

**AVENANT N°1 PORTANT MODIFICATION DE L'ACCORD GROUPE
RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES AGES (GPEA)
(CONTRAT de GENERATION)**

Entre les soussignés :

- Le Groupe Alstom, dont le siège social est situé 3 avenue André Malraux – 92309 Levallois Perret et ses filiales françaises, représentés par Monsieur Jérôme POISSON, en sa qualité de Directeur des Relations Sociales du Groupe ALSTOM,

d'une part et,

- Les représentants désignés par les Organisations syndicales, dûment mandatés par leurs confédérations pour conclure en leur nom le présent avenant,

d'autre part,

Il est conclu le présent avenant à l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des âges au sein du Groupe ALSTOM du 30 janvier 2012.

Préambule

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 octobre 2012 a notamment pour objectif de lier l'insertion durable des jeunes, le maintien dans l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences.

Cet objectif constitue le fil conducteur des dispositions de la loi n°2013-185 du 01^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, et imposant aux entreprises de négocier avec les organisations syndicales représentatives un accord visant à mettre en place des dispositifs et prendre des engagements en ce sens.

L'accord Groupe GPEA, conclu en application des précédentes dispositions législatives en vigueur modifiées par les textes mentionnés ci-dessus, comprend d'ores et déjà un certain nombre de dispositifs relatifs aux thèmes obligatoires de négociation découlant de cette loi.

Par conséquent, il est convenu entre les parties de ne pas revenir sur les fondements et engagements de l'accord du 30 janvier 2012 mais plutôt de les développer afin d'être en conformité avec les nouvelles dispositions législatives en vigueur et d'améliorer, le cas échéant, les dispositifs d'ores et déjà mis en œuvre au sein des différentes filiales.

Le décret n°2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération précise le contenu que devra au minimum comporter le texte issu de la négociation entre partenaires sociaux.

L'arrêté du 26 avril 2013 relatif au contenu de la fiche descriptive, d'une part, et au contenu du document d'évaluation, d'autre part, précise les modalités de suivi de cet accord ou plan d'action.

En application de l'ensemble des dispositions sus mentionnées, le présent avenant a pour objet :

- de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée,
- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Par la signature du présent avenant, les parties réaffirment leur volonté commune de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout travailleur, quel que soit son âge et son niveau de qualification, notamment en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les salariés de l'entreprise.

Il est ici rappelé que les filiales françaises du Groupe ont d'ores et déjà signé avec les organisations syndicales représentatives des Accords relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour leurs périmètres respectifs. Le présent avenant n'a donc pas vocation à se substituer aux dispositifs existants en la matière ; il vient les compléter. Aussi, et de manière additionnelle chaque filiale engagera les actions nécessaires à la mise en œuvre telle que le prévoit le présent document. A ce titre, chacune des filiales du périmètre d'application des présentes dispositions précisera ses modalités de mise en œuvre et de suivi au regard des réalités des activités la composant. Cette mise en œuvre s'exercera dans le cadre des Commissions d'application et de

suivi des Accords GPEC locaux. Ces Accords GPEC continueront de s'appliquer en l'ensemble de leurs autres dispositions.

Il est ici précisé que la loi du 01^{er} mars 2013 a également introduit un article L5121-9 dans le Code du travail, qui institue à l'égard des entreprises ou groupes employant au moins trois cents salariés une pénalité en cas de non couverture, au 30 septembre 2013, par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action, tel que prévu par les articles L5121-10 et suivants.

Le contenu du présent avenant résulte des réunions de négociation qui se sont tenues entre les parties les 27 juin 2013, 11 et 18 juillet 2013, 29 août 2013 et du 4 septembre 2013.

Première Partie le Diagnostic préalable de l'emploi

Article 1 – Diagnostic préalable

Le diagnostic préalable est annexé au présent avenant. Il contient notamment les éléments suivants, en application de l'article D5121-27 du Code du travail :

- La pyramide des âges,
- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les trois dernières années,
- Les prévisions de départs en retraite,
- Les perspectives de recrutement,
- Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise,
- Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

Ce diagnostic repose notamment sur ceux d'ores et déjà réalisés pour la détermination des objectifs et mesures en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il découle de l'examen partagé de ce diagnostic entre Direction et organisations syndicales représentatives les constats suivants.

- Les effectifs en France ont cru durant l'année 2012 et le nombre de salariés au 31 décembre 2012 est de 18 831 (page 2).
- La pyramide des âges globale ne montre pas une situation de déséquilibre pour l'une ou l'autre tranche d'âge. Les situations peuvent être plus contrastées par établissement ou filiale dans lesquels ladite pyramide peut être moins équilibrée (page 4).
- Les filières 'développement des produits/ingénierie' et 'production' sont celles dans lesquelles les effectifs sont les plus nombreux (page 5 et 6). Ce sont aussi dans ces filières que se sont faits les plus grands nombres de recrutement (page 11).
- La proportion de femmes dans les filiales françaises demeure faible, même si elle est conforme aux taux de féminisation des autres grandes entreprises industrielles et des filières de métiers techniques. Cette réalité s'explique essentiellement par la nature des principaux métiers, qui restent très peu attractifs pour les femmes, étant précisé que ce sont dans ces métiers que les recrutements sont les plus nombreux.

- La moyenne d'âge des salariés reste élevée, même si les efforts de recrutement des dernières années ont permis d'augmenter la part des jeunes dans les effectifs. 15% des effectifs ont plus de 55 ans, dont deux tiers ont plus de 58 ans. Ce constat pose nécessairement la question du transfert des savoirs et des compétences, si les salariés âgés sont détenteurs de compétences identifiées comme critiques.
- Plus de la moitié des recrutements concerne des salariés entre 26 et 45 ans. Le présent avenant vise par conséquent notamment à mettre en place des dispositifs favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des moins de 26 ans et des plus de 55 ans
- Les embauches réalisées au cours de l'année 2012 (page 12) montrent une proportion par tranche d'âge qui ne change pas les équilibres de la pyramide des âges. Cependant, la part des moins de 30 ans est un peu plus forte que leur poids global dans l'effectif du Groupe en France.
- En 2012, le Groupe a embauché 350 personnes en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, contribuant ainsi à la formation des jeunes (page 15). A ces jeunes liés par un contrat de travail s'ajoutent 929 stagiaires. Il est constaté que l'apprentissage est insuffisamment développé dans la catégorie « ouvriers / employés ».
- S'agissant des prévisions de départs en retraite, il est noté que les données communiquées ne concernent que les salariés ayant accompli l'ensemble de leur carrière dans le Groupe. Elles ne recouvrent donc pas l'ensemble des salariés pouvant prétendre à la liquidation de leurs droits. Les hypothèses de travail en découlant doivent donc être considérées avec précaution. Cela représente à la date d'établissement du diagnostic un potentiel estimé d'au moins 2040 personnes soit 11% de l'effectif de référence.

Deuxième Partie : L'emploi des jeunes et séniors et la transmission des savoirs et compétences

Article 2 – Tranches d'âge concernées et objectifs chiffrés

Pour l'application des dispositions du présent avenant, et au regard des constats ci-dessus découlant du diagnostic préalable, l'entreprise cible :

- 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.

Les objectifs chiffrés retenus entre les parties s'agissant de ces trois thèmes sont les suivants :

- Les jeunes de moins de 26 ans représenteront chaque année 28% des recrutements en CDI ou CDD, y compris ceux à l'issue d'un contrat en alternance,
- Les séniors de plus de 55 ans représenteront chaque année 2% des recrutements en CDI ou CDD,
- Les séniors de plus de 55 ans représenteront, à la date de fin d'effet du présent avenant, 15% des effectifs.

Il est ici convenu entre les parties que, afin de respecter l'esprit des dispositions de la loi dite « contrat de génération », les efforts de recrutements, notamment s'agissant des jeunes et des séniors, se concentreront, autant que faire se peut, sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi. A ce titre, un indicateur dédié sera mis en place et suivi.

Article 3 : Egalité entre les hommes et les femmes et mixité des emplois

Le présent avenant 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.

Les principales filiales françaises du Groupe disposent d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L2242-5 du Code du travail. La plupart de ces accords collectifs détermine des objectifs de progression, des actions et des indicateurs dans les principaux domaines suivants :

- recrutement et embauche,
- formation,
- déroulement de carrière,
- conditions de travail,
- rémunération et classification,
- conciliation des temps de vie.

Les parties conviennent de poursuivre les actions engagées sur ces différents sujets.

Article 4 : Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes

a. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Les parties conviennent de la nécessité de travailler à l'harmonisation des dispositifs internes relatifs au parcours d'accueil et à l'intégration des jeunes dans l'entreprise. Cette nécessité vise les dispositifs suivants :

- Le parcours d'intégration, qui doit notamment avoir pour vocation la découverte des différents secteurs d'activité et des grandes familles de métiers du Groupe,
- Le Livret d'accueil (version papier ou électronique), qui doit être remis systématiquement à tout nouvel embauché (CDI, CDD et contrat en alternance), et qui doit comprendre 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,
- La mise en place de modules de formations obligatoires, notamment dans les domaines Hygiène, Santé et Environnement et Ethique et Conformité, dont la coordination et la mise en œuvre pourront revenir à Alstom University,
- La création d'une rubrique « jeunes embauchés » accessible par tous sur l'Intranet du Groupe,
- Les politiques des différents organismes collecteurs 1% logement visant l'arrivée des jeunes sur le marché du travail (aide à la mobilité géographique, aide à la recherche de logement, ...), ceci pouvant faire l'objet d'échanges dans les commissions dédiées des différents comités d'entreprise.

INDICATEUR : taux de nouveaux embauchés ayant suivi l'intégralité du parcours d'intégration

b. Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

- *Modalités de désignation et rôle du référent*

Un salarié « référent » est désigné, il est chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, de sa disponibilité et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation du référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, le référent peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction ressources humaines. Le responsable hiérarchique direct peut également assurer ce rôle.

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 dans la limite de cinq au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas 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...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le livret d'accueil ou une information sur son accès à la formation, ainsi qu'en adaptant, si nécessaire, sa charge de travail.

