de fonctionnement et à l'assimilation de toutes les politiques applicables.

Les modules de formations obligatoires, notamment dans les domaines Hygiène, Santé et Environnement et Ethique et conformité, mis en place au cours des dernières années continueront à être déployés.

Indicateur : taux de nouveaux embauchés ayant suivi un parcours d'accueil et d'intégration

c) Désignation d'un référent, entretien de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique

Le responsable hiérarchique ou un salarié choisi sur la base du volontariat au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe assure le rôle de « référent ».

Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers jours dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

Le référent est choisi notamment en fonction de ses qualités relationnelles et pédagogiques et de sa connaissance de l'entreprise.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes.

Le responsable hiérarchique veille à recueillir régulièrement les impressions du nouvel embauché et à lui faire un retour sur son travail et son intégration au sein de l'équipe.

- Entretien de fin de période d'essai

Un entretien sera systématiquement organisé en fin de période d'essai, que celle –ci soit renouvelée, prolongée, écourtée, confirmée ou non. Cet entretien réunit le jeune, le responsable hiérarchique et éventuellement un membre de la DRH du site. Il vise notamment à faire le point, de part et d'autre, des facteurs ayant conduit à la décision prise.

Indicateur : taux de jeunes embauchés ayant eu un entretien de fin de période d'essai au cours de l'année

d) Recours au contrat en alternance, à l'apprentissage et aux stages

- Poursuite des actions de développement du réseau écoles et universités

ALSTOM continuera à participer, dans le cadre du développement de son réseau écoles et universités, aux différents événements (forums, conférences, portes-ouvertes ...) qui sont organisés en France chaque année. Ces événements sont l'occasion de faire découvrir aux jeunes en fin d'études et recherche de stage et /d'emploi, les métiers, les activités et les perspectives de carrière au sein d'ALSTOM.

ALSTOM continuera à prendre part également à des projets plus spécifiques en partenariat avec certaines grandes écoles (par exemple: SUPELEC, ESTACA...) ou des écoles professionnelles de diplôme niveaux II et III préparant à des métiers considérés comme critiques.

Plus particulièrement via l'association « Elles bougent » ALSTOM continuera à faire découvrir à des jeunes femmes les métiers d'ingénieurs et techniciens afin de rendre leurs candidatures plus nombreuses.

- Poursuite du recours aux contrats en alternance

ALSTOM accueille depuis de nombreuses années des jeunes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

L'alternance constituant un moyen essentiel de recrutement pour le renouvellement des compétences et l'insertion des jeunes dans l'entreprise, le recours au contrat en alternance continuera à être encouragé.

ALSTOM s'efforcera d'embaucher chaque année 10% supplémentaires des jeunes à l'issue de leur contrat en alternance. Il est précisé que 16 embauches en CDI et CDD de personnes ayant été en apprentissage ou en contrat de professionnalisation ont été faites en 2015.

- Formations diplômantes

Pour faire face à certaines difficultés de recrutement, ALSTOM a mis en place des formations diplômantes (CQPM). Ces formations seront maintenues dès lors que les besoins de recrutements continueront à le justifier.

- Politique Stagiaires

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 conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement au sein duquel il poursuit ses études.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'effectuer une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Afin d'accompagner les élèves et les étudiants stagiaires lors de leur arrivée au sein de l'entreprise, il peut être recouru aux dispositifs prévus pour l'accueil et l'intégration des jeunes embauchés.

Il est enfin rappelé que la politique d'ALSTOM en la matière est harmonisée : procédure unique, grille de gratification selon l'âge et le niveau d'études (annexe 5).

