

**ACCORD DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES AGES (GPEA)
2012-2014**

Janvier 2012

Entre les soussignés :

- Le Groupe Alstom, dont le siège social est situé 3 avenue André Malraux – 92309 Levallois Perret et les sociétés françaises dont le Groupe détient directement ou indirectement au moins 50% du capital, représentés par Monsieur Noël HURET, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines France et des Relations Sociales du Groupe Alstom,

d'une part et,

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

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit,

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Préambule | 3 |
| Chapitre 1 : Information et consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi | 5 |
| Chapitre 2 : Les mesures d'accompagnement de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des âges..... | 7 |
| 2.1 Développement des compétences et qualifications et accès à la formation | 7 |
| 2.1.1 Le plan de formation | 7 |
| 2.1.2 Le droit individuel à la formation (DIF)..... | 8 |
| 2.2 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles..... | 9 |
| 2.2.1 La mobilité..... | 9 |
| 2.2.2 Une politique de promotion professionnelle | 11 |
| 2.2.3 Les entretiens relatifs à l'évolution professionnelle des salariés | 11 |
| Chapitre 3 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat..... | 13 |
| 3.1 Principes généraux de transmission des compétences | 13 |
| 3.2 Le « tutorat de parrainage » | 13 |
| 3.3 Le « tutorat cadré » | 14 |
| 3.3.1 Engagements du tuteur et du tutoré | 14 |
| 3.3.2 Formation du tuteur..... | 14 |
| 3.3.3 Nombre de personnes suivies..... | 14 |
| 3.3.4 Durée de la mission de « tutorat cadré »..... | 14 |
| 3.3.5 Jours accordés pour l'exercice de la mission de tuteur | 14 |
| 3.3.6 Prime de « tutorat cadré » | 14 |
| 3.3.7 Déploiement du dispositif..... | 15 |
| Chapitre 4 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite au travers du dispositif de réduction progressive d'activité (RPA)..... | 16 |
| 4.1 Le dispositif RPA | 16 |
| 4.2 Adhésion au dispositif RPA..... | 17 |
| 4.3 Rémunération pendant la période de RPA | 18 |
| 4.4 Indemnité de départ en retraite versée à l'issue du RPA | 18 |
| 4.5 Assurance prévoyance gros risque et frais de santé | 18 |
| 4.6 Cotisations vieillesse du régime général et cotisations ARRCO et AGIRC..... | 18 |
| Chapitre 5 : Le départ en retraite..... | 20 |
| 5.1 Allocation de départ en retraite (ADR)..... | 20 |
| 5.2 La bonification du CET pour certains types d'emplois en qualité d'ouvrier dans le cadre du départ en retraite, du départ en CAATA ou de l'entrée dans le dispositif RPA..... | 21 |
| Chapitre 6 : Suivi et publicité de l'accord..... | 23 |
| 6.1 Indicateurs..... | 23 |
| 6.2 Commission d'application et de suivi..... | 23 |
| 6.3 Durée de l'accord et révision | 24 |
| 6.4 Dépôt..... | 24 |

Préambule

Le présent accord est un accord de Groupe conclu pour son application dans les sociétés françaises détenues directement ou indirectement par le Groupe Alstom au moins à 50% du capital, en application des dispositions de l'article L 2242-15 du code du travail relatives à l'obligation pour l'entreprise de négocier, tous les trois ans, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il répond plus particulièrement à la nécessité d'accompagner et de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de départ en retraite.

Le Groupe Alstom s'est résolument inscrit depuis plusieurs années dans une démarche de gestion des compétences. Cela s'est traduit par la conclusion d'accords d'entreprise et l'engagement de discussions avec les partenaires sociaux. En janvier 2006, le Groupe a entamé une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Un accord de Groupe a été conclu, celui-ci a posé les bases du développement de l'échange des informations relatives à la stratégie du Groupe et à la gestion des emplois et des âges.

En janvier 2009, la direction et les organisations syndicales ont reconnu la nécessité de poursuivre cette démarche de négociation sociale et de définir un socle commun aux sociétés françaises du Groupe, dans le but d'informer les représentants des salariés sur la stratégie de l'entreprise et sur les perspectives d'emplois, de promouvoir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en associant les salariés à l'élaboration de leur parcours professionnel.

C'est dans cette continuité que les parties signataires souhaitent convenir des modalités de la gestion des emplois et des âges pour les 3 prochaines années : 2012, 2013, 2014 afin de poursuivre les efforts déjà engagés en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et qualifications et des carrières.