- *Généralisation de l'entretien de fin de période d'essai initiale*

Il est convenu entre les parties qu'un entretien sera systématiquement organisé en situation de renouvellement ou prolongation de la période d'essai, ou de fin anticipée de période d'essai ou de non confirmation positive de celle-ci. Cet entretien réunit le jeune, le référent et/ou le responsable hiérarchique et, éventuellement un membre de la DRH du site. Il vise notamment à identifier, de part et d'autre, les facteurs ayant conduit à la décision considérée.

- *Généralisation de l'entretien d'étonnement*

Il est également convenu entre les parties, si la période d'essai est concluante et l'embauche du jeune confirmée, d'organiser un entretien d'étonnement, afin, notamment, de recueillir les impressions du nouvel embauché. Cet entretien constitue un retour d'expérience utile, le cas échéant, pour l'amélioration du parcours d'intégration.

INDICATEUR : taux de jeunes ayant eu un entretien de fin de période d'essai ou d'étonnement

c. Modalités de recours aux contrats en alternance, à l'apprentissage et aux stages et modalités d'accueil et perspectives de développement au sein de l'entreprise

- *Poursuite des actions de développement du réseau écoles et universités*

Le Groupe organise chaque année en France des dizaines d'évènements dans le cadre du développement de son réseau écoles et universités. Ces évènements peuvent consister en des forums, des conférences, des portes ouvertes, Ils 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 du Groupe.

Le Groupe qui d'une part continuera à prendre également part à des projets plus spécifiques en partenariat avec certaines grandes écoles (par exemple : SUPELEC, ...) étendra d'autre part ces mesures à des écoles professionnelles de diplôme niveaux II et III préparant à des métiers critiques des filiales.

Plus particulièrement, via l'association « Elles bougent », le Groupe tend à faire découvrir à des jeunes femmes les métiers d'ingénieurs et techniciens au sein de ses différents secteurs d'activité, et ce afin de rendre plus nombreuses leurs candidatures. La Direction confirme dans le présent Avenant son intention de poursuivre l'ensemble des actions de ce type.

Handwritten signatures and initials:
Pn
G5

- *Poursuite du recours aux contrats en alternance*

Il est ici précisé que la notion de contrat en alternance comprend les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Depuis de nombreuses années, le Groupe promeut le recours à l'alternance, et accueille un nombre important de jeunes dans ce cadre.

Dans la mesure où l'alternance constitue le moyen privilégié de recrutement pour le renouvellement des compétences et l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise, les parties réaffirment leur ambition de poursuivre la progression du nombre de contrats en alternance.

L'engagement est pris d'embaucher chaque année 15% supplémentaires des jeunes à l'issue de leur contrat en alternance dans le Groupe. Il est rappelé que selon les données partagées lors des échanges sur le diagnostic, 50 embauches en CDI et CDD de personnes ayant été en apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans le Groupe ont été faites. A titre indicatif, l'engagement d'augmenter de 15% ce nombre représenterait 7 personnes la première année, 9 la seconde année et 10 la troisième année de mise en œuvre du présent accord.

- *Mise en place de formations diplômantes*

Pour faire face à certaines difficultés de recrutement et pallier certaines pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail, le Groupe a mis en place des formations diplômantes (CQPM), notamment au sein des filiales Thermal Systems, Thermal Services et Transport.

La Direction confirme le maintien de ces formations dès lors que les besoins en recrutement continuent de le justifier.

- *Politique Groupe 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 dans lequel il poursuit ses études.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter 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, le livret d'accueil peut être remis aux stagiaires. De même, un référent peut être désigné pour faciliter l'intégration de l'élève ou l'étudiant stagiaire.

Il est ici rappelé que la politique du Groupe en la matière est harmonisée s'agissant de l'ensemble de ses filiales françaises (procédure unique, grille de gratification selon l'âge et le niveau d'études, ...).

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

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, initials 'CS' on the right, and 'Pu' at the bottom.

d. Mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Les outils de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, découlant, tant de l'Accord Groupe GPEA que des Accords GPEC des différentes filiales, devront, le cas échéant, être aménagés, afin de satisfaire les objectifs et engagements retenus dans le présent avenant. Les commissions de suivi de l'ensemble de ces accords pourront se réunir, afin d'en préciser les modalités.

Article 5 : Engagements en faveur de la formation et de l'emploi des salariés âgés

a. Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail

- *Poursuite des diagnostics « pénibilité »*

Les diagnostics « pénibilité » découlant de la loi de décembre 2010 portant réforme des retraites, et réalisés au niveau de l'entreprise, doivent se poursuivre.

Il est ici rappelé qu'ils ont pour vocation d'identifier la proportion de salariés exposés de manière régulière à des facteurs de pénibilité, exhaustivement énumérés dans la loi : (manutention, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif).

Le cas échéant, ces diagnostics peuvent donner lieu à l'élaboration de plans d'action visant l'aménagement de postes de travail ou encore la mise en place d'équipements de protection individuels ou collectifs supplémentaires. Les CHSCT dont le périmètre est concerné sont nécessairement impliqués.

- *Amélioration continue de l'ergonomie des postes*

Il est convenu entre les parties que les travaux en cours ou à venir impliquant directions EHS et CHSCT et visant à l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail se poursuivent (déploiement du module de formation « gestes et postures », ...).

- *Reconnaissance de métiers permettant aux salariés de bénéficier de jours de CET bonifié*

Les parties conviennent d'étendre le champ d'application des dispositions relatives à la bonification du Compte Epargne Temps (CET), découlant de l'article 5.2 de l'Accord Groupe GPEA. Les métiers d'empileur – dépileur et d'isoleur manuel (isoleuse manuelle) viennent compléter la liste initiale des métiers identifiés dans l'Accord Groupe GPEA.

- *Prise en compte du handicap reconnu pour les catégories autres que 'ouvrier'*

Les parties soulignent leur engagement à d'une part prendre en compte la situation de travailleur handicapé et à la considérer comme une situation permettant de bénéficier d'un CET bonifié et, d'autre part, favoriser la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Ainsi, tous les salariés reconnus travailleurs

Handwritten signatures and initials: PK, CE, JP, PL

handicapés à l'issue d'une décision administrative (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé – RQTH), et ce quelle que soit leur catégorie professionnelle (ATAM ou cadre), et qui en informeront l'employeur pourront désormais prétendre à la bonification de leur CET, cette bonification se fera sur la base de 6 jours de CET bonifié pour les 15 premières années, après l'information de l'employeur de la RQTH, et de 7 jours par année au-delà de 15 ans. Sont prises en compte les années à compter de l'information de l'employeur de l'obtention de la RQTH. Cette bonification ne se cumule pas avec les autres possibilités de bonification du CET.

Les dispositions prévoyant une bonification du CET pour les ouvriers restent inchangées.

- *Situation particulière du régime horaire 2 x 8*

A titre expérimental jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires relatives au compte pénibilité et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2014 pour le salarié qui quitterait le groupe pour liquider sa pension de retraite ou entrer dans un dispositif CAATA, sous réserve d'avoir au moins 20 ans d'ancienneté à son départ, les dispositions suivantes de prise en compte du régime horaire 2x8 sont mises en œuvre.

En prenant comme référence la date de cessation du contrat de travail, l'historique des rythmes de travail du salarié est reconstitué, sur l'intégralité de sa présence en tant que salarié d'Alstom, afin d'identifier les périodes de travail en 2x8. Ne sont retenues au titre du 2x8 que les périodes durant lesquelles le salarié n'est pas éligible à un CET bonifié au titre des métiers ou conditions ouvrant droit à la bonification du CET. Il appartient au salarié d'apporter les éléments de preuve de sa participation à ce rythme de travail. Il faut une durée d'au moins 6 mois par année pour que soit validée l'année considérée. Les années prises en compte sont les années d'ancienneté.

Selon la durée cumulée de 2X8 (à l'exclusion des périodes pour lesquelles le salarié occupait un poste ouvrant droit à une bonification de CET), le barème suivant s'applique dans lequel le nombre de jours est un nombre de jours de CET bonifié:

De 10 ans à 19 ans de 2x8:	40 jours
De 20 ans à 29 ans de 2x8:	50 jours
30 ans et plus de 2x8:	60 jours

Chaque jour de CET est valorisé en prenant en compte le salaire de base et la prime d'ancienneté à la date de fin du contrat de travail ou s'il est pris en temps à la date de prise de ce congé.

Les parties rappellent qu'il n'y a pas de cumul des raisons de CET bonifié ; chaque période n'est prise en compte qu'au titre d'un seul motif/raison. La bonification du CET étant destinée à prendre en compte certaines circonstances d'exécution du contrat de travail ou d'emploi, elles conviennent de se revoir pour prendre en compte les dispositions législatives futures relatives au compte pénibilité et leur impact sur l'accord et le présent avenant dans les six mois précédant l'entrée en vigueur desdites dispositions législatives.

Handwritten signatures and initials:
pu CS

- *Utilisation concertée du CET pour réduire le temps de travail avant un départ en retraite.*

Pour le salarié dont le temps de travail s'apprécie en jours et hors personnel posté, dans les deux années qui précèdent le départ en retraite du salarié, qui s'engage à quitter l'entreprise pour ce motif à la date qu'il aura indiqué (production du relevé CNAV), sous réserve que le salarié dispose à l'entrée dans le dispositif d'un nombre de jours de CET suffisant pour la période considérée, et avec l'accord de sa hiérarchie, le salarié pourra travailler 4 jours par semaine, le 5^{ème} jour étant une consommation de son CET ou un RTT (éventuellement un congé payé ou congé ancienneté). Cette absence du salarié est strictement constituée d'une journée complète.

Le salarié informe sa hiérarchie au plus tard six mois avant sa date d'entrée dans le dispositif afin que les modalités de mise en œuvre puissent être décidées conjointement. En cas de désaccord entre le salarié et sa hiérarchie, le jour d'absence hebdomadaire sera fixé alternativement par le salarié et par sa hiérarchie. Dans la mesure du possible des journées fixes seront retenues.