Indicateurs : nombre de contrats en alternance conclus dans l'année, nombre d'alternants embauchés en CDD ou CDI à l'issue de la période d'alternance, pourcentage relatif au nombre d'alternants embauchés en CDI par an

Titre 2 : Mesures en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

a) Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés seniors

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 la fin du présent accord à hauteur de 15% des effectifs.

b) Actions destinées à l'amélioration des conditions de travail des seniors, à la reconnaissance de métiers et situations de travail difficiles et à l'aménagement des fins de carrières

La recherche de l'amélioration des conditions de sécurité et de travail contribue pleinement à maintenir les salariés seniors dans l'emploi. Aussi il est convenu de poursuivre les travaux en cours ou à venir impliquant direction EHS et CHSCT visant à notamment améliorer l'ergonomie des postes de travail et à continuer à porter une attention particulière aux facteurs de pénibilité tels que définis par la loi de novembre 2010 afin de mettre en œuvre dans le cadre des programmes de prévention les actions nécessaires.

Les parties estiment qu'il est nécessaire, à titre transitoire et indépendamment du dispositif légal de compensation de la pénibilité qui se met en place progressivement, de continuer à prendre en compte certaines situations spécifiques de travail identifiées et listées par les accords antérieurs et ouvrant droit actuellement à des bonifications en jours de repos.

La Direction constate par ailleurs que les modalités de mise en œuvre du dispositif de réduction progressive d'activité (RPA) prévu par les accords antérieurs ont, dans la pratique, conduit à des difficultés de gestion de l'organisation du travail et fait évoluer le dispositif vers une cessation totale d'activité sur une grande partie de la deuxième année du dispositif.

TM CGT

Tout en maintenant un dispositif de réduction d'activité, la Direction propose de l'adapter de façon à privilégier d'une part, la prise en compte de l'exercice de métiers difficiles et de situations de travail contraignantes, d'autre part à rendre effective la réduction progressive d'activité afin d'alléger la charge de travail des salariés avant leur départ à la retraite.

Ainsi la réduction d'activité pourra en fonction des situations de travail revêtir la forme d'une cessation anticipée totale d'activité (CAA) ou d'une cessation partielle d'activité (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 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)
- Ouvriers travaillant ou ayant travaillé en 2x8 (CAA3)
- Autres ouvriers et ATAM de production(CAA4)

1- <u>1 CAA1</u> : 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.

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

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.

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.

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

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.

1-3 CAA3-Ouvriers travaillant ou ayant travaillé en 2x8

Les ouvriers 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 de l'année complète.

Pour les salariés travaillant en 2X8 la condition de 20 ans s'apprécie à la date d'entrée dans le dispositif CAA. Il faut au moins 6 mois dans l'année civile pour que l'année considérée soit validée.

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

TM CSS

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 1er 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 (CAA1ou 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.

4 Commission d'interprétation et de suivi

Soucieux que les dispositions relatives à la CAA soient déployées dans les différents établissements de façon homogène et que des situations particulières soient traitées équitablement, les parties conviennent que toute difficulté pouvant naître de l'interprétation du présent accord ou de sa mise en œuvre pourra être soumise à une commission d'interprétation et de suivi.
Cette commission sera composée de quatre représentants de la Direction et deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires. Les échanges se feront par mail ou conférence téléphonique.

Au titre du domaine d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail des seniors, à la reconnaissance de métiers et situations de travail difficiles et à l'aménagement des fins de carrières l'objectif chiffré que se fixe Alstom est de satisfaire 100% des demandes de CAA et de CPA
Du fait de l'organisation du travail l'entrée dans le dispositif pourra néanmoins être reportée sans que ce report ne puisse excéder 3 mois.

Indicateurs senior :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une CAA par rapport au nombre de salariés ayant fait une demande de CAA
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une CPA par rapport au nombre de salariés ayant fait une demande de CPA

c) Actions destinées au développement des compétences, à la promotion professionnelle et à la formation

- Entretiens de carrière

Cet entretien permet d'organiser le parcours professionnel des salariés dès l'âge de 45 ans.

Il se déroule à la demande du salarié lorsque celui-ci a entre 45 et 50 ans et systématiquement tous les 5ans lorsque le salarié a plus de 50 ans ou au moins 20 ans d'ancienneté.