De plus les parties ont souhaité reprendre des dispositions relatives à l'emploi des seniors et plus particulièrement aux obligations législatives et réglementaires résultant des articles L.138-24 à L.138-28, R.138-25 à R.138-31 et D.138-25 du code de la sécurité sociale¹.

A ce titre les parties conviennent de se fixer un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

- **Elles se fixent pour objectif un pourcentage de salariés actifs âgés de plus de 55 ans de 14,5% de l'effectif total pendant la durée de l'accord.**

¹ Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (article 87) et Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les domaines d'action prévus par les textes et choisis par les parties en matière de maintien dans l'emploi des seniors sont les suivants :

- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Pour chaque domaine d'action ci-dessus énoncé, des dispositions favorables au maintien des seniors dans l'emploi sont mises en place, assorties d'objectifs chiffrés, dont la réalisation sera mesurée au moyen d'indicateurs (récapitulatif des mesures en faveur du maintien dans l'emploi des seniors en annexe du présent accord). Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des sociétés françaises du Groupe Alstom.

MH

DS

Pu



Chapitre 1 : Information et consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi

La stratégie de chaque filiale française se définit au travers d'axes essentiels qui ont une incidence sur le développement de l'entreprise dans les différents secteurs d'activité en France.

L'information du Comité d'entreprise (ou du CCE) sur la stratégie comprendra les aspects : industriel, financier et ressources humaines. Elle donnera un éclairage sur l'évolution du marché dans chaque secteur du Groupe. Les données prévisionnelles, à deux ou trois ans, sont présentées aux Comités d'Entreprise (ou au Comité central d'entreprise dans le cas d'établissements multiples) une fois par an.

Le diagnostic de l'emploi comprendra les éléments ci-dessous.

Le volet « Ressources humaines » donne une projection en matière d'emploi selon les items suivants :

- Effectifs par catégories
- Pyramide des âges
- Hypothèses de turn-over
- Hypothèses de départs en retraite
- Perspectives de recrutement

Les parties signataires insistent sur l'importance de l'étude de la pyramide des âges dans la gestion des emplois et des compétences au sein du Groupe Alstom. Elles insistent sur la nécessité d'anticiper les différents cas de départ de l'entreprise, et notamment le départ en retraite, qui est potentiellement une perte de savoir-faire. C'est pourquoi les sociétés françaises du Groupe doivent notamment veiller à utiliser les outils permettant le transfert des compétences.

Au-delà du volet « Ressources humaines » présenté ci-dessus, la direction communique également sur les informations liées à la stratégie présentée, relatives aux besoins de compétences nouvelles, aux métiers et qualifications que l'entreprise recherchera dans le futur, et les moyens permettant de les intégrer ou de les développer (notamment Chapitre 2 du présent accord). Elle précise également les orientations relatives au recrutement externe et à la mobilité interne. La recherche de compétence en interne doit être une priorité.

L'ensemble des informations communiquées dans le cadre du présent Chapitre sont comprises comme étant des données prévisionnelles. Elles sont donc susceptibles de varier dans le temps. En cas d'évolution significative, les raisons de ces écarts seront communiquées aux Comités d'Entreprise (ou aux CCE).

Cet éclairage sur la stratégie de l'entreprise et les perspectives d'emploi dans chacune des filiales, à la fois en nombre de salariés et en compétences, permettra de faire apparaître les familles

d'emplois en développement (notamment au regard de nouveaux marchés ou du développement de nouvelles technologies) et en régression. Les familles d'emplois en régression sont appelées dans la suite du document « emplois menacés ».

L'ensemble de ces dispositions constituera la base du diagnostic de l'emploi communiqué aux Comités d'entreprise (ou aux CCE).

Chapitre 2 : Les mesures d'accompagnement de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des âges

Les mesures d'accompagnement de la GPEC doivent permettre de réduire les écarts entre les besoins en termes de compétences, qualifications, métiers identifiés dans le diagnostic de l'emploi et les ressources internes. Elles permettent aussi d'anticiper et de faciliter le développement de carrière du salarié.

2.1 Développement des compétences et qualifications et accès à la formation

Tous les salariés du groupe, quel que soit leur âge ont accès aux dispositifs de formation.

Dans le cadre particulier du maintien dans l'emploi des seniors, les parties conviennent de favoriser l'adaptation des compétences des seniors aux évolutions des postes et des métiers grâce :

- Au plan de formation et notamment aux actions de développement des compétences pour les salariés de plus de 45 ans
- A l'anticipation de la prise du DIF pour les salariés de plus de 45 ans

2.1.1 Le plan de formation

Le développement des talents et des compétences étant une priorité, la formation est la pierre angulaire de la stratégie RH du Groupe.