Si la mise en place de cet aménagement des modalités de travail se révélait impossible à la date souhaitée par le salarié, la hiérarchie pourra retarder d'une durée maximum de trois mois l'entrée dans le dispositif. A l'issue de cette période de report, l'entrée dans le dispositif sera accordée au salarié.

Il est précisé que si un dispositif individuel portant sur ce mécanisme de réduction du temps de travail est déjà mis en place à la date de signature du présent accord, ce dispositif individuel n'est pas remis en cause par les présentes dispositions.

INDICATEURS : proportion de salariés demandant la mise en œuvre du RPA et bénéficiant de la bonification de leur CET

Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure temporaire relative au travail en 2x8

b. Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- *Entretiens de carrière*

Les dispositions de l'article 2.2.3 de l'Accord Groupe GPEA sont confirmées. Les entretiens de carrière sont systématiques pour les salariés de plus de 45 ans, et se font à la demande du salarié pour ceux entre 40 et 45 ans.

- *Actions de formation*

Conformément aux dispositions de l'article 2.1.1 de l'Accord Groupe GPEA, les actions de développement des compétences s'agissant des salariés de plus de 45 ans seront identifiées lors de l'élaboration des plans de formation des établissements, et devront représenter 20 % du budget global de ces plans prévisionnels.

En outre, un suivi particulier des salariés de plus de 45 ans ayant réalisé un bilan de compétences sera mis en place, selon des modalités propres à chacune des filiales et qui seront, le cas échéant, présentées aux commissions dédiées des différents comités d'entreprise.

Enfin, conformément aux dispositions de l'article 2.1.2 de l'Accord Groupe GPEA, au moins 80% des demandes de DIF pour les salariés de plus de 45 ans sont acceptées.

INDICATEUR : pourcentage des salariés de plus de 45 ans par rapport au nombre de salariés ayant bénéficié d'une action développement des compétences

c. Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

L'ensemble des dispositions du chapitre 4 de l'Accord Groupe GPEA, relatif au dispositif de Réduction Progressive d'activité (RPA) est confirmé.

INDICATEUR : nombre de RPA

Article 6 : Transmission des savoirs et de compétences

a. Actions de tutorat

Le tutorat de parrainage (article 3.2 de l'Accord Groupe GPEA) et le tutorat cadré (article 3.3 de l'Accord Groupe GPEA) constituent des dispositifs de transmission des savoirs et des compétences éprouvés par les différentes filiales et reconnues par les parties, qui veillent à leur poursuite.

INDICATEUR : nombre de tutorats cadrés

b. Compétences critiques

Au-delà des actions de tutorat, quelle qu'en soit la forme, d'autres actions, ne nécessitant pas systématiquement un formalisme important, doivent permettre la sauvegarde des compétences identifiées comme critiques au sein des différents secteurs d'activité composant le Groupe.

Il est convenu entre les parties qu'il relève de la compétence de chacune des filiales de procéder à l'évaluation de la criticité des compétences qu'elle détient au regard, notamment, des prévisions de départ de l'entreprise des salariés les détenant et des perspectives économiques de l'entreprise (commandes enregistrées et besoin en compétences en découlant). Cette évaluation peut, le cas échéant, être présentée aux membres de la commission de suivi de l'Accord GPEC de la filiale. Elle doit donner lieu à la mise en place d'actions de transmission des compétences et de partage d'expérience, afin de résorber au maximum les effets de leur perte.

Le Référentiel métiers, aujourd'hui en vigueur au sein de Thermal Services, sera progressivement élargi à l'ensemble des secteurs d'activité. Ce référentiel permet notamment d'identifier les parcours de formation et les perspectives de déroulement de carrière pour chacun des postes existant dans l'entreprise. Il constitue un outil sur lequel les managers peuvent s'appuyer pour formaliser les souhaits et besoins lors de l'entretien annuel et de l'élaboration du plan de développement. Il permet au salarié de se projeter en terme de mobilité fonctionnelle au sein de l'entreprise.

INDICATEUR : nombre de filiales disposant d'une procédure d'identification et de gestion des compétences critiques

Article 7 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Sitôt le présent avenant déposé et homologué par l'administration compétente, chacune des filiales françaises du Groupe devra en décliner et mettre en œuvre les dispositions dans les meilleurs délais, afin d'atteindre les objectifs et de suivre les indicateurs ici retenus.

Article 8 : Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

Les engagements convenus dans le présent avenant entreront en vigueur simultanément à l'avenant, soit après son dépôt et son homologation par la DIRECCTE compétente.

Les comités d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront consultés annuellement sur la mise en place et la réalisation des objectifs fixés. Pour ce faire, un document annuel d'évaluation sera préparé et présenté. Ce document d'évaluation comprendra les éléments suivants :

- L'actualisation du diagnostic,
- Le suivi des indicateurs retenus,
- Le cas échéant, les raisons pour lesquelles ces engagements n'ont pas été respectés et les plans d'action pour y remédier.

Ce document sera transmis par la DRH France à la DIRECCTE 92, ainsi qu'aux membres des comités d'entreprise et aux délégués syndicaux.

La commission d'application et de suivi de l'Accord Groupe GPEA, qui se réunit ordinairement une fois par an, aura également pour mission de suivre les indicateurs retenus et les engagements pris dans le présent avenant.

Article 9 : Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

Les dispositions du présent avenant seront portées à la connaissance des salariés par voie électronique et d'affichage.

Article 10 : Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, et cessera de prendre effet après trois ans, soit le 30 septembre 2016, à l'exception des mesures relatives à la bonification du CET pour les salariés ayant été ou actuellement employés en régime horaire 2x8 qui quitteront le Groupe entre l'entrée en vigueur du présent avenant et le 31 décembre 2014 (article 5).

Il est ici précisé que l'Accord GPEA d'origine est prorogé jusque-là et donc cessera également de produire ses effets à cette date-là.

Outre la périodicité des commissions de suivis prévues à l'article 8, les parties se réuniront six mois avant la date de fin d'effet des présentes dispositions, afin de faire le point, le cas échéant, sur l'évolution des dispositions légales applicables en la matière et sur le respect des engagements chiffrés pris dans le présent avenant.

Article 11 : Révision

Le présent avenant peut être révisé à tout moment, pendant sa période d'application, et par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre envoyée avec AR, adressée à toutes les parties signataires. Elle devra être accompagnée de propositions nouvelles sur les points à réviser. La discussion relative à la demande de révision doit s'engager dans les trois mois suivant la présentation de demande de révision.

Toute modification des dispositions du présent avenant fera l'objet d'un nouvel avenant.

Article 12 : Dépôt

Le présent avenant a été dupliqué en nombre suffisant d'exemplaires pour une notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Fait à Levallois-Perret, le ^{octobre} ~~15~~ septembre 2013

En 8 exemplaires,

POUR LE GROUPE

Jérôme POISSON



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour la CFDT

Patrick MAILLOT



Pour la CFE-CGC

Didier LESOU



Pour la CGT

Christian GARNIER



ANNEXE I : LISTE DES SOCIETES FRANCAISES

ALSTOM Boiler France
ALSTOM Power Conversion
ALSTOM Grid Protection & Contrôle SAS
ALSTOM Grid SAS
ALSTOM Hydro France
ALSTOM IS & T S.A.S.
ALSTOM Management SA
ALSTOM Power Service
ALSTOM Power Systems SA
ALSTOM Ressources Management
ALSTOM transport SA
ALSTOM WIND France SAS
ALSTOM WIND Offshore SN
Bureau de représentation ALSTOM LTD
Centre d'essais Ferroviaire en région Nord Pas de Calais SA
Laboratoire Oksman Seraphin
New TL
TECHNOS & Cie
PROTEA

NB : Les filiales des sociétés ci-dessus énumérées entrent dans le champ d'application du présent avenant.

Handwritten signatures and initials:
MK
CC
pu

ANNEXE II : DIAGNOSTIC « CONTRAT DE GENERATION » 2012, 2011 et 2010

REUNION DU 27 JUIN 2013

Handwritten initials and signature:
JK
CS
Pn

DIAGNOSTIC

« CONTRAT DE GENERATION » 2012, 2011 et 2010

REUNION DU 27 JUIN 2013

PK
CS
PH

7

EFFECTIFS FRANCE 31/12/2012

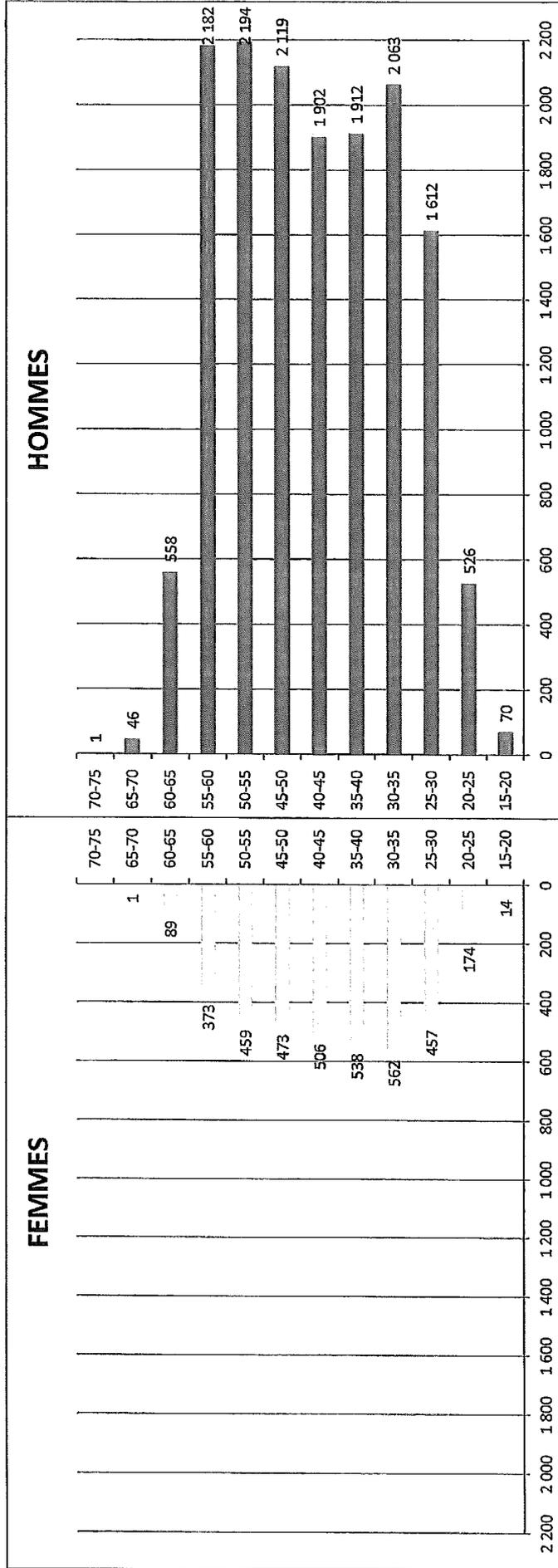
Nombre de Matricule AGE au 31/12/2012	Sexe		Total général
	F	M	
15-20	14	70	84
20-25	174	526	700
25-30	457	1 612	2 069
30-35	562	2 063	2 625
35-40	538	1 912	2 450
40-45	506	1 902	2 408
45-50	473	2 119	2 592
50-55	459	2 194	2 653
55-60	373	2 182	2 555
60-65	89	558	647
65-70	1	46	47
70-75		1	1
Total général	3 646	15 185	18 831

