

**ACCORD**  
**SUR LE DROIT SYNDICAL**  
**ET**  
**LA REPRESENTATION**  
**DU PERSONNEL**  
**AU SEIN DE LA SOCIETE**  
**ALSTOM Transport S.A.**

**AMBITION**  
**2000**

17 AVRIL 2002

## S O M M A I R E

### **PREAMBULE**

### **CHAPITRE I – L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE**

(ARTICLES 1<sup>ER</sup> A 27)

#### **I-A – LE DEVELOPPEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE**

##### I-A-1 – LES PRINCIPES DE NEGOCIATION COLLECTIVE

- *Article 1er – Recherche de concertation sociale.*

##### I-A-2 – NIVEAUX ET MODALITES DE NEGOCIATION COLLECTIVE

- *Article 2 – Niveaux de négociation collective.*
- *Article 3 – Modalités de négociation collective.*

##### ⊙ LES REUNIONS PARITAIRES PLENIERES DE NEGOCIATION

- *Article 4 – Composition des réunions paritaires plénières.*
- *Article 5 – Accord de méthode en entrée de négociation.*

##### ⊙ LES REUNIONS PARITAIRES DES « GROUPES DE TRAVAIL »

- *Article 6 – Composition et rôle Groupes de travail paritaires.*

##### ⊙ LES REUNIONS SYNDICALES PREPARATOIRES AUX REUNIONS PARITAIRES PLENIERES

- *Article 7 – Réunions syndicales préparatoires.*

##### I-A-3 – CALENDRIER DE NEGOCIATION

- *Article 8 – Déroulement de la négociation collective.*
- *Article 9 – Assimilation du temps passé aux réunions à du temps de travail effectif.*

##### I-A-4 – FRAIS ENGAGES

- *Article 10 – Remboursements de frais.*

##### I-A-5 – ISSUE DES NEGOCIATIONS

- *Article 11 – Issue des négociations.*

#### **I-B – LE DEVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SYNDICALE**

##### I-B-1 – L'INFORMATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

##### ⊙ L'INFORMATION SYNDICALE DES SALARIES

- *Article 12 – Crédit d'heures semestriel.*
- *Article 13 – Organisations des réunions d'information syndicale.*
- *Article 14 – Collecte des cotisations syndicales.*

##### ⊙ LES REUNIONS DES SECTIONS SYNDICALES D'ETABLISSEMENT

- Article 15 – Réunion mensuelle des sections syndicales.
- Article 16 – Crédit d'heures collectif annuel.

#### I-B-2 – LES REUNIONS ET L'EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES

##### ⊙ ABSENCES REMUNEREES DES MEMBRES DES SECTIONS SYNDICALES POUR PARTICIPER A DES REUNIONS SYNDICALES STATUTAIRES

- Article 17 – Absences rémunérées des membres des sections syndicales.
- Article 18 – Crédit d'heures collectif annuel.

##### ⊙ EXERCICE DE FONCTIONS AU SEIN D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

- Article 19 – Possibilité de suspension du contrat de travail.
- Article 20 – Quotas d'absences simultanées dans un même établissement.
- Article 21 – Durée de suspension du contrat de travail.
- Article 22 – Modalités de suspension du contrat de travail.
- Article 23 – Garantie de réintégration.
- Article 24 – Force majeure.
- Article 25 – Rupture du contrat de travail.
- Article 26 – Reprise du travail à l'issue de la suspension du contrat.
- Article 27 – Impossibilité d'exercer un mandat durant la suspension du contrat.

## **CHAPITRE II – L'EXERCICE D'UN MANDAT REPRESENTATIF DANS L'ENTREPRISE**

(ARTICLES 28 A 51)

- Article 28 – Principes.

### **II-A – LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DU REPRESENTANT DU PERSONNEL OU SYNDICAL**

#### II-A-1 – LA PRISE D'UN MANDAT DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICAL

- Article 29 – Réception par la Direction de l'établissement.
- Article 30 – Implication concrète de la hiérarchie directe.
- Article 31 – Equilibre entre activités professionnelles et mandat(s) représentatif(s).

#### II-A-2 – L'ACCROISSEMENT DU NOMBRE DE MANDATS DE REPRESENTATION POUR UN MEME SALARIE

- Article 32 – Réception par la Direction de l'établissement.
- Article 33 – Acquisition d'un mandat au niveau de l'entreprise (« central »).
- Article 34 – Implication concrète de la hiérarchie directe.
- Article 35 – Equilibre entre activités professionnelles et mandats représentatifs.

#### II-A-3 – L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DU REPRESENTANT DU PERSONNEL OU SYNDICAL EN COURS DE MANDAT(S)

##### ⊙ EVOLUTION DE CARRIERE ET REMUNERATION

- Article 36 – Reconnaissance du travail de représentation.
- Article 37 – Appréciation professionnelle adaptée.
- Article 38 – Evolution des rémunérations et classifications.
- Article 39 – Droit de recours.
- Article 40 – Dispositions particulières.