A ce jour, les entreprises françaises du Groupe consacrent chaque année à la formation professionnelle, en moyenne, plus de deux fois l'obligation légale.

Dans une démarche de cohérence entre le plan de développement, issu de l'entretien annuel, et le plan de formation, une partie des sociétés françaises du Groupe a souhaité aligner le calendrier de consultation des CE (ou CCE) sur l'exercice fiscal du Groupe (1^{er} avril-31 mars).

Les plans de formation sont construits afin de répondre aux axes stratégiques des sociétés définis par leurs secteurs respectifs et aux besoins de compétences nouvelles identifiées notamment dans le diagnostic de l'emploi. Y sont définies les actions destinées à préserver et développer les compétences du poste occupé, préparer et accompagner les évolutions professionnelles, et de manière plus globale participer à l'amélioration des performances des sociétés françaises du Groupe.

Elles rappellent que le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations, afin d'organiser ses priorités

professionnelles et choix de carrière. Cette analyse permet de définir ou clarifier un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Une attention particulière sera portée aux salariés âgés de 45 ans et plus qui, après avoir effectué un bilan de compétences, demanderaient à bénéficier d'une formation spécifique.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer le principe selon lequel la formation doit être individualisée dans le cadre du plan de formation. Ainsi, la formation du salarié doit être utilisée comme un outil de son développement professionnel et personnel. Les parties signataires insistent donc sur le droit pour chaque salarié à un plan de développement individuel, issu de l'entretien annuel.

Elles définissent le plan de développement individuel comme toute action de formation permettant au salarié de préparer son évolution professionnelle, y compris au-delà des compétences requises pour son poste de travail, au regard des opportunités de mobilité au sein du Groupe, ou des souhaits d'évolution professionnelle exprimés par la personne.

Les parties conviennent que les plans de formation réserveront au minimum 20 % de leur budget aux « Actions de développement des compétences », qui s'inscrivent au-delà des compétences nécessaires au poste de travail. Ce point est abordé dans les réunions du comité d'entreprise ou de la commission de formation des différentes sociétés françaises.

Les parties souhaitent favoriser les actions de développement des compétences des salariés de plus de 45 ans.

➤ Les parties se fixent pour **objectif chiffré de veiller à ce qu'au moins 1/3 des bénéficiaires des actions de développement des compétences soient des salariés de plus de 45 ans.**

❖ Indicateur senior : Pourcentage de salariés de plus de 45 ans par rapport au nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de développement des compétences.

2.1.2 Le droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation doit être plus largement utilisé. Les parties signataires souhaitent rappeler que le DIF permet au salarié d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles de sa propre initiative.

Si effectivement le principe du DIF est d'être exercé en dehors du temps de travail, il est convenu au présent accord que les entreprises pourront négocier avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise un accord sur l'utilisation du DIF pour des formations réalisées en tout ou partie sur le temps de travail. Il paraît en effet essentiel que les formations actées dans

le plan de développement issu de l'entretien annuel puissent être organisées sur le temps de travail.

Les parties considèrent, en effet, qu'il s'agit d'un moyen d'inciter et de faciliter le départ en formation et en conséquence la concrétisation du droit au plan de développement individuel.

Afin de faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, les Directions des Ressources Humaines indiquent les formations éligibles au titre du DIF.

Les parties conviennent par ailleurs de la possibilité, pour les salariés à partir de 45 ans, d'anticiper la prise du DIF.

➤ Les parties se fixent pour **objectif chiffré d'accepter au minimum 80% des demandes de prise anticipée du DIF des salariés de 45 ans et plus pendant la durée du présent accord.**

❖ Indicateur senior : nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une prise anticipée du DIF sur nombre de salariés de 45 ans et plus ayant demandé une prise anticipée du DIF

2.2 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

L'anticipation des emplois et des évolutions des métiers concerne l'ensemble des salariés. Cela vise aussi bien la mobilité que la promotion professionnelle et le suivi de carrière du salarié au travers des différents entretiens professionnels.

Plus particulièrement, la disposition favorable au maintien des seniors dans l'emploi liée à ce domaine d'action relatif à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles sera notamment l'organisation du parcours professionnel des seniors grâce à l'entretien de carrière pour les salariés à partir de 40 ans.