Handwritten signature and initials:
 M
 Pa CS DP

PYRAMIDES DES AGES

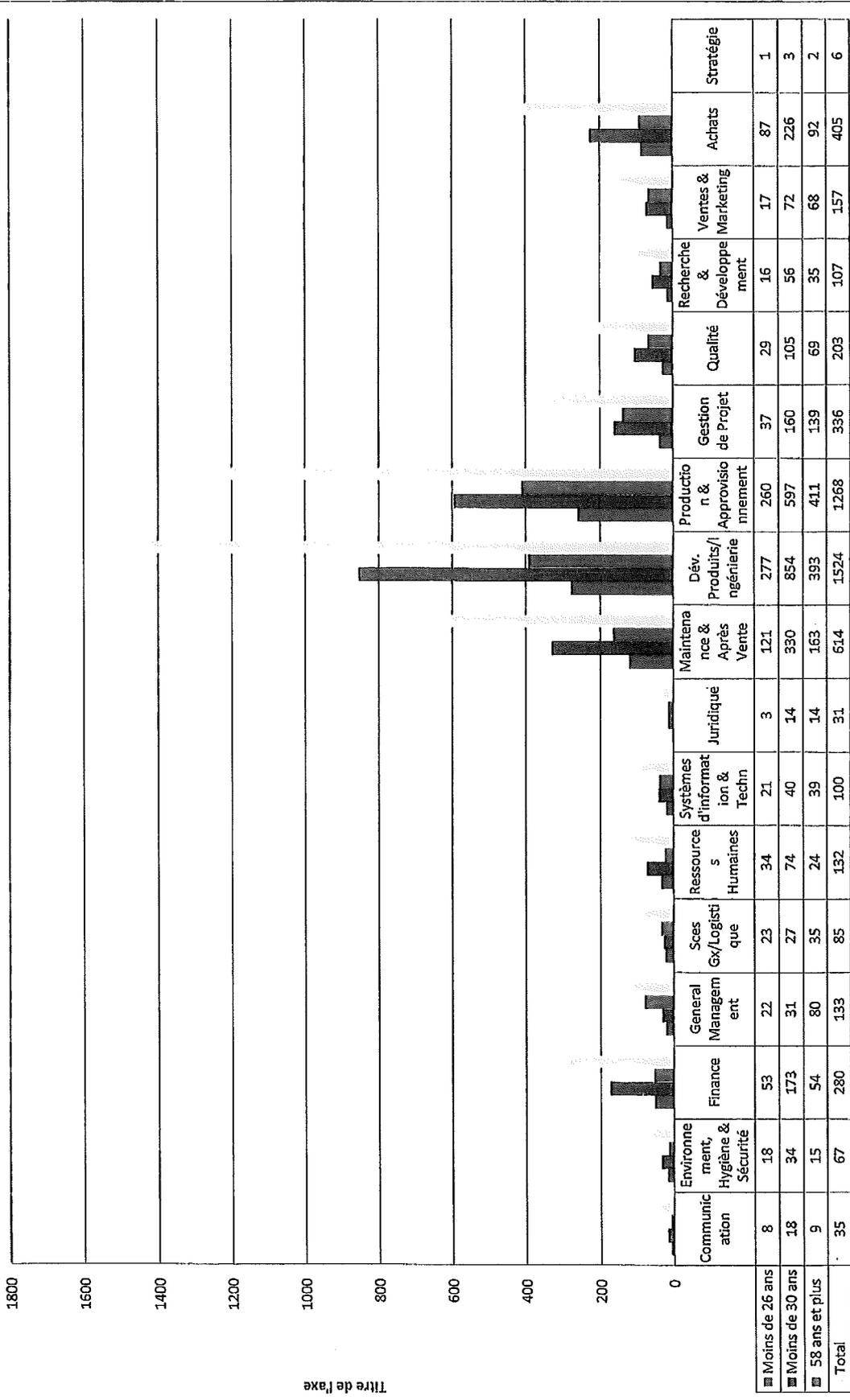
MC
P2CS

**PYRAMIDES DES AGES
EFFECTIFS FRANCE
AU 31/12/2012**



Handwritten initials/signature

Effectifs par tranche d'âge et par Filière



REPARTION DES EFFECTIFS
PAR SEXE, FILIERE

Type contrat Description (Plusieurs éléments)

Nombre de Matricule	tranche d'Age [Sexe]		Total Moins de 26 ans		26 ans à Moins de 30 ans		Total 26 ans à Moins de 30 ans		de 30 ans à moins de 58 ans		Total de 30 ans à moins de 58 ans		58 ans et plus		Total général
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Communication	4	4	8	3	7	3	10	61	124	2	7	151	9	7	151
Finances	29	24	53	61	59	61	120	348	746	18	36	973	54	36	973
General Management	19	3	22	1	8	1	9	264	427	49	31	538	80	31	538
Production & Supply	3	3	3												3
Sces Gx/Logistique	7	16	23	2	2	2	4	36	120	8	27	182	35	27	182
Production & Approvisionnement	15	242	257	308	29	308	337	304	3 510	38	373	411	411	373	4 515
Achats	36	51	87	83	56	83	139	645	955	22	70	92	92	70	1 273
Dév. Produits/Ingénierie	43	234	277	484	93	345	438	3 254	3 599	21	372	393	393	372	4 846
Gestion de Projet	13	24	37	97	26	97	123	277	1 219	11	128	139	139	11	1 518
Maintenance & Après Vente	10	111	121	192	17	192	209	80	1 105	11	152	163	163	11	1 678
Recherche & Développement	5	11	16	36	4	36	40	31	212	3	32	35	35	3	334
Ventes & Marketing	8	9	17	40	15	40	55	113	476	5	63	68	68	5	729
Systèmes d'information & Techn	5	16	21	14	5	14	19	19	267	7	32	39	39	7	432
Environnement, Hygiène & Sécurité	6	12	18	10	6	10	16	49	53	9	6	15	15	9	151
Qualité	11	18	29	57	19	57	76	118	705	3	66	69	69	3	879
Ressources Humaines	32	2	34	7	33	7	40	321	91	14	10	24	24	14	419
Stratégie	3	1	3	2	2	2	2	10	29	2	2	4	2	2	44
Juridique	246	781	1 027	1 398	389	1 398	1 787	66	110	44	12	14	14	44	138
Total général								2 780	11 557	223	1 479	14 347	1 542	1 479	18 803

PAR CONTRAT DE TRAVAIL ET CSP

Nombre de Matricule	Type contrat Description	tranche d'Age Sexe		26 ans à Moins de 30 ans		Total général
		F	M	F	M	
	Contrat à durée déterminée	1	3	1	2	7
	ATAM	13	19	9	12	53
	CADRE	14	22	10	14	60
	Total Contrat à durée déterminée	27	145	60	317	549
	Contrat à durée indéterminée	53	145	298	812	1 308
	CADRE	3	135	8	233	379
	OUVREM	83	425	366	1 362	2 236
	Total Contrat à durée indéterminée	97	447	376	1 376	2 296

CONTRAT D'APPRENTISSAGE / CONTRAT PROFESSIONNALISATION

Nombre de Matricule	Catégorie	tranche d'Age Sexe		26 ans à Moins de 30 ans		Total général
		F	M	F	M	
	Nature du contrat	75	199	4	9	287
	FR APP	53	52	9	7	121
	FR PRO	128	251	13	16	408
	Total ATAM	16	71	2	89	210
	FR APP	5	12	4	2	21
	FR PRO	21	83	6	6	110
	Total OUVREM	149	334	13	22	518