Cet entretien a pour objectif de faire le point sur la carrière du salarié, ses souhaits d'évolution professionnelles et attentes et sur les dispositifs de formation ou de bilan de compétence qui peuvent lui être proposés.

TM CGV

Dans le cadre du maintien dans l'emploi des séniors et au titre du domaine d'action relatif à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, Alstom se fixe un objectif chiffré d'au minimum un entretien de carrière tous les 5 ans pour les salariés de plus de 50 ans ou ayant au moins 20 ans d'ancienneté

Indicateur senior : Pourcentage des salariés de plus de 50 ans ou au moins 20 ans d'ancienneté ayant bénéficié d'un entretien de carrière

- Actions de formation :

Au moment du recueil des besoins de formation, une attention particulière sera portée à la formation des salariés de plus de 50 ans. Il sera veillé à ce que leur taux de participation aux actions de développement des compétences soit cohérent avec la part que ces salariés représentent dans l'effectif.

Indicateur : le pourcentage des salariés de plus de 50 ans ayant suivi une action de développement des compétences est égal au pourcentage de ces salariés dans l'effectif global.

- Le Compte personnel de formation (CPF)

Soucieux de faciliter la formation des salariés ayant plus de 50 ans ou de au moins 20 ans d'ancienneté une attention particulière sera portée aux demandes de CPF sur temps de travail. Ces demandes s'ajoutent aux formations prévues au plan annuel (cf paragraphe ci-dessus) et ne sauraient en aucun cas s'y substituer.

ALSTOM se fixe pour objectif d'accepter au minimum 80% des demandes de CPF sur temps de travail des salariés de 50 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'ancienneté.

Indicateur sénior : nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un CPF sur temps de travail sur nombre de salariés de 50 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'ancienneté et ayant demandé un CPF sur temps de travail.

d) Transmission des savoirs et des compétences

- Actions de tutorat

Le tutorat de parrainage et le tutorat cadré mis en place dans le cadre des accords précédents sont reconduits. Ils constituent en effet des dispositifs de transmission des savoirs et compétences éprouvés.

Les missions du tutorat de parrainage et du tutorat cadré ainsi que les conditions de leur exercice sont rappelées en annexe n° 3.

Au titre du domaine d'action relatif à la transmission des savoirs et des compétences ALSTOM se fixe pour objectif de confier pendant la durée de l'accord au moins 50% des missions de tutorat cadré à des salariés de 45 ans et plus

Indicateur sénior : pourcentage de missions de tutorat cadré effectuées par des salariés de 45 ans et plus

TM CGS

Titre 3 : Dispositions finales

a) Calendrier de mise en œuvre et suivi de la réalisation des engagements

Sitôt le présent accord déposé et homologué par l'administration compétente, chacune des filiales du groupe concernée mettra en œuvre ses dispositions afin de suivre les indicateurs retenus et d'atteindre les objectifs fixés.

Un document annuel d'évaluation sera présenté chaque année au cours d'une réunion de la commission prévue au point 4 ci-dessus.

Ce document comprendra l'actualisation du diagnostic, le suivi des indicateurs retenus et le cas échéant les raisons pour lesquelles les objectifs n'ont pas été atteints et les mesures pour y remédier.

Ce document sera transmis à la DIRRECTE 93 et aux membres du Comité central d'entreprise d'ATSA et des Comités d'établissement.

b) Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et qu'il cessera de produire tout effet au 31 décembre 2018.

Les objectifs définis seront appréciés au niveau des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties conviennent de se rencontrer au cours du 2ème semestre 2018 afin de faire le bilan de la mise en œuvre du dispositif légal de pénibilité, de la CAA et de la CPA et envisager les éventuelles modifications à apporter aux dispositions alors en vigueur au vu notamment des nouvelles règles relatives aux retraites complémentaires.