2.2.1 La mobilité

➤ La mobilité interne

Il est réaffirmé au présent accord le principe selon lequel la mobilité interne participe au développement des talents dans le Groupe et à la création des opportunités de carrière pour les individus. Il est cependant constaté que les offres mettent trop souvent l'accent sur le niveau de diplôme requis. Cet état de fait dissuade certaines candidatures internes. C'est pourquoi, il est rappelé au présent accord que les offres doivent aussi faire apparaître, au même titre que les diplômes, l'expérience et les compétences requises. Elles doivent préciser, à chaque fois que cela est possible, les formations permettant d'atteindre le niveau théorique du poste requis.

105
MP
JK
Pu

Enfin, et notamment afin de permettre la consultation des offres internes par le plus grand nombre, les entreprises sont invitées à mettre en place des « journées mobilités » et des « espaces de mobilité interne ». Il s'agit en effet d'un lieu de consultation, de réflexion où les Responsables RH et les Responsables Formation sont amenés à conseiller et orienter les candidats dans leur parcours professionnel. L'un des objectifs est de donner à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, une bonne connaissance du marché de l'emploi interne au Groupe Alstom.

Les parties conviennent par ailleurs d'examiner de façon particulière la situation des salariés âgés de plus de 55 ans au regard de l'accès aux offres d'emploi et les éventuelles contraintes liées au temps de trajet.

➤ **La mobilité externe volontaire dans des situations particulières : le « congé de mobilité »**

L'intention des parties signataires est de se doter d'outils permettant d'anticiper les difficultés. L'esprit des parties signataires est de distinguer le temps de l'anticipation de celui du plan de sauvegarde de l'emploi. L'application du présent paragraphe répond strictement aux dispositions des articles L.2242-15 et suivants du code travail en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il peut ainsi être organisé dans les entreprises des départs volontaires comprenant le dispositif du congé mobilité. Ces départs doivent cependant répondre à une double condition absolue : une situation d'emploi menacé par des évolutions économiques ou technologiques (telle que présentée au comité central d'entreprise ou au comité d'entreprise) et un départ de l'entreprise pour prendre un emploi stable ou s'engager dans une activité indépendante. L'initiative de la demande peut venir indifféremment de l'entreprise ou du salarié.

Le congé de mobilité est particulièrement adapté dans les situations de repositionnement professionnel. Pendant ce congé mobilité, les salariés volontaires peuvent en fonction de leur besoin soit suivre une formation, soit travailler sur un autre poste dans l'entreprise afin de pouvoir acquérir des connaissances tant théoriques que pratiques.

Le présent accord renvoie aux entreprises la tâche de définir les types précis d'action de formation propres au congé de mobilité, et l'organisation des conditions d'exercice des périodes de travail.

Pendant le congé mobilité, il est en outre possible de tenir un emploi dans une autre entreprise, sous forme de CDD ou de CDI. Dans le cas d'un CDD, la période de congé mobilité est suspendue, et reprend à l'issue du CDD.

La durée du congé est au maximum d'un an, quelle que soit la catégorie de personnel. Le congé de mobilité ne peut être renouvelé.

Les intéressés perçoivent pendant la période de congé mobilité leur rémunération. Au terme de la période maximale du congé de mobilité ou de manière anticipée lorsqu'une situation stable en

terme d'emploi est été mise en place, le contrat de travail est rompu d'un commun accord, et le salarié perçoit une indemnité calculée sur la base de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou de l'indemnité légale de licenciement, le calcul le plus avantageux étant retenu.

Les Comités d'Entreprise (ou les CCE) sont informés et consultés sur les situations d'emplois menacés lors de réunions d'information en vue d'une consultation au titre des articles L 2323-6 et suivants du code du travail, et notamment à l'occasion du diagnostic annuel de l'emploi. Ils sont tenus informés des départs volontaires enregistrés.

2.2.2 Une politique de promotion professionnelle

Les parties signataires veulent par le présent accord donner une place importante à la promotion interne pour répondre à l'attente d'évolution professionnelle des salariés. L'évolution professionnelle ne doit en effet pas être déterminée par la seule formation initiale mais également par l'ensemble des compétences acquises au cours de la carrière professionnelle.

Le cursus passage cadre est un exemple de la volonté de l'entreprise de promouvoir l'évolution professionnelle de ses salariés. A ce jour, le Groupe Alstom a mis en place la « Promotion cadre » (modules planifiés sur 12 à 18 mois) qualifiante, et la « Passerelle cadre », plus courte (modules planifiés sur 4 à 5 mois).

Les parties rappellent que le passage cadre est accessible sans limite d'âge et en principe qualifiant dans sa version longue.

Les parties soulignent l'importance de proposer aux candidats qui en remplissent les conditions un parcours qualifiant avec un diplôme de niveau licence.