Handwritten initials and numbers: P, D1, 6

Catégorie	Sexe		Données										Total Nombre de Matricule	Total Min de AGE au 31/12/2012	Total Moyenne de AGE au 31/12/2012	Total Max de AGE au 31/12/2012
	Niveau 1	Niveau 2	F					M								
			Nombre de Matricule	Min de AGE au 31/12/2012	Moyenne de AGE au 31/12/2012	Max de AGE au 31/12/2012	Nombre de Matricule	Min de AGE au 31/12/2012	Moyenne de AGE au 31/12/2012	Max de AGE au 31/12/2012						
ATAM	II	1	1	56,5	56,5	56,5	1	1	45,6	45,6	45,6	2	45,6	51,0	56,5	
		2	1	57,5	57,5	57,5	5	5	29,9	47,1	59,6	1	57,5	57,5		
		3	4	37,1	47,7	59,7	6	6	29,9	46,3	59,6	9	29,9	59,7		
	III	Total II		6	37,1	50,3	59,7	6	6	29,9	46,3	59,6	9	29,9	48,8	59,7
		1	17	31,8	52,4	60,8	18	18	21,6	42,4	58,9	35	21,6	47,2	60,8	
		2	22	32,5	46,7	60,8	28	28	30,1	44,5	58,7	50	30,1	45,5	60,8	
	IV	3	39	29,4	47,4	59,6	71	71	22,8	43,2	60,1	110	22,8	44,7	60,1	
		Total III		78	29,4	48,3	60,8	117	117	21,6	43,4	60,1	110	21,6	45,3	60,8
		1	68	23,6	48,6	63,1	188	188	22,2	44,7	62,1	256	22,2	45,7	63,1	
	V	2	124	22,1	46,5	60,8	296	296	22,2	45,0	63,8	420	22,1	45,4	63,8	
		3	219	22,5	42,4	63,3	784	784	21,1	39,2	63,0	1 003	21,1	39,9	63,3	
		Total IV		411	22,1	44,7	63,3	1 268	1 268	21,1	41,3	63,8	1 003	21,1	42,2	63,8
	OUVEIM	Total V	1	305	23,1	45,0	63,2	893	893	22,6	43,6	67,8	1 198	22,6	43,9	67,8
			2	297	25,1	47,4	63,0	827	827	25,3	47,6	64,0	1 124	25,1	47,5	64,0
			3	241	26,5	48,6	64,1	734	734	25,6	51,3	68,9	975	25,6	50,6	68,9
4			2	51,1	54,4	57,6	3	3	41,7	48,8	53,0	5	41,7	51,0	57,6	
	I	1	845	23,1	46,9	64,1	2 457	2 457	22,6	47,2	68,9	3 004	22,6	47,1	68,9	
		2														
		3														
	II	1	11	32,8	50,5	61,2	37	37	25,9	48,9	65,9	48	25,9	49,3	65,9	
		2	44	25,8	44,8	60,7	401	401	20,4	40,3	67,0	445	20,4	40,7	67,0	
		3	55	25,8	45,9	61,2	438	438	20,4	41,0	67,0	445	20,4	41,6	67,0	
	III	1	65	21,9	46,0	61,6	1 097	1 097	18,9	42,3	66,2	1 162	18,9	42,5	66,2	
		2	4	47,4	48,9	50,8	123	123	26,2	45,6	59,7	127	26,2	45,7	59,7	
		3	18	27,1	49,0	58,2	801	801	24,3	47,1	67,0	819	24,3	47,1	67,0	
	IV	Total III		87	21,9	46,7	61,6	2 021	2 021	18,9	44,4	67,0	2 089	18,9	44,5	67,0
		1	3	44,1	48,9	57,9	363	363	26,0	50,3	63,1	366	26,0	50,3	63,1	
		2	1	51,4	51,4	51,4	126	126	31,5	53,1	62,2	126	31,5	53,1	62,2	
	Total IV	3	4	44,1	49,6	57,9	535	535	23,7	51,1	63,1	47	23,7	51,7	62,1	
		Total III		1 486	21,9	46,3	64,1	6 844	6 844	18,9	45,1	66,9	7 010	18,9	45,4	66,9
		Total IV		1 486	21,9	46,3	64,1	6 844	6 844	18,9	45,1	66,9	7 010	18,9	45,4	66,9

MCS
PP PA

Catégorie	Sexe		Données										Total Nombre de Matricule	Total Min de AGE au 31/12/2012	Total Moyenne de AGE au 31/12/2012	Total Max de AGE au 31/12/2012	
	Niveau 1	Niveau 2	F					M									
			Nombre de Matricule	Min de AGE au 31/12/2012	Moyenne de AGE au 31/12/2012	Max de AGE au 31/12/2012	Nombre de Matricule	Min de AGE au 31/12/2012	Moyenne de AGE au 31/12/2012	Max de AGE au 31/12/2012							
CADRE	I	100	1	26,4	26,4	26,4	26,4	1	28,0	28,0	28,0	28,0	2	26,4	27,2	28,0	
		68						2	22,5	22,8	23,1	23,1	2	22,5	22,8	23,1	
		76	24	23,5	26,5	34,3	34,3	55	23,0	25,5	29,4	29,4	79	23,0	25,8	34,3	
		80						6	24,5	28,2	40,2	40,2	6	24,5	28,2	40,2	
		84	22	21,5	26,0	37,2	37,2	67	22,7	25,9	32,2	32,2	89	21,5	25,9	37,2	
		86						4	46,5	54,5	59,8	59,8	4	46,5	54,5	59,8	
		92	50	23,1	25,8	33,5	33,5	89	21,4	26,7	58,4	58,4	139	21,4	26,4	58,4	
			97	21,5	25,0	37,2	37,2	224	21,4	26,7	59,8	59,8	224	21,4	26,5	59,8	
	Total I																
			100	278	24,4	31,3	56,6	56,6	837	23,6	30,7	63,0	63,0	1115	23,6	30,8	63,0
	II		108	405	25,5	36,2	60,0	60,0	1231	24,5	35,9	61,4	61,4	1636	24,5	36,0	61,4
			114	199	25,5	39,5	60,5	60,5	678	27,1	40,8	63,0	63,0	877	25,5	40,5	63,0
		120	80	29,2	43,8	61,9	61,9	377	25,7	43,7	62,6	62,6	457	25,7	43,8	62,6	
125		46	27,6	43,4	63,7	63,7	193	29,9	46,5	63,6	63,6	239	27,6	45,9	63,7		
	130	27	36,5	48,5	57,8	57,8	99	28,6	50,1	63,4	63,4	126	28,6	49,8	63,4		
	135	29	33,4	50,3	62,1	62,1	111	32,3	53,2	63,5	63,5	140	32,3	52,6	63,5		
Total II																	
			1064	24,4	37,1	63,7	63,7	3526	23,6	38,0	63,6	63,6	4526	23,6	37,8	63,6	
IIIA		135	499	26,5	41,6	63,3	63,3	2288	27,4	45,4	67,7	67,7	2787	26,5	44,7	67,7	
Total IIIA																	
			499	26,5	41,6	63,3	63,3	2288	27,4	45,4	67,7	67,7	2787	26,5	44,7	67,7	
IIIB																	
		180	234	30,2	44,1	65,7	65,7	1304	29,2	48,7	67,4	67,4	1538	29,2	48,0	67,4	
Total IIIB																	
			234	30,2	44,1	65,7	65,7	1305	29,2	48,6	67,4	67,4	1539	29,2	47,9	67,4	
IIIC		180	67	35,6	47,9	60,7	60,7	486	50,8	50,8	50,8	50,8	1	50,8	50,8	50,8	
	240	67	35,6	47,9	60,7	60,7	487	31,7	50,8	67,5	67,5	553	31,7	50,5	67,5		
Total IIIC																	
			11	38,5	52,5	62,0	62,0	106	38,4	54,0	71,9	71,9	117	38,4	53,9	71,9	
Total HC																	
			11	38,5	52,5	62,0	62,0	106	38,4	54,0	71,9	71,9	117	38,4	53,9	71,9	
Total général																	
			1972	21,5	39,0	65,7	65,7	7936	21,4	42,6	71,9	71,9	9912	21,4	41,9	71,9	

Handwritten signature and initials: POK CS PH

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR METIER, CLASSIFICATION ET SEXE