c) Entrée en vigueur, dispositions transitoires

Les dispositions relatives à la CAA1, CAA2 et CAA3 entreront en vigueur à compter du 1er octobre 2016.
Les dispositions relatives à la CAA4 et à la CPA entreront en vigueur au 1er janvier 2017, les parties ayant par ailleurs convenu que les salariés potentiellement concernés par ces dispositifs bénéficieront jusqu'au 31 décembre 2016 d'un ensemble de mesures identiques à celles de l'accord GPEA du 30 janvier 2012relatives à la réduction progressive d'activité .Ces mesures sont détaillées dans l'annexe n°4.
De même les parties conviennent que le montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite sera calculé pour tout départ intervenant au plus tard le 31 décembre 2016 selon les modalités qui figurent en annexe n°4 bis.

d) Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.
Les parties conviennent dès à présent de se rencontrer au cours du 2ème semestre 2016 afin d'aménager le cas échéant la liste des métiers figurant en annexe 2

e) Publicité et dépôt

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties.

Il 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.

Il sera porté à la connaissance du personnel des filiales concernées soit par affichage soit par voie électronique (site intranet).

Fait à Saint-Ouen, le 26 septembre 2016

Pour le Groupe ALSTOM France
Jean-Pierre GOEPFERT
VP HR France

Pour la CFDT P/O Monsieur Patrick MAILLOT	**Pour la CGT** Monsieur Christian GARNIER-VOSS
Pour la CFE-CGC Monsieur Claude MANDART	**Pour FO** Monsieur Philippe PILLOT

Annexe 1 : liste des filiales entrant dans le champ d'application du présent accord

- ALSTOM Transport SA
- Centre d'Essais Ferroviaires
- ALSTOM Transport Technologie
- Alstom Executive Management

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,**
- **Dépileur,**
- **Isoleur manuel**

- **Annexe 3 : tutorat de parrainage et tutorat cadré**

Le tuteur de parrainage

Il a essentiellement pour mission de faciliter l'intégration du salarié parrainé, de l'aider dans l'acquisition de connaissances et compétences pratiques et de coordonner sa relation avec les autres salariés qui participent au développement de ses compétences.

Le tuteur parrain peut recevoir une formation notamment pour acquérir les qualités pédagogiques nécessaires

La mission de tutorat cadré et ses modalités d'exercice

Elle suppose quant à elle un suivi spécifique afin de s'assurer que les compétences nécessaires à la tenue du poste seront acquises à la fin de la mission.

- Les missions de tutorat cadré font l'objet d'une formalisation écrite entre le tuteur, le tutoré et le responsable des ressources humaines du site. L'exercice de la mission de tutorat cadré est prise en compte dans la fixation des objectifs annules du tuteur.
- Le tuteur reçoit une formation de manière à lui permettre de mener sa mission en coordination avec le service des ressources humaines
- La mission du tuteur est en principe limitée à 2 personnes tutorées simultanément
- La mission de tutorat est d'une durée d'au moins 6 mois et au maximum de 18 mois
- Le tuteur bénéficie de jours dédiés à cette mission et de la garantie de pouvoir consacrer au minimum un jour par mois à chaque personne tutorée.
- Une évaluation est faite entre le tuteur et le(s) tutoré(s), validée par la hiérarchie et les ressources humaines à l'issue de la mission de tutorat afin d'apprécier si celle-ci est conforme aux objectifs définis. Le tuteur perçoit une prime dont le montant peut atteindre un mois de salaire qu'il encadre un ou deux tutorés, sous réserve que tous les objectifs soient atteints à 100% .En cas d'atteinte partielle des objectifs, la prime est réglée proportionnellement.

- **Annexe 4 : Mesures de réduction progressive d'activité (RPA) applicables jusqu'au 31 décembre 2016**

1 - Le dispositif RPA

Bénéficiaires :

Les salariés potentiellement concernés à compter du 1er janvier 2017 par les dispositions relatives à la CAA4 et la CPA (*) ont la possibilité, jusqu'au 31 décembre 2016, de bénéficier du dispositif de réduction progressive d'activité (RPA), pour une durée de deux ans, à condition de pouvoir liquider leur retraite à la sortie du dispositif.