Cependant, il est rappelé au présent accord que la promotion interne ne s'entend pas du seul passage cadre. Il doit être mis en place au niveau des sociétés françaises du Groupe Alstom des parcours ouverts aux ouvriers et aux ATAM, afin de permettre une évolution au sein de leur catégorie professionnelle ou d'accéder à une catégorie professionnelle supérieure.

Les qualifications CQPM (Certificat de qualification paritaire de la métallurgie), pour le personnel de production, entrent également dans ce cadre de validation des parcours professionnels.

En ce qui concerne le personnel des fonctions support, des parcours de promotion interne doivent également être identifiés dans le cadre de chaque famille de métiers.

2.2.3 Les entretiens relatifs à l'évolution professionnelle des salariés

L'entretien annuel est une étape déterminante dans le développement des compétences professionnelles du salarié. Elle permet au manager d'évaluer le travail des membres de son

équipe et leur évolution professionnelle, et au salarié de faire le point sur son parcours professionnel.

➤ **Le plan de développement**

Le manager et le salarié doivent discuter en toute transparence des souhaits et possibilités de développement des compétences et d'évolution professionnelle au sein du Groupe.

De cet entretien doivent ressortir des axes de développement, dont certains déboucheront sur une action de formation organisée dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation (DIF). L'entretien peut également aboutir à recommander un bilan de compétences ou d'orientation.

➤ **L'entretien de carrière**

L'entretien de carrière doit permettre de prendre en compte les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle, dans le déroulement de carrière du salarié afin de lui permettre d'anticiper et d'orienter sa carrière professionnelle.

Cet entretien permet d'organiser le parcours professionnel des séniors, mais également de tous les salariés dès l'âge de 40 ans.

Il s'adresse aux salariés âgés de plus de 40 ans qui en feraient la demande, et dans tous les cas aux salariés de plus de 45 ans² ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté. L'entretien de carrière a lieu à l'initiative de l'entreprise l'année qui suit le 45^e anniversaire du salarié, puis à l'initiative du salarié ou de l'entreprise tous les 5 ans.

Il a notamment pour objectif de faire le point sur la carrière du salarié, sur ses souhaits d'évolution professionnelles et attentes, et sur les dispositifs de formation ou de bilan de compétences existants.

Les parties recommandent de dissocier l'entretien de carrière de l'entretien annuel et, lorsque c'est nécessaire, d'associer la direction des ressources humaines ou de transférer la tenue de l'entretien de carrière à la direction des ressources humaines.

- Dans le cadre du maintien dans l'emploi des seniors et au titre du domaine d'action relatif à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, les parties se fixent un **objectif chiffré d'au minimum un entretien de carrière tous les 5 ans pour les salariés de plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté dans le Groupe.**

- ❖ Indicateur senior : Pourcentage de salariés de plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté dans le Groupe ayant bénéficié d'un entretien de carrière.

² Appelé « entretien de seconde partie de carrière » dans la réglementation

Chapitre 3 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Ce dispositif permet de répondre à la nécessité de s'appuyer sur les compétences des salariés les plus expérimentés afin de favoriser le transfert du savoir-faire. Il vise tout salarié dont les compétences auront été identifiées et la légitimité professionnelle reconnue, qui remplirait les conditions requises par le présent accord pour accomplir cette mission, et plus particulièrement les seniors. Ces missions contribuent en effet au maintien des seniors dans l'emploi, tout en facilitant la coopération entre générations et l'assimilation de la culture du Groupe Alstom.

Les parties conviennent de prendre une disposition favorable au maintien des seniors dans l'emploi au travers de l'organisation de missions de « tutorat cadré » confiées à en priorité aux salariés âgés de 45 ans ou plus.

3.1 Principes généraux de transmission des compétences

Les missions de tutorat sont généralement confiées aux salariés ayant déjà de l'expérience dans le poste, et donc principalement aux seniors de l'entreprise. Mais elles peuvent tout aussi bien être proposées aux autres salariés détenant une compétence particulière dans un domaine identifié.

L'objectif est de favoriser le transfert de compétences et de savoir-faire aux nouveaux embauchés et aux salariés nouvellement affectés sur un poste, lorsqu'un besoin aura été identifié et validé par la hiérarchie et le service ressources humaines (ex : emploi nécessitant des compétences particulières, difficile à trouver ou à acquérir, successions critiques...etc).

Les candidatures au rôle de tuteur sont validées par le service de Ressources Humaines.

On distingue les missions de « tutorat de parrainage » et de « tutorat cadré ».

3.2 Le « tutorat de parrainage »

Le tuteur a notamment pour mission de :

- Faciliter l'intégration du salarié parrainé ;
- L'aider dans l'acquisition de connaissances et compétences pratiques ;
- Coordonner la relation avec les autres salariés qui participent au développement de ses compétences.