NB : données indisponibles pour 2010

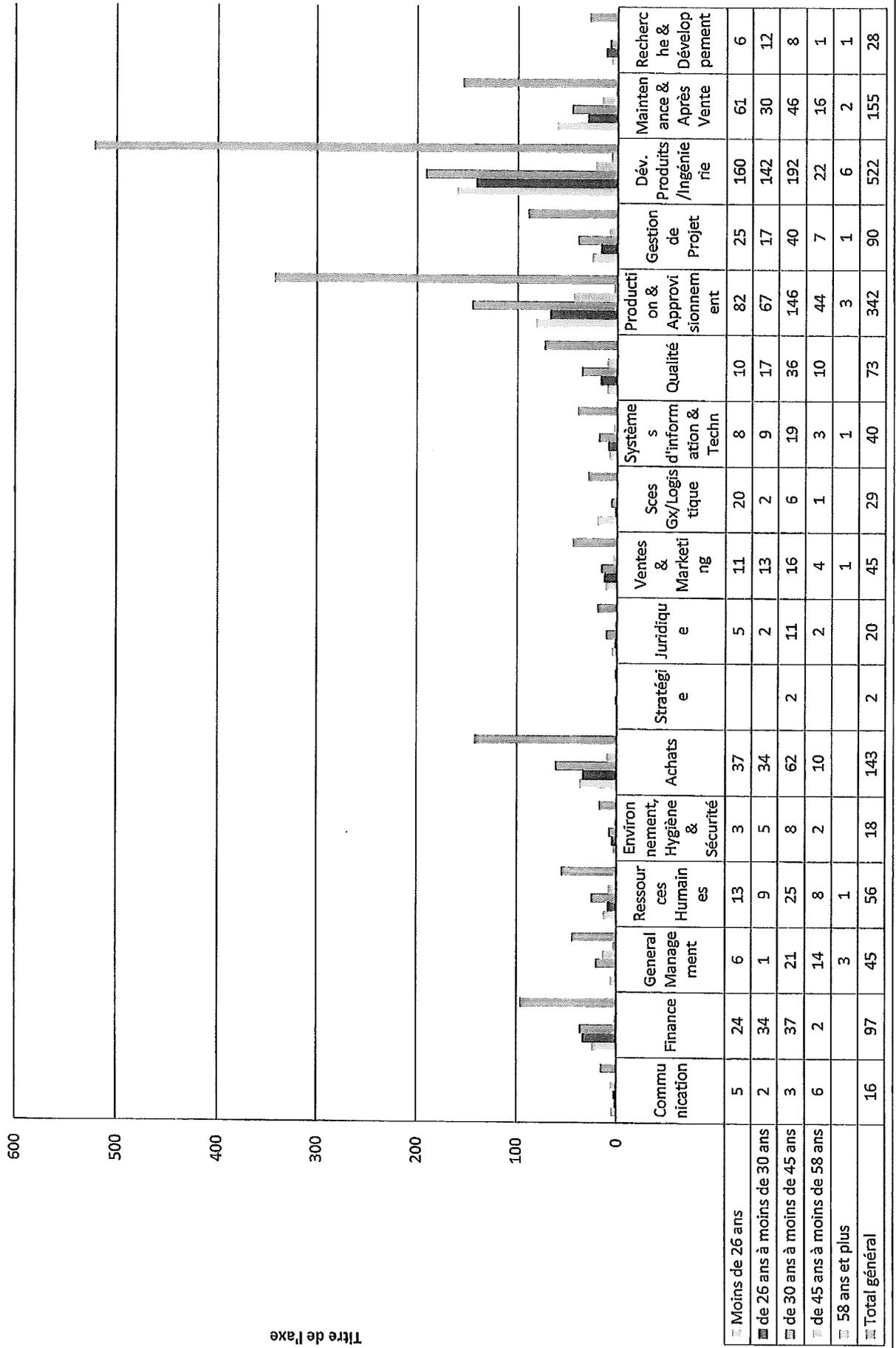
PLC
JP PH

RECRUTEMENTS PAR METIER, CATEGORIE ET SEXE EN 2012

NB : données indisponibles pour 2011 et 2010

JK
H Ph

Embauches CDD-CDI par tranche d'âge et filière en France en 2012



Titre de l'axe

50
nd
CP

W

EMBAUCHES CDD - CDI par Tranches d'Age et Filières en France en 2012

Action (Description)	(Plusieurs éléments)
Employee Class (Description)	(Plusieurs éléments)
Eligibility Group	(Plusieurs éléments)

Nombre de Employee ID	Tranche Age					Total général
	Moins de 26 ans	de 26 ans à moins de 30 ans	de 30 ans à moins de 45 ans	de 45 ans à moins de 58 ans	58 ans et plus	
Communication	5	2	3	6		16
Finance	24	34	37	2		97
General Management	6	1	21	14	3	45
Ressources Humaines	13	9	25	8	1	56
Environnement, Hygiène & Sécurité	3	5	8	2		18
Achats	37	34	62	10		143
Stratégie			2			2
Juridique	5	2	11	2		20
Ventes & Marketing	11	13	16	4	1	45
Sces Gx/Logistique	20	2	6	1		29
Systèmes d'information & Techn	8	9	19	3	1	40
Qualité	10	17	36	10		73
Production & Approvisionnement	82	67	146	44	3	342
Gestion de Projet	25	17	40	7	1	90
Dév. Produits/Ingénierie	160	142	192	22	6	522
Maintenance & Après Vente	61	30	46	16	2	155
Recherche & Développement	6	12	8	1	1	28
Total général	476	396	678	152	19	1721

Handwritten initials/signature

EMBAUCHES CDD - CDI par Tranches d'Age et Filières
en France en 2012

Action (Description)	(Plusieurs éléments)
Employee Class (Descr)	(Plusieurs éléments)
Eligibility Group	(Plusieurs éléments)

Contract Type	Category	FILIERE	Tranche Age					Gender		Total												
			Female		Male			Female		Male		Total										
			Moins de 26 ans	de 26 ans à moins de 30 ans	de 30 ans à moins de 45 ans	de 45 ans à moins de 58 ans	58 ans et plus	Moins de 26 ans	de 26 ans à moins de 30 ans	de 30 ans à moins de 45 ans	de 45 ans à moins de 58 ans	58 ans et plus	Moins de 26 ans	de 26 ans à moins de 30 ans	de 30 ans à moins de 45 ans	de 45 ans à moins de 58 ans	58 ans et plus					
CDD	ATAM	Finances	1	1				2														
		General Management	1		1			2														
		Ressources Humaines	3	1	3			8														
		Environnement, Hygiène & Sécurité	1		1			2														
		Achats	1					1														
		Juridique	2					2														
		Ventes & Marketing	1					1														
		Scs Gx/Logistique	7					8														
		Systèmes d'Information & Techn	1					1														
		Qualité																				
		Production & Approvisionnement	1					1														
		Gestion de Projet	8		1			10														
		Dév. Produits/Ingénierie	12		1			13														
		Maintenance & Après Vente	11		1			12														
		Total ATAM		50	3	5	4	62	8	58	2	6	2	2	1	1	2	2	2	2	5	
		CADRE		Communication	1					1												
				Finances	7	2				9												
				Ressources Humaines	5	2				7												
				Environnement, Hygiène & Sécurité	1		1			2												
				Achats	5	3	2			11												
Juridique	3				1			4														
Ventes & Marketing	1							1														
Systèmes d'Information & Techn	1							1														
Qualité																						
Gestion de Projet																						
Dév. Produits/Ingénierie	1							1														
Maintenance & Après Vente																						
Recherche & Développement																						
Total CADRE				25	10	6	2	43	4	39	4	5	6	5	6	2	2	2	2	5	4	
Total CDD																						
CDI	OUIVEM			Production & Approvisionnement	75	13	11			105												
				Finances	4	1	3			8												
				General Management	3	1	11			15												
				Ressources Humaines	2	2	4			8												
				Environnement, Hygiène & Sécurité	1		2			3												
		Achats	1	2	5			8														
		Juridique			1			1														
		Ventes & Marketing	2	1	2			5														
		Scs Gx/Logistique	3		2			5														
		Qualité			2			2														
		Production & Approvisionnement	2		8			10														
		Total CDI																				
		Total																				

JK CS PH JP

**EMBAUCHES CDD - CDI par Tranches d'Age
en France en 2012**

Action (Description)	(Plusieurs éléments)
Employee Class (Description)	(Plusieurs éléments)
Eligibility Group	(Plusieurs éléments)

Contract Type	Sector (Description)	Category	Age Range Gender														Total général											
			15-20		20-25		25-30		30-35		35-40		40-45		45-50			50-55		55-60		60-65		65-70				
			Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male		Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male			
CDD	Corporate	ATAM	1	1	1	2	4	2																	6			
		CADRE																									10	
	Total Corporate		1	1	1	2	4	2																			16	
		GRID	1		2	1	1	1																			6	
	Total GRID		1	2	2	3	4	1	1																		15	
		IT SSC	1	2	2	5	5	2	1	1																	21	
	Total IT SSC				1	3	1																				1	
		CADRE			1	3	2																				6	
	Renewable Power			2	1	1	1	1																			6	
		CADRE																										
Total Renewable Power			2	1	1	1	1																			6		
	Thermal Power	7	20	33	33	33	3	9	4																	115		
Total Thermal Power			7	20	33	35	8	12	1	4																111		
	CADRE																									4		
Transport			2		1	1	2	1																			8	
	CADRE		6	7	9	4	3	2																			39	
Total Transport			8	7	10	5	5	3																			49	
	OUVEM																										2	
Total CDD			9	20	47	46	30	29	11	8	1	3	1	2	2	5	2	2	2	3	4	2	2	2	2	229		
	CDI																									3		
CDI	Corporate	ATAM																									48	
		CADRE																									51	
	Total Corporate																											29
		GRID																										116
	Total GRID																											50
		IT SSC																										195
	Total IT SSC																											11
		CADRE																										11
	Renewable Power																											30
		CADRE																										98
Total Renewable Power																											7	
	Thermal Power																										135	
Total Thermal Power																											269	
	CADRE																										170	
Transport																											479	
	OUVEM																										179	
Total Transport																											828	
	OUVEM																										1489	
Total CDI			9	21	72	166	139	399	82	291	43	167	32	108	21	85	8	40	7	17	8	3	3	3	3	1718		
	Total général																											

MCC
Ph
88

JA

EMBAUCHES STAGIAIRE - APPRENTI - CONTRAT PRO en 2012

Action (Description)	(Plusieurs éléments)
----------------------	----------------------

Nombre de Employee ID	Sector (Description)	Category				Gender				Total général	
		ATAM		OUVEM		ATAM		OUVEM			
		Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male		
Contract Type											
STAGIAIRE	Corporate	2	2	29	33	17	42	62			
	GRID			23	32			118			
	IT SSC			7	10			17			
	Renewable Power	2	6	32	68			108			
	Thermal Power	19	50	30	72			171			
	Transport		5	122	280	10	36	453			
Total STAGIAIRE		23	63	243	495	27	78	929			
APPRENTI	Corporate			4	4	5	6	8			
	GRID			9	11			31			
	IT SSC			2	3			5			
	Renewable Power			6	10			16			
	Thermal Power	4	10	16	26	4	1	61			
	Transport			19	63		24	106			
Total APPRENTI		4	10	56	117	9	31	227			
CONTRAT PRO	Corporate			2	1	4	19	3			
	GRID			11	3			37			
	IT SSC			3	8			11			
	Renewable Power		1	10	8			19			
	Thermal Power	1	2	12	6	1		22			
	Transport			15	15		1	31			
Total CONTRAT PRO		1	3	53	41	5	20	123			
Total général		28	76	352	653	41	129	1279			

PK
PC
PH
JP

PREVISIONS DE DEPARTS EN RETRAITE

DR
CS
PM 88

PREVISIONS DEPART à la RETRAITE par Catégorie par Métier

Année départ = 60 ans OUVRIERS, 61 ans ATAM, 62 ans CADRES

Informations prises en compte :
 Carrière ALSTOM = 40 ans et + ancienneté Groupe au moment du départ