⊙ PROGRESSION PROFESSIONNELLE DURANT LE MANDAT

- Article 41 – Bénéfice du Plan de formation.

II-A-4 – FIN DE MANDAT(S)

- Article 42 – Entretien de sortie de mandat(s).

**II-B – LA PARTICIPATION DU REPRESENTANT DU PERSONNEL OU SYNDICAL A LA VIE DE L'ENTREPRISE**

II-B-1 – LA PARTICIPATION ET L'INITIATION A LA VIE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

⊙ L'INITIATION A LA VIE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

- Article 43 – Information et formations internes.
- Article 44 – Réception annuelle des Organisations syndicales représentatives.

⊙ LA PARTICIPATION A LA VIE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

- Article 45 – Participations aux évènements importants.

II-B-2 – LA SENSIBILISATION DE L'ENCADREMENT AU ROLE DU REPRESENTANT DU PERSONNEL OU SYNDICAL

- Article 46 – Information et formations des responsables hiérarchiques et opérationnels.
- Article 47 – Imputation du coût des heures de délégation et de déplacements.
- Article 48 – Participation des responsables hiérarchiques et opérationnels aux Institutions Représentatives du Personnel.
- Article 49 – Information en amont des responsables hiérarchiques et opérationnels.

II-B-3 – LA SENSIBILISATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX A LA RESPONSABILITE ET A L'AUTORITE DES RESPONSABLES HIERARCHIQUES

- Article 50 – Reconnaissance et affirmation du rôle des responsables hiérarchiques et opérationnels.
- Article 51 – Information des représentants aux responsables hiérarchiques et opérationnels.

**CHAPITRE III – LES RÔLES ET MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SYNDICALES DANS L'ENTREPRISE**

(ARTICLES 52 A 97)

- Article 52 – Complémentarité des différentes instances représentatives et syndicales.

**III-A – LE ROLE ET LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SYNDICALES**

III-A-1 – LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

⊙ LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE ET LES COMITES D'ETABLISSEMENT

- Article 53 – Missions de l'institution « Comité d'Entreprise ».
- Article 54 – Le Comité Central d'Entreprise.

LES DELEGUES DU PERSONNEL D'ETABLISSEMENT

- **Article 55 – Missions des Délégués du Personnel.**

LES COMITES D'HYGIENE ET DE SECURITE – CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

- **Article 56 – Missions du C.H.S.C.T.**

III-A-2 – LA REPRESENTATION SYNDICALE

LES DELEGUES SYNDICAUX ET SECTIONS SYNDICALES D'ETABLISSEMENT

- **Article 57 – Missions des Délégués Syndicaux.**

LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX D'ENTREPRISE

- **Article 58 – Les Délégués Syndicaux Centraux d'entreprise.**

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AUX COMITES D'ETABLISSEMENT ET AU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

- **Article 59 – Les représentants Syndicaux aux Comités d'établissement.**
- **Article 60 – Les représentants Syndicaux au Comité Central d'Entreprise.**

**III-B – LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SYNDICALES**

III-B-1 – LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT

LES MOYENS MATERIELS

- **Article 61 – Effectivité et proportionnalité des moyens.**
- **Article 62 – Locaux des Comités d'Etablissement.**
- **Article 63 – Locaux des Délégués du Personnel.**
- **Article 64 – Lieu de réunion des C.H.S.C.T.**
- **Article 65 – Locaux des Sections Syndicales d'Etablissement.**

LES MOYENS FINANCIERS

- **Article 66 – Financement et budget des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise.**
- **Article 67 – Dotation Syndicale d'entreprise.**

LES HEURES DE DELEGATION ET LEUR UTILISATION

- **Article 68 – Principes généraux.**
- **Article 69 – Délégués du Personnel.**
- **Article 70 – Membres titulaires et Représentants syndicaux des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise.**
- **Article 71 – Membres du C.H.S.C.T.**
- **Article 72 – Délégués Syndicaux d'établissement.**
- **Article 73 – Délégués Syndicaux Centraux d'entreprise.**
- **Article 74 – Moyens supplémentaires finalisés.**
- **Article 75 – Information sur l'utilisation du crédit d'heures.**

LES DEPLACEMENTS LIES AU(X) MANDAT(S) DE REPRESENTATION

- **Article 76 – Déplacements dans l'établissement.**

- Article 77 – Déplacements en Central ou dans un autre établissement de la société.
- Article 78 – Déplacements en dehors de la société.

### III-B-2 – LES MOYENS DE COMMUNICATION

#### ⊙ LA COMMUNICATION SYNDICALE TRADITIONNELLE

- Article 79 – Affichage, tracts et diffusion des communications syndicales.

#### ⊙ LES MOYENS MODERNES DE COMMUNICATION

- Article 80 – Communication sociale globale et moderne dans l'entreprise.
- Article 81 – Principes directeurs d'utilisation.
- Article 82 – Confidentialité des échanges et des connexions.
- Article 83 – Droit de l'entreprise sur ses marques et logos, respect de la « Charte graphique ».
- Article 84 – Communication sociale d'entreprise sur INTRANET.
- Article 85 – Modalités de connexion aux pages INTRANET.