Le « tuteur parrain » pourra recevoir, le cas échéant, la formation nécessaire à l'accomplissement de sa mission, notamment pour acquérir les qualités pédagogiques nécessaires.

3.3 Le « tutorat cadré »

Certains tutorats font l'objet d'une mission particulière, plus spécifique que le « tutorat parrainage». Il s'agit du tutorat « cadré », cette mission suppose un suivi spécifique afin de s'assurer que les compétences nécessaires à la tenue du poste seront acquises à la fin de la mission.

3.3.1 Engagements du tuteur et du tuteuré

Ces missions de « tutorat cadré » font l'objet d'une formalisation écrite entre le tuteur, le tuteuré et le responsable des ressources humaines du site.

L'exercice de la mission de « tutorat cadré » est pris en compte dans la fixation des objectifs annuels du tuteur.

3.3.2 Formation du tuteur

Le tuteur recevra une formation de manière à lui permettre de mener à bien sa mission, en coordination avec le service ressources humaines

3.3.3 Nombre de personnes suivies

Afin de garantir la qualité du « tutorat cadré », les parties conviennent de limiter en principe la mission du tuteur à 2 personnes tuteurées simultanément.

3.3.4 Durée de la mission de « tutorat cadré »

Les parties conviennent que cette mission de tutorat est d'une durée d'au moins 6 mois et au maximum de 18 mois.

3.3.5 Jours accordés pour l'exercice de la mission de tuteur

L'efficacité du tutorat nécessite l'affectation de jours dédiés à cette mission. C'est pourquoi, il est donné aux candidats au rôle de tuteur la garantie de pouvoir consacrer au minimum un jour par mois par personne tuteurée. A ce titre, le responsable hiérarchique du tuteur voit inscrit dans ses objectifs annuels la mission de veiller à la disponibilité du tuteur.

3.3.6 Prime de « tutorat cadré »

Une évaluation est faite entre le tuteur et le(s) tuteuré(s), validée par la hiérarchie et les ressources humaines à l'issue de la mission de tutorat, afin d'apprécier si celle-ci est ou non conforme aux objectifs définis. Le tuteur perçoit une prime dont le montant peut atteindre un mois de salaire, qu'il encadre un ou deux tuteurés, sous réserve que tous les objectifs soient atteints à 100%. En cas d'atteinte partielle des objectifs, la prime est réglée proportionnellement.

M
DS
PH

3.3.7 Déploiement du dispositif

Il est rappelé au présent accord Groupe qu'il revient aux entreprises de définir, en tant que de besoin, les modalités de mise en place ou de déploiement de ce dispositif de « tutorat cadré ».

- Au titre du domaine d'action relatif à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat, les parties se fixent pour **objectif chiffré de confier au moins 50% des missions de « tutorat cadré » à des salariés de 45 ans et plus pendant la durée de l'accord.**

❖ Indicateur senior :

- Pourcentage de missions de « tutorat cadré » effectuées par des salariés âgés de 45 ans et plus.

Chapitre 4 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite au travers du dispositif de réduction progressive d'activité (RPA)

Les parties souhaitent maintenir, tout en le rendant plus attractif, le dispositif de réduction d'activité mis en place au niveau du Groupe en 2006.

Elles conviennent que la réduction progressive d'activité contribue à alléger la charge de travail des seniors avant l'âge de liquidation de leur retraite à taux plein. Elle peut également permettre une poursuite d'activité au-delà de l'âge de la retraite à taux plein pour ceux qui le souhaitent.

Les parties conviennent de prendre une disposition favorable au maintien des seniors dans l'emploi liée à ce domaine d'action au travers de mesures de réduction progressive d'activité (RPA)

4.1 Le dispositif RPA

Bénéficiaires

Les salariés ont la possibilité, pour la durée du présent accord, de bénéficier du dispositif de réduction progressive d'activité (RPA), pour une durée de deux ans, à condition de pouvoir liquider leur retraite à taux plein 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 1 an.

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 :

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

La bonification du CET pour certains types d'emplois ouvriers pourra être utilisée en temps ou en argent pendant le dispositif RPA ou à l'issue de celui-ci selon les modalités prévues à l'article 5.2 du présent accord,

Utilisation du CET à l'issue du RPA

Afin d'anticiper la réduction d'activité, les parties conviennent que 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 (y compris et prioritairement les jours résultant de la bonification du CET conformément à l'article 5.2 du présent accord), et ce dans la limite de 3 ans avant l'âge de départ à la retraite.