Carrière	C Filière	Nombre de AGE au 31/12/2013 NBRE		AGE au 31/12/2013 NBRE		Total général	
		Catégorie ATAM	CADRE	OUVEM			
Carrière ALSTOM	Finance	1		1		1	
	General Management	3		2		5	
	General Services/Utilities	4		4		8	
	Human Resources	2		1	2	5	
	Maintenance & Post Sales Servi	1		4	7	1	
	Product Development	12		16	2	23	
	Production & Supply	19		3	50	37	
	Project Management	5		6	1	58	
	Quality	2		1		8	
	Research & Development	3		1		5	
	Sales & Marketing	1		2		2	
	Sourcing/Purchasing	7				2	
	Total Carrière ALSTOM		59	40	62		161
	Carrière Multi Ent	Communication		4			4
		Environment, Health & Safety	3		2		5
		Finance	3		11		14
		General Management	18		19		37
General Services/Utilities		3		2	2	7	
Human Resources		1		3		4	
Information Technology		5		8		13	
Legal		1		7		8	
Maintenance & Post Sales Servi		25		7	14	46	
Product Development		36		61	2	99	
Production & Supply		20		7	101	128	
Project Management		8		42		50	
Quality		2		9	2	13	
Research & Development		3		3		6	
Sales & Marketing				26		26	
Sourcing/Purchasing		3		10	4	17	
Strategy				2		2	
Total Carrière Multi Ent		131	223	125		479	
Total général		190	263	187		640	
dont Salariés ayant dépassé l'âge considéré		90	57	95		242	
dont Salariés en RPACATS/CASA		32	28	38		98	

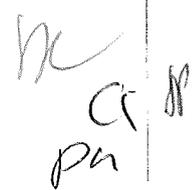
Handwritten initials and signatures:
 R
 CC
 PH
 [Signature]

Nombre de AGE au 31/12/2014 NBRE	Catégorie ATAM	AGE au 31/12/2014 NBRE		Total général
		CADRE	OUVEM	
Carrière	C Filière	1	1	1
Carrière ALSTOM	Environment, Health & Safety	1		1
	Finance	1		1
	General Management	5		2
	General Services/Utilities	2		5
	Human Resources	1		3
	Information Technology	1		1
	Maintenance & Post Sales Servi	6	3	1
	Product Development	16	11	13
	Production & Supply	19	6	28
	Project Management	6	2	71
	Quality	4	1	8
	Research & Development	1	1	7
	Sales & Marketing	1	2	2
	Sourcing/Purchasing	8	1	2
Total Carrière ALSTOM		70	30	11
Carrière Multi Ent	Environment, Health & Safety	2	1	155
	Finance	3	7	3
	General Management	9	4	10
	General Services/Utilities	2	1	13
	Human Resources	2	3	4
	Information Technology	2	3	5
	Legal	2	2	5
	Maintenance & Post Sales Servi	19	5	2
	Product Development	38	39	30
	Production & Supply	17	5	6
	Project Management	4	12	2
	Quality	5	5	30
	Research & Development	1	4	2
	Sales & Marketing	3	9	79
	Sourcing/Purchasing	11	10	80
Total Carrière Multi Ent		118	110	16
Total général		188	140	13
dont Salariés en RPA/CATS/CASA		25	11	460
				26



 PH

Somme de AGE au 31/12/2015 NBRE	Catégorie ATAM	AGE au 31/12/2015 NBRE		Total général
		CADRE	OUVEM	
Carrière		1	1	1
Carrière ALSTOM				
	C Filière	1		1
	Environment, Health & Safety	1		1
	Finance			1
	General Management	2		2
	General Services/Utilities	5	2	8
	Human Resources	2		2
	Information Technology			1
	Maintenance & Post Sales Servi	7	2	16
	Product Development	18	1	33
	Production & Supply	32	39	71
	Project Management	2		6
	Quality	7		7
	Research & Development	1		1
	Sales & Marketing	1		2
	Sourcing/Purchasing	7		8
Total Carrière ALSTOM		84	31	159
Carrière Mufti Ent				
	Communication		4	4
	Environment, Health & Safety	2		2
	Finance	2		8
	General Management	4		8
	General Services/Utilities	4		8
	Human Resources	5	1	6
	Information Technology	6		8
	Legal	4		11
	Maintenance & Post Sales Servi	1		2
	Product Development	14	7	31
	Production & Supply	19	42	62
	Project Management	21	44	69
	Quality	5		26
	Research & Development	4	1	15
	Sales & Marketing	2		6
	Sourcing/Purchasing	1		11
		8	2	13
Total Carrière Mufti Ent		98	128	282
Total général		182	100	441
dont Salariés en RPA/CATS/CASA		21	6	29



 pn

Nombre de AGE au 31/12/2016 NBRE		AGE au 31/12/2016 NBRE		Catégorie		Total général	
Carrière	C Filière	CADRE	OUVEM	ATAM			
Carrière ALSTOM	Environment, Health & Safety Finance General Management General Services/Utilities Information Technology Maintenance & Post Sales Servi Product Development Production & Supply Project Management Quality Research & Development Sales & Marketing Sourcing/Purchasing	1 1 2 4 3 3 10 19 27 6 6 1 8	1 2 3 3 10 5 3 2 1 1 3	1	1	1	1
Total Carrière ALSTOM		90	27		56	173	
Carrière Multi Ent	Communication Environment, Health & Safety Finance General Management General Services/Utilities Human Resources Information Technology Legal Maintenance & Post Sales Servi Product Development Production & Supply Project Management Quality Research & Development Sales & Marketing Sourcing/Purchasing	1 5 4 4 2 3 3 25 21 19 7 4 4 1 8	1 3 12 5 4 3 6 2 9 42 7 18 8 11 13 8				
Total Carrière Multi Ent		108	152		66	326	
Total général		198	179		122	499	
dont Salariés en RPA/CATS/CASA		2	3		2	7	



 P 5

PREVISIONS DEPART à la RETRAITE par Catégorie
Année départ = 60 ans OUVRIERS, 61 ans ATAM, 62 ans CADRES

Nombre de AGE au 31/12/2013 NBRE	Catégorie		AGE au 31/12/2013 NBRE		Total général
	ATAM	CADRE	CADRE	OUVEM	
Carrière			1	1	1
Carrière ALSTOM			59	40	62
Carrière Multi Ent			131	223	125
Total général			190	263	187
dont Salariés avant dépassé l'âge considéré			90	57	95
dont Salariés en RPA/CATS/CASA			32	28	38

Nombre de AGE au 31/12/2014 NBRE	Catégorie		AGE au 31/12/2014 NBRE		Total général
	ATAM	CADRE	CADRE	OUVEM	
Carrière			1	1	1
Carrière ALSTOM			70	30	55
Carrière Multi Ent			118	110	77
Total général			188	140	132
dont Salariés en RPA/CATS/CASA			25	11	26

Somme de AGE au 31/12/2015 NBRE	Catégorie		AGE au 31/12/2015 NBRE		Total général
	ATAM	CADRE	CADRE	OUVEM	
Carrière			1	1	1
Carrière ALSTOM			84	31	44
Carrière Multi Ent			98	128	56
Total général			182	159	100
dont Salariés en RPA/CATS/CASA			21	6	2

Nombre de AGE au 31/12/2016 NBRE	Catégorie		AGE au 31/12/2016 NBRE		Total général
	ATAM	CADRE	CADRE	OUVEM	
Carrière			1	1	1
Carrière ALSTOM			90	27	56
Carrière Multi Ent			108	152	66
Total général			198	179	122
dont Salariés en RPA/CATS/CASA			2	3	2

Informations prises en compte :
Carrière ALSTOM = 40 ans et + ancienneté Groupe au moment du départ

Handwritten initials and marks at the bottom right of the page.

DUREE DU TRAVAIL

MP
CS
PR

Type contrat Description (Plusieurs éléments)

Nombre de Matricule		Catégorie			Total général
Nature du contrat	ATAM	CADRE	OUVEM		
FR BASE	5 049	318	3 049		8 416
FR FORFH	1	64			65
FR FOREN	2	7 633			7 635
FR TSHOR		1 271			1 271
Total général	5 052	9 286	3 049		17 387

Handwritten initials and signature

SORTIES 2012

JK
CG
PCH

SORTIES en France en 2012

Nombre de Employee ID Action Reason (Description)	Main Location (Description)	Catégorie				Total général
		ATAM	CADRE	OUVEM		
Total Asbestos departure		46	16	34	96	
Total Death		7	9	9	25	
Total Dismissal		23	51	24	98	
Total Dismissal with pay		2	6	3	11	
Total Disposal		6	75		81	
Total End of "contrat de prof&Qualif		1			1	
Total End of Mission / End of FTC		132	48	6	186	
Total End probation (Cie initiative)		3	17	2	22	
Total End probation-employee initiat		5	5		10	
Total No Show		3	3		6	
Total Redundancy		6	2	1	9	
Total Resignation (Comp Ben reasons)			1		1	
Total Resignation-Career Opportunies		15	57	6	78	
Total Resignation-Mutual Agreement		34	80	19	133	
Total Resignation-Personal Reasons		58	184	15	257	
Total Resignation-Working Conditions			1		1	
Total Retirement - France spec			2	1	3	
Total Retirement-Early Retirement		6	4	4	14	
Total Retirement-Health retirement		1		1	2	
Total Retirement-Normal retirement		104	93	55	252	
Total général		452	654	180	1286	