A titre exceptionnel, une durée de RPA de moins de 2 ans pourra être autorisée, sans pouvoir toutefois être inférieure à 1an.

Les salariés peuvent également décider d'entrer dans le dispositif RPA bien qu'ils remplissent les conditions de liquidation de leur retraite à taux plein à la date d'entrée ou pendant le dispositif RPA.

Répartition du temps de travail :

Le temps de travail sera réparti pendant les 2 ans du RPA selon le principe suivant:

- 80 % la première année, et
- 50% la seconde année

Toutefois, en accord avec la hiérarchie une souplesse dans l'organisation du travail peut être utilisée dans les conditions suivantes :

- L'organisation du travail pourra être adaptée aux contraintes de l'activité sur la période de RPA sans pouvoir prévoir une durée du travail sur une année supérieure en moyenne à 80%.
- En cas de durée de RPA inférieure à 2 ans, la période travaillée devra être répartie pour moitié à 80% puis pour moitié à 50%,

Utilisation du CET pendant le RPA

L'épargne acquise dans le Compte épargne temps (CET) pourra être utilisée selon les modalités suivantes:

- Prise de tout ou partie des jours du CET en temps sur les périodes travaillées du RPA sans allonger celles-ci.
- et/ou épargne CET liquidée totalement ou partiellement en argent pendant ou à l'issue du dispositif RPA.

(*)Les salariés visés par les dispositions relatives à la CAA1, CAA2, et CAA3 qui entrent en vigueur dès le 1er octobre 2016 ne sont pas concernés

Utilisation du CET à l'issue du RPA

Afin d'anticiper la réduction d'activité, le salarié a également la possibilité d'entrer dans le dispositif RPA, puis à l'issue du RPA de liquider en temps tout ou partie des jours du CET avant le départ en retraite, et ce dans la limite de 3 ans avant l'âge de départ à la retraite.

2 – Adhésion au dispositif RPA

Les salariés souhaitant bénéficier du dispositif et répondant aux conditions d'adhésion, doivent faire part de leur intention par écrit à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement, dans un délai minimum de 2 mois précédant la date d'entrée en RPA laquelle est fixée au 31 décembre 2016 au plus tard. Ils fournissent à l'appui de leur demande un relevé de carrière attestant du fait qu'ils pourront liquider leur retraite à taux plein lors de leur départ de l'entreprise.

L'adhésion au dispositif fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant notamment les modalités d'organisation du temps de travail et la rémunération pendant le RPA.

Dans un souci de bonne gestion, il est précisé la règle selon laquelle les adhésions ne peuvent prendre effet qu'en début de mois.

Il est rappelé que ces aménagements du temps de travail peuvent nécessiter une adaptation du poste et de la charge de travail par rapport aux périodes travaillées.

3 - Rémunération pendant la période de RPA

La rémunération perçue pendant la période de RPA est calculée au prorata du temps de travail.

Une indemnité complémentaire, destinée à compléter le salaire est versée au salarié pendant la période de RPA. Elle compense **65%** de la baisse de rémunération annuelle brute. L'assiette servant de base au calcul de cette indemnité est la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale au cours des douze derniers mois précédents l'entrée dans le dispositif RPA, plafonnée à **2,7** fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

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

Le salaire d'activité et l'indemnité complémentaire peuvent être lissés sur la période de RPA, à la demande du salarié et formalisé dans le cadre de l'avenant au contrat de travail.

Les salariés intégrés dans le dispositif RPA sont éligibles aux enveloppes d'augmentations de la société à laquelle ils appartiennent.

4 - Indemnité de départ en retraite versée à l'issue du RPA

Les salariés percevront lors de leur départ de l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite correspondant à l'Allocation de départ en retraite, telle que prévue à l'annexe 4Bis du présent accord.

5 - Assurance prévoyance gros risque et frais de santé

Les parties conviennent que les cotisations du régime de Prévoyance et du régime de Frais de santé sont calculées sur une base de salaire reconstituée à temps plein. L'entreprise prend en charge la part des cotisations patronales applicables selon les taux et systèmes de cotisations en vigueur dans l'entreprise, et ce jusqu'à la sortie du dispositif RPA.