4.2 Adhésion au dispositif RPA

Les salariés souhaitant bénéficier du dispositif et répondant aux conditions d'adhésion prévues au présent accord, 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 RPA. 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.

MF DS R PA

4.3 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 parties rappellent que les salariés intégrés dans le dispositif RPA sont éligibles aux enveloppes d'augmentations de la société à laquelle ils appartiennent.

Les dispositions relatives à l'indemnité complémentaire sont applicables aux salariés en cours de RPA, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.4 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 (ADR), telle que prévue à l'article 5.1 du présent accord.

4.5 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.

4.6 Cotisations vieillesse du régime général et cotisations ARRCO et AGIRC

Les parties conviennent que 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.

Les parties conviennent que l'entreprise acceptera l'ensemble des demandes de RPA, tout en ayant la possibilité de reporter de quelques mois l'entrée dans le dispositif du fait de l'organisation du travail.

➤ Au titre du domaine d'action relatif à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, les parties se fixent pour **objectif chiffré de satisfaire 100% des demandes de RPA.**

❖ Indicateur senior : Nombre de salariés ayant bénéficié du RPA par rapport au nombre de salariés ayant fait une demande de RPA

Chapitre 5 : Le départ en retraite

5.1 Allocation de départ en retraite (ADR)

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, 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 $1/12^{\text{ème}}$ 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.

Les salariés en cours de préavis ou déjà dans le dispositif RPA qui quitteront l'entreprise à une date postérieure à la signature du présent accord bénéficieront du présent article 5.1.

5.2 La bonification du CET pour certains types d'emplois en qualité d'ouvrier dans le cadre du départ en retraite, du départ en CAATA ou de l'entrée dans le dispositif RPA

Les parties signataires constatent que les conditions de travail sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'aptitude du salarié à se maintenir en activité.

Les parties souhaitent à ce titre maintenir pendant la durée de l'accord le dispositif de bonification du CET pour les salariés occupant ou ayant occupé en qualité d'ouvrier, l'un des emplois listés dans le présent accord.

Bénéficiaires

Elles ouvrent ce dispositif, auparavant réservé aux salariés entrant dans le dispositif RPA, aux salariés qui quittent l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire en retraite ou d'un départ en préretraite amiante (CAATA) pendant la durée du présent accord.

Les parties signataires conviennent que les salariés concernés, bénéficient d'une bonification de leur CET pour chaque année au cours de laquelle ils auront rempli au moins l'un des critères ci-dessous dans un **emploi ouvrier** :

- Etre ou avoir travaillé en poste en rythme alterné avec nuit ou en poste de nuit (pour que ce critère soit rempli, il faut qu'au moins quatre heures aient été effectuées entre 21 heures et 6 heures) pendant au moins 6 mois dans l'année ;
- Etre ou avoir travaillé en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires par an ;
- Avoir un handicap au sens de l'article L5212-13 du code du travail
- Appartenir à un métier de la liste suivante : Soudeur, Chaudronnier meuleur, Chaudronnier redresseur, Bobineur (moteurs), Bobiniers (alternateurs), Peintre, Opérateur d'imprégnation, Grenailleur, Ebarbeur, Opérateur sur presse à injecter, Opérateur en galvanoplastie.

Bonification

Les salariés remplissant les conditions ci-dessus définies, bénéficient pour la durée du présent accord, d'une bonification de leur CET correspondant à **6 jours** ouvrés pour chaque année au cours de laquelle ils auront rempli au moins l'un des critères ci-dessus dans un emploi ouvrier.

De plus, afin de valoriser le travail des salariés ayant le plus d'ancienneté dans le Groupe, les parties conviennent que la bonification du CET est portée à **7 jours** ouvrés pour chaque année effectuée **au-delà de 15 ans d'ancienneté** dans la limite globale de **260 jours ouvrés** (soit environ un an).

Un salarié non titulaire d'un CET pourra de la même manière bénéficier de cette bonification.

Versement et utilisation de la bonification

Cette bonification est octroyée :

- dès l'entrée dans le dispositif RPA
- ou, à la demande du salarié, dès l'entrée dans la période de liquidation du CET bonifié au cours de la dernière année précédant son départ en retraite ou en préretraite amiante

Elle est prise au moins pour 3/4 sous forme de jours.

La part monétisée à la demande du salarié peut être réglée dans l'année précédant le départ en retraite afin d'ajuster la rémunération du salarié.