ANNEXE III : DIAGNOSTIC GPEC POUR REUNION DU 27 JUIN 2013

M P
CA
DA

Les thèmes	les domaines et sous domaines	Accords en vigueur	Bonnes pratiques
<p>3 objectifs chiffrés par tranche d'âge fixée</p>	<p>Les thèmes</p>	<p>Accords en vigueur</p>	<p>Bonnes pratiques</p>
<p>-Un objectif global en matière d'embauche de jeunes en CDI (salariés de moins de 26 ans ou 30 ans si RQTH)</p> <p>-Un objectif en matière d'embauche des salariés âgés (salariés de plus de 55 ans)</p>	<p>-L'intégration, l'accompagnement et la formation des jeunes dans l'entreprise</p>	<p>PLAN CAATA (départ à partir de 55 ans)</p>	<p>réception mensuelle de cv candidat RQTH via réseau agence interim, cabinet de recrutement</p> <p>Politique d'apprentissage</p> <p>Politique stagiaire (allant de stage découverte à stage d'un an)</p> <p>Participation aux forums de la région</p>
<p>-Un objectif en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés (salariés de plus de 57 ans ou 55 ans si RQTH)</p>	<p>- Parcours d'accueil</p> <p>- Désignation d'un référent (description des fonctions, organisation de la charge de travail)</p> <p>- L'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent</p> <p>- Les perspectives de développement des contrats en alternance et des stages et les modalités d'accueil</p>	<p>accord GPEC</p> <p>Processus d'intégration au sein de APS (pas appliqué dans tous les business)</p> <p>pas réalisés à ce jour</p>	<p>Journée intégration (Eurockéennes)</p> <p>désignation d'un parrain à l'embauche</p>
<p>-La formation et l'emploi des salariés âgés</p>	<p>-Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement de postes</p> <p>-Deux sous-domaines parmi</p> <p>-Le recrutement</p> <p>-L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges</p> <p>-L'organisation de la coopération intergénérationnelle</p> <p>-Le développement des compétences et qualifications et l'accès à la formation</p>	<p>accord GPEA</p> <p>accord CET APS</p>	<p>Nouvelle procédure crée</p> <p>Présence lors des forums</p> <p>fiche individuelle d'accueil</p> <p>welcome envoyé à l'ensemble du site</p> <p>Job online "section apprentissage"</p>
<p>-La transmission des savoirs et des compétences</p>	<p>-L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite</p> <p>-La transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes ou des salariés âgés pour veiller à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les compétences clés identifiées dans le diagnostic</p> <p>-Le binôme d'échange de compétences entre salariés</p> <p>-L'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail</p>	<p>accord GPEA + 22 jours de CET pour aménagement fin carrière dans accord éga hommes/femmes</p> <p>Dispositif CAATA Belfort</p> <p>accord GPEA</p> <p>accord GPEC APS</p> <p>accord GPEA</p> <p>NA</p>	<p>Mise en place d'un process tutorat formalisé</p> <p>Formation "tuteur" CEGOS</p>

Handwritten signature and initials: DC, GP, Pi

Les thèmes		Les domaines et sous domaines		Accords en vigueur		Bonnes pratiques			
3 objectifs chiffrés par tranche d'âge fixée	<ul style="list-style-type: none"> -Un objectif global en matière d'embauche de jeunes en CDI (salariés de moins de 26 ans ou 30 ans si RQTH) -Un objectif en matière d'embauche des salariés âgés (salariés de plus de 55 ans) -Un objectif en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés (salariés de plus de 57 ans ou 55 ans si RQTH) 	<ul style="list-style-type: none"> -L'intégration, l'accompagnement et la formation des jeunes dans l'entreprise -Parcours d'accueil -Désignation d'un référent (description des fonctions, organisation de la charge de travail) -L'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent -Les perspectives de développement des contrats en alternance et des stages et les modalités d'accueil -La mobilisation d'outils existants -Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement de postes -Deux sous-domaines parmi <ul style="list-style-type: none"> -Le recrutement -L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges -L'organisation de la coopération intergénérationnelle 	<ul style="list-style-type: none"> -Parcours d'accueil -Désignation d'un référent (description des fonctions, organisation de la charge de travail) -L'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent -Les perspectives de développement des contrats en alternance et des stages et les modalités d'accueil -La mobilisation d'outils existants -Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement de postes -Deux sous-domaines parmi <ul style="list-style-type: none"> -Le recrutement -L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges -L'organisation de la coopération intergénérationnelle 	<ul style="list-style-type: none"> -L'intégration -Parcours d'accueil -Désignation d'un parrain à l'embauche -Entretien systématique -Création de nouvelles filières d'apprentissage -Mise en œuvre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation -accord GPEA -accord GPEA -accord GPEA -accord GPEA -accord GPEA -accord GPEA 	<ul style="list-style-type: none"> -L'intégration -Parcours d'accueil -Désignation d'un parrain à l'embauche -Entretien systématique -Création de nouvelles filières d'apprentissage -Mise en œuvre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation -accord GPEA 				
						<ul style="list-style-type: none"> -La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> -La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> -La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> -La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi
						<ul style="list-style-type: none"> -La transmission des savoirs et des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> -La transmission des savoirs et des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> -La transmission des savoirs et des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> -La transmission des savoirs et des compétences
domaines d'action obligatoires									

M
 CC
 PM

Les domaines et sous domaines		Accords en vigueur		Bonnes pratiques				
3 objectifs chiffrés par tranche d'âge fixée	<p>Les thèmes</p> <ul style="list-style-type: none"> -Un objectif global en matière d'embauche de jeunes en CDI (salariés de moins de 26 ans ou 30 ans si RQTH) -Un objectif en matière d'embauche des salariés âgés (salariés de plus de 55 ans) -Un objectif en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés (salariés de plus de 57 ans ou 55 ans si RQTH) 	<p>Les domaines et sous domaines</p> <ul style="list-style-type: none"> -L'intégration, l'accompagnement et la formation des jeunes dans l'entreprise -Parcours d'accueil -Désignation d'un référent (description des fonctions, organisation de la charge de travail) -L'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent -Les perspectives de développement des contrats en alternance et des stages et les modalités d'accueil -La mobilisation d'outils existants 	<ul style="list-style-type: none"> -"Discovery kitchen" = parcours d'accueil à usage des RH lors de l'intégration d'un nouvel embauché Chaque nouveau entrant doit disposer d'un parrain Avant la fin de la période d'essai; à 2/6 mois Présence lors des forums écoles Création d'une pochette de bienvenue remise par la DRH lors de l'embauche 	<ul style="list-style-type: none"> Accord GPEA Avenant CET à l'accord ARTT du 26 mai 2000 	<ul style="list-style-type: none"> Charte qualité vie au travail en vigueur à Grid Management 			
						<p>domaines d'action obligatoires</p> <ul style="list-style-type: none"> -La formation et l'emploi des salariés âgés 	<ul style="list-style-type: none"> -Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement de postes -Deux sous-domaines parmi <ul style="list-style-type: none"> -Le recrutement -L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges -L'organisation de la coopération intergénérationnelle -Le développement des compétences et qualifications et l'accès à la formation -L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de développement, Revue du personnel, Passage cadre et passerelle cadre RDV sur les sites avec CNAVTS

AUSTON Grid SAS

R
G
pu

Les thèmes		les domaines et sous domaines		Accords en vigueur		Bonnes pratiques						
3 objectifs chiffrés par tranche d'âge fixée	<ul style="list-style-type: none"> -Un objectif global en matière d'embauche de jeunes en CDI (salariés de moins de 26 ans ou 30 ans si RQTH) -Un objectif en matière d'embauche des salariés âgés (salariés de plus de 55 ans) -Un objectif en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés (salariés de plus de 57 ans ou 55 ans si RQTH) 	<ul style="list-style-type: none"> -L'intégration, l'accompagnement et la formation des jeunes dans l'entreprise -Parcours d'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> -Désignation d'un référent (description des fonctions, organisation de la charge de travail) -L'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent -Les perspectives de développement des contrats en alternance et des stages et les modalités d'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> -L'entretien avec le RH -Communication de mail de bienvenue 	<ul style="list-style-type: none"> -Session d'intégration + remise d'un livret d'accueil + parcours d'une semaine "d'intégration" où le nouvel embauché va rencontrer des collaborateurs + suivi d'un entretien avec le RH entre deux et trois mois à partir de l'embauche et après établissement d'un rapport d'étonnement envoyé par le service RH au nouvel embauché. 	<ul style="list-style-type: none"> -Accord GPEC 						
								<ul style="list-style-type: none"> -La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> -La mobilisation d'outils existants 	<ul style="list-style-type: none"> -Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement de postes -Deux sous-domaines parmi <ul style="list-style-type: none"> -Le recrutement -L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges -L'organisation de la coopération intergénérationnelle -Le développement des compétences et qualifications et l'accès à la formation -L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite 	<ul style="list-style-type: none"> -accord GPEA -accord CET APS 	<ul style="list-style-type: none"> -Accès anticiper au heures de DIF pour une durée appréciée par la direction pour les salariés d'au moins 45 ans.

15/01/2015

domaines d'action obligatoires

Handwritten initials/signatures:
 R
 W
 G
 P
 M

Les thèmes		les domaines et sous domaines		Accords en vigueur		Bonnes pratiques					
3 objectifs chiffrés par tranche d'âge fixée	<ul style="list-style-type: none"> -Un objectif global en matière d'embauche de jeunes en CDI (salariés de moins de 26 ans ou 30 ans si RQTH) -Un objectif en matière d'embauche des salariés âgés (salariés de plus de 55 ans) -Un objectif en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés (salariés de plus de 57 ans ou 55 ans si RQTH) 										
domaines d'action obligatoires	<ul style="list-style-type: none"> -La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 		<ul style="list-style-type: none"> -Parcours d'accueil -Désignation d'un référent (description des fonctions, organisation de la charge de travail) -L'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent -Les perspectives de développement des contrats en alternance et des stages et les modalités d'accueil -La mobilisation d'outils existants 	<ul style="list-style-type: none"> -L'intégration, l'accompagnement et la formation des jeunes dans l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> -Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement de postes -Deux sous-domaines parmi -Le recrutement -L'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges -L'organisation de la coopération intergénérationnelle 	<ul style="list-style-type: none"> accord GPEA accord CET APS 	<ul style="list-style-type: none"> Journée intégration (Eurockeeennes) désignation d'un parrain à l'embauche Nouvelle procédure crée Présence lors des forums fiche individuelle d'accueil welcome envoyé à l'ensemble du site 				
	<ul style="list-style-type: none"> -La formation et l'emploi des salariés âgés 		<ul style="list-style-type: none"> -Le développement des compétences et qualifications et l'accès à la formation 		<ul style="list-style-type: none"> accord GPEA 		<ul style="list-style-type: none"> Référentiel des Métiers et Formations : 				
	<ul style="list-style-type: none"> -La transmission des savoirs et des compétences 		<ul style="list-style-type: none"> -L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite -La transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes ou des salariés âgés pour veiller à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les compétences clés identifiées dans le diagnostic -Le binôme d'échange de compétences entre salariés 		<ul style="list-style-type: none"> accord GPEA 						
			<ul style="list-style-type: none"> -L'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail 								