##### a - La messagerie électronique

- Article 86 – Principes d'utilisation de la messagerie électronique.
- Article 87 – Conditions précises d'utilisation pour chaque institution.
- Article 88 – Modalités de connexion à la messagerie électronique pour chaque institution.
- Article 89 – Maintenance de la messagerie électronique.

##### b – Publications sur INTRANET d'informations syndicales

- Article 90 – Principes généraux.
- Article 91 – Présentation de la page bureautique d'informations syndicales.
- Article 92 – Présentation des chapitres de la page bureautique d'informations syndicales.
- Article 93 – Conditions d'ouverture de la page bureautique d'informations syndicales.
- Article 94 – Prescriptions et principes préalables d'utilisation.

##### C – Publications sur INTRANET d'informations relatives aux activités sociales et culturelles des Comités d'Etablissement

- Article 95 – Pages bureautiques sur les activités sociales et culturelles des Comités d'Etablissement.
- Article 96 – Prescriptions et principes préalables d'utilisation.

## **CHAPITRE IV – DISPOSITIONS DIVERSES**

(ARTICLES 98 A 106)

### **IV-A – MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE L'ACCORD**

- Article 97 – Mise en œuvre de l'accord.
- Article 98 – Commission de suivi de l'accord.

### **IV-B – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

- Article 99 – Champ d'application de l'accord.
- Article 100 – Durée et entrée en vigueur de l'accord.
- Article 101 – Non-cumul des dispositions de même nature.
- Article 102 – Révision de l'accord.
- Article 103 – Dénonciation de l'accord.
- Article 104 – Adhésions à l'accord.
- Article 105 – Dépôt et publicité de l'accord.

\*\*\*\*\*

# **PROTOCOLE D'ACCORD**

Entre

- **LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT S.A.**, ayant son Siège Social situé : 25, avenue Kléber 75116 à Paris (75116 – France), représentée par Monsieur Marc DE LOMBARES, Vice-Président, Ressources Humaines - France, et Monsieur Roger BRICOUT, Responsable Relations Sociales - France,

**D'UNE PART,**

**ET,**

- **LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOUSSIGNEES,**

**D'AUTRE PART**

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

## **PREAMBULE**

Déclinaison de la Charte du 14 mai 2001 sur la représentation du personnel au sein de la Compagnie **ALSTOM** en France, le présent protocole d'accord a pour ambition de renforcer au sein de la société **ALSTOM Transport SA** la dynamique sociale générée par la démarche « Ambition 2000 » fondée sur la recherche d'une nouvelle intelligence sociale dans l'entreprise.

Cette dynamique se réalise :

- par la recherche prioritaire entre la Direction et les Partenaires Sociaux (Organisations syndicales et Instances Représentatives du Personnel), du débat et de l'expression de tous ;
- par la recherche d'une adaptation des relations sociales à l'évolution du contexte économique et des nouvelles formes de communication ;
- et la prise en compte de la dimension internationale de la société **ALSTOM Transport SA** et de l'ensemble du secteur Transport.

Le présent accord s'appuie sur les principes déclinés par la Charte **ALSTOM** du 14 mai 2001, à savoir :

- L'affirmation du rôle des Organisations syndicales et des Institutions Représentatives du Personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise ;
- La prise en compte très en amont de la dimension sociale dans tout projet en privilégiant le dialogue, la prise de responsabilité et l'examen de toute solution alternative, tout en tenant compte des objectifs économiques et de satisfaction des clients ;
- Le développement de la pratique contractuelle et participative par l'identification régulière et concertée de chantiers de progrès social ;
- Le développement des différentes Institutions Représentatives du Personnel, en favorisant leur bon fonctionnement et en adaptant le dialogue social aux nouvelles données d'organisation et de communication, tout en recherchant le compromis, le débat et l'expression de tous en leur sein ;
- La reconnaissance du travail de représentation du personnel et syndicale par sa prise en compte concrète dans l'activité et la carrière professionnelle dont il constitue une étape.

Le présent accord contribue à favoriser la déclinaison des 15 engagements « *Ambition 2000* » au sein de la société **ALSTOM Transport SA**, pour une dynamique nouvelle et nécessaire des Relations Sociales dans l'entreprise.

\*\*\*\*\*

**CHAPITRE I**  
**L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE**  
(ARTICLES 1<sup>ER</sup> A 27)

**I-A – LE DEVELOPPEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE**

**I-A-1 – LES PRINCIPES DE NEGOCIATION**

**• Article 1<sup>er</sup>**  
**Recherche de concertation sociale**

Les parties signataires au présent accord rappellent leur profond attachement à des solutions négociées, et s'accordent sur le fait que la volonté de concertation sociale conduira à favoriser et à privilégier, avant tout autre mode d'action ou de décision, le principe de la négociation sur des thèmes proposés aussi bien par la Direction que par les Organisations syndicales.