Le salarié prend également en charge la part salariale sur la base de salaire reconstituée à temps plein.

6 - Cotisations vieillesse du régime général et cotisations ARRCO et AGIRC

Les cotisations vieillesse du régime général et les cotisations des régimes ARRCO et AGIRC sont calculées sur une base de salaire reconstituée à temps plein.

L'entreprise prend en charge la part des cotisations patronales applicables sur la base des taux et systèmes de cotisations en vigueur dans l'entreprise et ce, jusqu'à la sortie du dispositif RPA.

Le salarié prend également en charge la part salariale sur la base de salaire reconstituée à temps plein.

- **Annexe 4 BIS : Indemnité de départ en retraite versée jusqu'au 31 décembre 2016**

Dans le cadre de l'adhésion au dispositif RPA, comme dans le cadre de tout départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié, intervenant d'ici le 31 décembre 2016, les salariés concernés perçoivent à leur départ de l'entreprise une indemnité de départ à la retraite majorée, appelée Allocation de départ en retraite (ADR), selon les modalités suivantes :

- 2 mois après 5 ans d'ancienneté
- 3 mois après 10 ans d'ancienneté
- 4 mois après 15 ans d'ancienneté
- 5 mois après 20 ans d'ancienneté
- 6 mois après 25 ans d'ancienneté
- 7 mois après 30 ans d'ancienneté
- 8 mois après 40 ans d'ancienneté

L'ancienneté prise en compte est celle acquise au sein du Groupe Alstom.

L'ADR se substitue à toutes indemnités prévues par les conventions collectives applicables, dans le cadre des départs en retraite.

Dans le cadre du versement de l'ADR à l'issue du dispositif de RPA, la notion de mois de salaire correspond à 1/12ème de la rémunération annuelle brute perçue au cours des douze derniers mois précédents l'entrée dans le dispositif RPA.

Dans le cadre du versement de l'ADR lors d'un départ en retraite hors dispositif RPA, la base de calcul du mois de salaire sera celle prévue par les textes réglementaires ou conventionnels.

Il est rappelé que le salaire correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail ayant eu 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.

Les régimes sociaux et fiscaux applicables sont ceux correspondant à l'indemnité de départ à la retraite.

Les parties conviennent qu'un acompte à valoir sur le montant de l'ADR peut être versé à la demande du salarié, dans la limite de 50% de l'ADR, dans l'année précédant le départ en retraite du salarié.

- **Annexe 5 : Grille de gratification stagiaire**

Formation[1]		Fixe Mensuel Brut	Prime fin de stage
Ecole d'ingénieurs Ecole de commerce Université	Master 2 (Bac +5)	• **1100€** si stage < 6 mois • **1300€** si stage de 6 mois	Max 1500€
	Master 1 (Bac + 4)	• **800€** si stage < 6 mois • **1000€** si stage de 6 mois	Max 800€
	Licence 3 Licence Pro (BAC +3)	700€	Max 700€
Prépa 2 DEUST 2 DUT 2 BTS 2	Licence 2 (BAC +2)	550€	Max 550€
Prépa 1 DEUST 1 DUT 1 BTS 1	Licence 1 (BAC +1)	450€	Max 450€
Bac Pro (durée inférieure à 2 mois)		350€	Max 350€
BEP-CAP (durée inférieure à 2 mois)		200€	Max 200€

Les écoles Niveau 1 prioritaires pour les stages sont :

Ecoles de commerce: EML, ENA, ENS, ESCP-EAP, ESSEC, HEC, INSEAD

Ecoles d'ingénieurs: ECP, ENPC, ENSAM, ENSMP, ENST (Ecole Nationale Supérieure des Télécom Paris), ENSTA, EP(X) (Polytechnique), SUPELEC, ISAE (institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace).

Il n'y a pas de différence de gratification de stage en fonction de l'école

Paraphes des parties :