Chapitre 6 : Suivi et publicité de l'accord

6.1 Indicateurs

Indicateurs seniors :

- ✓ Pourcentage de salariés de plus de 45 ans par rapport au nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de développement des compétences
- ✓ Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une prise anticipée du DIF sur nombre de salariés de 45 ans et plus ayant demandé une prise anticipée du DIF
- ✓ Pourcentage de salariés de plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté dans le Groupe ayant bénéficié d'un entretien de carrière
- ✓ Pourcentage de missions de « tutorat cadré » effectuées par des salariés de 45 ans et plus
- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié du RPA par rapport au nombre de salariés ayant fait une demande de RPA

Autres indicateurs :

- ✓ Nombre et pourcentage de salariés actifs âgés de 55 ans et plus
- ✓ Pourcentage de salariés formés pour chaque catégorie professionnelle
- ✓ Moyenne d'heures de formation par individu formé pour chaque catégorie professionnelle
- ✓ Nombre de promotions internes par catégorie professionnelle
- ✓ Nombre ou pourcentage de postes pourvus par mobilité interne (autres sociétés du Groupe ou même entreprise)
- ✓ Nombre de « Promotions cadre » et nombre de « Passerelle cadre »
- ✓ Pourcentage de plans de développement par catégorie professionnelle
- ✓ Nombre de salariés tuteurs
- ✓ Nombre et pourcentage de salariés ayant opté pour le dispositif RPA
- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement du CET

6.2 Commission d'application et de suivi

Les parties signataires se réuniront une fois par an dans le cadre de la commission d'application et de suivi de l'accord afin notamment d'étudier l'évolution de ces indicateurs. La première réunion se tiendra en octobre 2012.

Au terme du présent accord, les parties signataires se rencontreront afin d'examiner l'application de l'accord dans les différentes sociétés françaises.

6.3 Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'applique à compter de la date de signature.

Il cessera de produire effet au 31 janvier 2015.

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires, conformément aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

En outre, et en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de l'accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

6.4 Dépôt

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé par la DRH France à la DIRECCTE – Unité territoriale des Hauts de Seine, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et un exemplaire adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre (92).

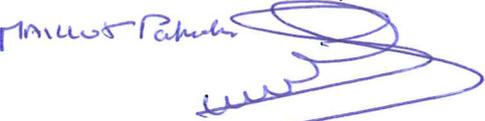
Fait à Levallois-Perret, le 30 Janvier 2012, en huit exemplaires originaux.

Pour la Direction du Groupe Alstom,

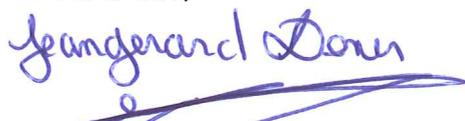

Noël Huer

Pour les Organisations Syndicales,

Pour la CFDT,

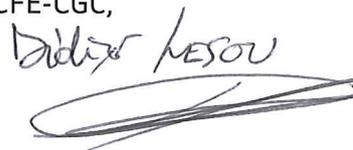


Pour la CGT,



Pour la CFTC,

Pour la CFE-CGC,



Pour FO,

ANNEXE

Récapitulatif des dispositions en matière d'emploi des seniors

| | |
|---|-------|
| Objectif chiffré global pour la durée de l'accord : 14,5% | 14,5% |
|---|-------|

| Domaines d'action | Disposition favorable | Objectif chiffré | Indicateur |
|---|--|---|---|
| > Développement des compétences et qualification et accès à la formation | > Plan de formation et actions de développement des compétences > Anticipation de la prise du DIF | > Veiller à ce qu'au moins 1/3 des bénéficiaires des actions de développement des compétences soient des salariés de plus de 45 ans. > Accepter au minimum 80% des demandes de prise anticipée du DIF des salariés de 45 ans et plus | > Pourcentage de salariés de plus de 45 ans par rapport au nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de développement des compétences > Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une prise anticipée du DIF sur nombre de salariés de 45 ans et plus ayant demandé une prise anticipée du DIF |
| > Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles | > Entretien de seconde partie de carrière | > Au minimum un entretien de carrière tous les 5 ans pour les salariés de plus de 45 ans et 20 ans d'ancienneté | > Pourcentage de salariés de plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté dans le Groupe ayant bénéficié d'un entretien de carrière |
| > Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat | > Tutorat cadré | > Au moins 50% des missions de tutorat cadré confiées à des salariés de 45 ans et plus | > Pourcentage de missions de « tutorat cadré » effectuées par des salariés de 45 ans et plus |
| > Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite | > Réduction progressive d'activité | > Satisfaire 100% des demandes de RPA | > Nombre de salariés ayant bénéficié du RPA par rapport au nombre de salariés ayant fait une demande de RPA |