La négociation est un processus par lequel la Direction de l'entreprise et les Organisations syndicales représentatives se rencontrent afin d'exprimer leurs positions et divergences sur un thème déterminé dans le but de déboucher sur un compromis loyal matérialisé par un accord.

La recherche déclarée de compromis négociés entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives nécessite d'identifier un certain nombre de conditions de forme destinées à permettre une négociation plus efficace.

**I-A-2 – NIVEAUX ET MODALITES DE NEGOCIATION**

**• Article 2**  
**Niveaux de négociation collective**

La négociation collective au sein de la société **ALSTOM Transport SA** peut se dérouler, selon les thèmes, à deux niveaux :

- au niveau central pour l'ensemble de l'entreprise lorsqu'il s'agit de mesures destinées à l'ensemble du personnel de l'entreprise ;
- au niveau de l'établissement lorsqu'il s'agit de mesures spécifiques à celui-ci,
  - o soit à la suite d'un accord-cadre conclu en Central,
  - o soit du fait des parties de vouloir consigner dans un accord d'établissement des mesures qui n'intéressent que les personnels de cet établissement.

Sans préjudice de la totale liberté dont jouissent les parties à une négociation d'établissement, il est convenu entre les parties signataires que l'ouverture de toute négociation d'établissement fera l'objet d'une information par la Direction des Ressources Humaines France auprès des délégués syndicaux centraux d'entreprise.

**• Article 3**  
**Modalités de négociation collective**

Au niveau des établissements, les Partenaires Sociaux –Direction et Organisations syndicales représentatives- demeurent seuls maîtres quant à la décision de négocier les modalités de négociation collective propres à leur site et à leurs pratiques éventuelles.

Au niveau central, les différentes modalités de réunions de négociations collectives sont les suivantes :

- Les réunions paritaires « plénières » de négociation ;
- Les réunions paritaires de « groupes de travail » ;
- Les réunions syndicales préparatoires.

#### **⊙ LES REUNIONS PARITAIRES PLENIERES**

##### **• Article 4**

##### **Composition des réunions paritaires plénières**

Les réunions paritaires plénières de négociation collective réunissent une délégation de la Direction et les délégations des Organisations syndicales représentatives. Ces réunions constituent l'organe unique et officiel de négociation collective.

Chaque organisation syndicale représentative qui participe à ces réunions paritaires plénières délègue au maximum quatre personnes de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise. Cette délégation syndicale comprend obligatoirement, sauf empêchement, le délégué syndical central. Elle peut être complétée par des salariés de l'entreprise titulaires uniquement de mandats de représentant élu du personnel (délégué du personnel, membre du comité d'établissement, membre du C.H.S.C.T.), voire par des salariés de l'entreprise dépourvus de tout mandat représentatif.

##### **• Article 5**

##### **Accord de méthode en entrée de négociation**

Au cours de la première réunion paritaire plénière de toute négociation sur un ou plusieurs thème(s) déterminé(s), les Partenaires Sociaux (Direction et Organisations syndicales représentatives) organisent en commun leurs travaux et déterminent les sujets qui seront traités ainsi que les modalités, le nombre éventuel, la périodicité prévisible et le planning prévisionnel des réunions paritaires.

L'ensemble de ces points seront regroupés par écrit dans un accord de méthode dont le texte sera proposé à la signature de l'ensemble des Organisations syndicales représentatives participant à la négociation. Cet accord de méthode précisera :

- les objectifs et périmètres des négociations,
- le niveau et l'articulation des négociations,
- le ou les thème(s) de négociation,
- la constitution éventuelle d'un groupe de travail paritaire,
- les méthodes et moyens particuliers mis en œuvre, notamment ceux nécessaires aux délégués syndicaux centraux,
- les modalités de communication d'informations entre les partenaires, en particulier l'utilisation de la messagerie électronique pour les convocations, transmissions d'ordre du jour et de documents, ainsi que les délais dans lesquels ils sont transmis par la Direction

- aux Organisations syndicales (idéalement au moins trois jours ouvrés avant les réunions paritaires),
- le calendrier prévisionnel des réunions paritaires plénières et des éventuelles réunions de groupes de travail et réunions préparatoires,
  - la durée de l'accord de méthode.

⊙ **LES REUNIONS PARITAIRES DES « GROUPES DE TRAVAIL »**

• **Article 6**  
**Composition et rôle des Groupes de travail paritaires**

Les réunions paritaires de groupes de travail réunissent une délégation de la Direction et de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise. Elles ont pour objet de préparer la négociation collective sur des sujets spécifiques, leurs travaux ayant ensuite vocation à être repris ou entérinés en réunions paritaires plénières de négociation.

Chaque organisation syndicale représentative qui participe à ces réunions paritaires de groupes de travail désigne pour chaque groupe de travail, quel que soit le nombre de réunions de ce groupe de travail, une délégation permanente composée de deux titulaires et d'un suppléant.

Il est convenu entre les parties signataires que les réunions paritaires de groupes de travail ne peuvent en aucun cas déboucher sur la signature formelle d'un texte ayant la valeur d'accord collectif au sens du Code du travail ou d'accord de droit commun.

Enfin, les parties signataires s'accordent sur le principe que les réunions paritaires de groupes de travail ne nécessitent pas l'organisation préalable de réunions syndicales de préparation étant donné que l'objet des groupes de travail est précisément de préparer les réunions plénières de négociation.

⊙ **LES REUNIONS SYNDICALES PREPARATOIRES AUX REUNIONS PARITAIRES PLENIERES**

• **Article 7**  
**Réunions syndicales Préparatoires**

Les réunions syndicales préparatoires sont décidées et programmées à l'initiative des Organisations syndicales représentatives, et se déroulent la veille ou le matin même des réunions paritaires plénières. Elles ont pour objet de permettre aux délégations syndicales de préparer les réunions paritaires plénières de négociation collective. Leur programmation et organisation relèvent des Organisations syndicales elles-mêmes. Une fois ces réunions syndicales préparatoires programmées, chaque Organisation syndicale en informe préalablement la Direction qui fait le nécessaire pour que la tenue de ces réunions préparatoires se déroule dans de bonnes conditions matérielles.

Les participants aux réunions syndicales préparatoires aux réunions paritaires plénières de négociation sont, par principe, les quatre membres identifiés de la délégation syndicale. Toute participation éventuelle d'une ou plusieurs autres personnes à ces réunions syndicales préparatoires devra faire l'objet d'une information et d'une autorisation préalables de la Direction de la société. En tout état de cause, ces personnes supplémentaires n'appartenant pas à la délégation officielle pour la réunion paritaire plénière, devront obligatoirement appartenir au personnel de l'entreprise ; elles ne bénéficient d'aucun crédit d'heures, d'aucune assimilation du temps passé à du temps de travail effectif, ni d'aucune prise en charge de leurs frais au titre de cette réunion syndicale préparatoire.

### **I-A-3 – CALENDRIER DE NEGOCIATION**

• **Article 8**

**Déroulement de la négociation collective**

Les dates des réunions paritaires plénières de négociation et des réunions paritaires de Groupes de travail sont fixées par la Direction en concertation avec les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. La Direction fait ensuite le nécessaire (invitations, salles, ordre du jour,...) pour que la tenue de ces réunions paritaires se fasse dans les délais convenus et dans de bonnes conditions matérielles. L'invitation est transmise aux délégués syndicaux centraux et, en copie pour information, aux délégués syndicaux de sites.

Trois jours au moins avant la tenue d'une réunion paritaire plénière de négociation, le nom des salariés mandatés qui y participent est communiqué à la Direction qui en informe immédiatement la hiérarchie concernée. En cas de réunion syndicale préparatoire, la Direction informe également la hiérarchie concernée.

Trois jours au moins avant la tenue de la première réunion paritaire d'un Groupe de travail, le nom des salariés mandatés, désignés titulaires ou suppléants, qui y participent est communiqué à la Direction qui en informe immédiatement la hiérarchie concernée. Pour les réunions suivantes du même groupe de travail, seuls les membres titulaires du Groupe de travail seront invités par la Direction, un double de l'invitation étant communiqué à la hiérarchie concernée. En cas de suppléance d'un titulaire par le salarié désigné initialement à cet effet, l'Organisation syndicale informe au plus tôt la Direction qui fait de même vis-à-vis de la hiérarchie concernée.

Toutes les communications et invitations prévues au présent article peuvent être effectuées par courrier électronique avec accusé de réception dans le respect des dispositions propres à l'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise stipulées par ailleurs dans le présent accord et en conformité avec les règles de sécurité informatique en vigueur au sein de l'entreprise.

• **Article 9**

**Assimilation du temps passé aux réunions à du temps de travail effectif**

Le temps passé aux réunions paritaires de négociation, plénières ou groupes de travail par les personnes mandatées à cet effet, ainsi qu'aux réunions syndicales préparatoires éventuelles, est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont disposent les salariés concernés. Lorsque des salariés ne disposant d'aucun mandat figurent dans les délégations syndicales, le temps passé par ces derniers aux mêmes réunions est également considéré comme du temps de travail effectif.

### **I-A-4 – FRAIS ENGAGES**

• **Article 10**

**Remboursement de frais**

Les frais engagés par les membres des délégations syndicales lors de leurs déplacements, à l'occasion,

- soit des réunions paritaires plénières (avec réunions préparatoires la veille et/ou le matin même),
- soit des réunions paritaires de groupes de travail,

sont remboursés par l'établissement d'appartenance des salariés mandatés, sur justificatifs et/ou selon les règles en vigueur dans les établissements respectifs concernés.

#### **I-A-5 – ISSUE DES NÉGOCIATIONS**

##### **• Article 11** **Issue des négociations**

Au terme de toute négociation entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives, une proposition de texte correspondant aux dernières propositions de la Direction est soumise par cette dernière à la signature de ces Organisations syndicales représentatives. Ces dernières disposent alors d'un délai fixé d'un commun accord avec la Direction, mais ne pouvant dépasser trois semaines, pour apposer ou non leur signature par le délégué syndical central de chaque organisation représentative, ou par un délégué syndical d'établissement dûment habilité pour signer l'accord en question.

A l'issue de ce délai maximum de trois semaines, et en l'absence de toute signature d'une organisation syndicale représentative, un procès-verbal de désaccord actant officiellement la fin des négociations sur le(s) thème(s) traité(s) sera établi.

En cas de modifications de dernière minute au projet d'accord demandées par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives ayant participé aux Négociations concernées, dans le délai de réflexion indiqué à l'alinéa précédent et avant toute signature, une ultime réunion paritaire plénière est organisée par la Direction avec l'ensemble des Organisations syndicales représentatives. A l'issue de cette ultime réunion, les Organisations syndicales représentatives disposent d'un nouveau délai de dix jours maximum, fixé d'un commun accord avec la Direction, pour apposer ou non leur signature sur le texte définitif du projet d'accord, ce dans les mêmes conditions de personnes que celles prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

A l'issue de ce nouveau délai maximum de dix jours, et en l'absence de toute signature d'une organisation syndicale représentative, un procès-verbal de désaccord actant officiellement la clôture définitive des négociations sur le(s) thème(s) traité(s) sera établi.

#### **I-B - DEVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SYNDICALE**

##### **I-B-1 – L'INFORMATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**

##### **○ L'INFORMATION SYNDICALE DES SALAIRES**

**• Article 12**  
**Crédit d'heures semestriel**

Pour améliorer l'information des salariés dans les établissements permanents de **ALSTOM Transport SA**, chaque salarié de la société disposera, chaque semestre, d'un crédit individuel de 1 heure non fractionnable en vue de lui permettre d'assister, sans perte de rémunération, à une des réunions organisées par les sections syndicales de l'établissement pendant le temps de travail.

Ce crédit semestriel pourra être regroupé sur l'année, et donc porté de ce fait à 2 heures, en vue de permettre à l'intéressé d'assister à une réunion syndicale de cette durée.

Ce crédit ne pourra donner lieu à aucune utilisation étrangère à celle pour laquelle il a été institué.

S'il apparaît à l'usage que ce crédit n'est pas utilisé conformément à son objet, il pourra être organisé à l'issue d'une concertation entre la Direction de l'établissement et les Organisations syndicales représentatives un contrôle de son utilisation.

**• Article 13**  
**Organisation des réunions d'information syndicale**

Pour tenir compte des impératifs de production ou de bon fonctionnement de l'unité ou des services, les parties signataires au présent accord se sont mises d'accord sur les règles de base suivantes :

En principe, les sections syndicales pourront organiser, en commun ou séparément, au titre du présent chapitre, au moins 2 réunions par an.

Les réunions devront avoir lieu en fin de journée de travail (durant le temps de travail) ou, le cas échéant et en accord avec la Direction de l'établissement, en fin de plage fixe de travail, leur durée ne pouvant être inférieure à une heure. Des dispositions dérogatoires pourront être décidées dans les établissements en accord avec les Directions locales.

La date et l'heure de chaque réunion seront communiquées au moins 8 jours francs à l'avance par la ou les section(s) syndicale(s) organisateur(trices) à la Direction de l'Etablissement.

Les réunions ont lieu dans un local mis, par la Direction de l'Etablissement, à la disposition de la (des) section(s) syndicale(s) organisatrice(s).

Cette date sera portée aussitôt à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les panneaux de l' (des) organisation(s) syndicale(s) considérée(s).

Le personnel devra faire savoir trois jours ouvrés avant la date fixée pour la réunion qu'il entend y assister afin que les responsables hiérarchiques directs puissent prendre les dispositions nécessaires pour tenter de réduire les effets de son absence sur la bonne marche de son service ou de son unité de travail. Ce délai de trois jours ouvrés pourra être raccourci en cas de reprise de travail après un mouvement collectif de cessation du travail.

**• Article 14**  
**Collecte des cotisations syndicales**

La collecte des cotisations syndicales continuera à s'effectuer à l'intérieur des établissements selon les pratiques en vigueur en la matière.

⊙ **LES REUNIONS DES SECTIONS SYNDICALES D'ETABLISSEMENT**

• **Article 15**  
**Réunion mensuelle des sections syndicales**

Les sections syndicales peuvent réunir leurs adhérents dans le cadre des dispositions de l'article L.412-10 du Code du travail une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des locaux de travail et en dehors du temps de travail des participants.

• **Article 16**  
**Crédit d'heures collectif annuel**

Les adhérents des sections syndicales représentatives pourront bénéficier collectivement d'un crédit en temps d'une durée de 4 heures par an pour participer à la vie de leur section syndicale.

Des accords d'établissement préciseront, le cas échéant, les conditions de la mise en œuvre de ces dispositions. En tout état de cause le crédit de 4 heures par an institué à l'alinéa précédent ne peut être reporté d'une année civile sur l'autre.

La Direction des Ressources Humaines de l'établissement est informée, préalablement à son utilisation, de l'identité des membres de chaque section utilisant le crédit annuel ; elle est également informée en cours d'année préalablement à toute modification quant à l'utilisation de ces heures.

**I-B-2 – LES REUNIONS ET L'EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES**

⊙ **ABSENCES REMUNEREES DES MEMBRES DES SECTIONS SYNDICALES POUR PARTICIPER A DES REUNIONS SYNDICALES STATUTAIRES**

• **Article 17**  
**Absences rémunérées des membres des sections syndicales**

Dans chaque établissement de la société **ALSTOM Transport SA**, les membres des sections syndicales représentatives qui sont chargés de responsabilités au sein de leur section syndicale, au sein de leur organisation syndicale et dans les instances paritaires, peuvent s'absenter sans perte de rémunération pour participer à l'extérieur de l'entreprise aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités, dans des conditions déterminées localement en accord avec leur Direction.

• **Article 18**  
**Crédit d'heures collectif annuel**

Les conditions et les limites de ces absences sont déterminées ci-après.

Les absences prévues à l'article 17 du présent accord sont des absences rémunérées par prélèvement sur un crédit annuel d'heures collectif égal à autant de fois 10 heures que chaque organisation syndicale a de délégués syndicaux dans l'établissement.

Les absences doivent être demandées auprès de la Direction de l'établissement trois jours francs au moins avant leur utilisation. Elles seront justifiées ensuite par un document officiel émanant de l'Organisation syndicale.

En cas de circonstances exceptionnelles, dûment justifiées, des moyens supplémentaires en temps pourront être sollicités par les délégués syndicaux auprès de la Direction de l'établissement.

En tout état de cause, le droit à ces absences est ouvert au profit des personnes désignées par le Délégué Syndical d'établissement ou le Délégué Syndical Central d'entreprise.

## ☉ EXERCICE DE FONCTIONS AU SEIN D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

### • Article 19 Possibilité de suspension du contrat de travail

Un salarié, membre d'une Organisation syndicale représentative dans l'entreprise, peut obtenir une suspension de son contrat de travail en vue d'exercer des fonctions de permanent au service de l'organisation à laquelle il appartient.

Cette suspension du contrat de travail est soumise aux conditions décrites dans les articles 20 à 27 suivants du présent accord.

### • Article 20 Quota d'absences simultanées au sein d'un même établissement

Le droit de suspension simultanée de contrats de travail dans un même établissement est ouvert à raison :

- d'une personne par établissement de moins de 500 salariés.
- de 2 personnes par établissement de 500 à 999 salariés.
- de 3 personnes par établissement de 1000 et plus.

Ces quotas s'apprécient toutes Organisations syndicales représentatives confondues ; ils pourront être dépassés pour tenir compte des besoins propres à une Organisation syndicale, après concertation avec la Direction de l'établissement concerné, compte tenu d'une part des problèmes posés à l'établissement, par le détachement envisagé et d'autre part, par le nombre total de "détachés" de l'Organisation syndicale au niveau de la société.

### • Article 21 Durée de suspension du contrat de travail

La durée de la suspension du contrat de travail doit être au minimum de 1 an et au maximum de 6 ans.

• **Article 22**  
**Modalités de suspension du contrat de travail**

Les demandes de suspension de contrat de travail sont présentées par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception et doivent parvenir, à la Direction de l'établissement un mois avant la date souhaitée pour le détachement. La Direction de l'établissement leur répond dans un délai de 2 semaines.

Les demandes sont examinées dans l'ordre d'arrivée. Celles auxquelles il n'est pas possible de donner suite demeurent en attente jusqu'à ce que le quota d'absences simultanées dans l'établissement permette la satisfaction de la demande en attente.

Ces dispositions sont sans objet si les quotas de l'établissement sont dépassés, conformément au deuxième alinéa de l'article 20.

Si entre temps le salarié demandeur n'est plus intéressé par cette possibilité de suspension de contrat de travail, il doit en informer la Direction par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les demandes de suspension du contrat de travail peuvent être renouvelées par les intéressés un mois avant l'expiration de la période, dans la limite de la durée maximale de six ans.

Elles sont satisfaites dans la mesure où le quota d'absences simultanées le permet et compte tenu de l'aménagement éventuel prévu au deuxième alinéa de l'article 20.

• **Article 23**  
**Garantie de réintégration**

Le salarié dont le contrat de travail a été suspendu bénéficie d'une garantie de réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent au sein de l'établissement, de l'entreprise, à défaut du Groupe auquel appartient la société au terme de la période de suspension du contrat de travail initialement prévue.

• **Article 24**  
**Force majeure**

Exceptionnellement, et uniquement en cas de force majeure, c'est-à-dire en cas d'événement imprévisible, irrésistible et insurmontable, dûment établie, le droit à réintégration pourra être exercé en cours de suspension avant l'échéance du terme prévu, en accord avec la Direction de l'établissement et la Direction des Ressources Humaines de l'établissement.

Pour bénéficier de cette garantie de réintégration en cours de suspension du contrat et avant l'échéance du terme, le salarié "détaché" doit notifier par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction de l'établissement son intention d'être réintégré et ce, avec un préavis de deux mois, tout en rapportant la preuve de la force majeure.

Si ces conditions ne sont pas respectées, la Direction n'est pas tenue à réintégration et le contrat est considéré comme rompu du fait du "détaché".

• **Article 25**  
**Rupture du contrat**

En cas de dépassement de la durée maximale précitée, le contrat de travail est considéré comme rompu. Le salarié peut solliciter son réembauchage par lettre recommandée avec accusé de réception.

La Direction de l'établissement, dans le cas prévu aux deux alinéas précédents constatera la rupture du contrat de travail du fait du « détaché » en observant la procédure de licenciement.

**• Article 26**  
**Reprise du travail à l'issue de la suspension du contrat**

Lors de sa reprise de travail, le salarié bénéficie d'un entretien avec la Direction de l'établissement pour examiner les questions qui peuvent se poser relativement à sa réembauche.

La reprise de travail est assortie d'une rémunération tenant compte de l'augmentation moyenne des salaires de sa catégorie depuis la date de suspension de son contrat de travail.

Le salarié reprenant son emploi bénéficie de tous les avantages collectifs acquis (et non des avantages individuels) par les salariés de sa catégorie durant la durée de suspension du contrat de travail.

Il bénéficie, en outre, en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle en cas de changements de techniques ou de méthodes de travail. Il pourra notamment demander un entretien individuel d'orientation avec sa hiérarchie directe et/ou le Responsable Ressources Humaines de son établissement, et/ou un bilan de compétence qui pourront conduire à une formation-adaptation à un nouveau projet professionnel.

En outre, dès lors qu'un écart significatif en termes de compétences professionnelles pour exercer le métier d'origine se pose, un accompagnement en amont de toute sortie de « détachement » pourra être envisagée pour assurer une reprise de travail dans les meilleures conditions.

**• Article 27**  
**Impossibilité d'exercice d'un mandat durant la suspension du contrat**

Durant toute la durée de la suspension de son contrat de travail, le salarié demeure électeur dans son établissement d'origine mais ne peut exercer dans l'entreprise aucun mandat représentatif du personnel ou syndical.

En conséquence, tant qu'il n'est pas réintégré dans l'entreprise conformément aux dispositions prévues au présent accord, le salarié dont le contrat est ainsi suspendu est inéligible au Comité d'établissement, en tant que Délégué du Personnel ou membre du C.H.S.C.T., et ne peut être désigné comme délégué ou représentant syndical.

**CHAPITRE II**  
**L'EXERCICE D'UN MANDAT REPRESENTATIF DANS L'ENTREPRISE**  
(ARTICLES 28 A 51)

**• Article 28**  
**Principes**

Les parties signataires s'engagent à veiller au respect de toutes les obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui leur incombent au titre du droit syndical et de la représentation du personnel.

Les parties signataires se déclarent notamment conscientes :

- qu'il importe au bon fonctionnement de l'entreprise que le droit syndical et celui de la représentation du personnel s'exercent dans la clarté et dans le respect des règles d'ordre et de discipline qui régissent la vie des ateliers et des bureaux,
- mais qu'il importe également au bon fonctionnement de l'Institution syndicale et des Institutions Représentatives du Personnel, que l'exercice d'un mandat de représentation syndicale ou de représentation du personnel, n'affecte en rien la situation et les perspectives de carrière de l'intéressé, ni n'empêche ce dernier de bénéficier des actions de formation professionnelle organisées par l'entreprise.

**II-A – LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DU REPRESENTANT DU PERSONNEL OU SYNDICAL**

**II-A-1 – LA PRISE D'UN MANDAT DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICAL**

**• Article 29**  
**Réception par la Direction de l'établissement**

Tout nouveau représentant du personnel ou syndical qui acquiert un premier mandat, élu ou syndical, sera reçu dans le mois suivant la date de prise d'effet de son mandat de représentation par la Direction de l'établissement et sa hiérarchie directe afin d'examiner les exigences de son engagement. Lors de cet entretien, il pourra se faire accompagner, le cas échéant, par un membre de son organisation syndicale appartenant à l'entreprise, dont le nom et la qualité seront communiqués une semaine calendaire à l'avance à la Direction de l'établissement.

Lors de cet entretien, les échanges porteront notamment sur les moyens de prendre en compte concrètement le travail syndical ou de représentation du personnel afin de déterminer objectivement les moyens effectifs susceptibles d'améliorer l'équilibre raisonnable et nécessaire entre l'exercice du mandat et la tenue du poste de travail, dans l'intérêt de l'entreprise et du salarié.

**• Article 30**  
**Implication concrète de la hiérarchie directe**

Cet entretien formel, placé sous l'autorité de la Direction de l'établissement, impliquera obligatoirement la hiérarchie directe du salarié dont le rôle essentiel est ici rappelé par les parties signataires des présentes. L'autorité et la responsabilité du responsable hiérarchique seront à cette occasion réaffirmées, ce dans le respect réciproque des droits et obligations de chacun.

• **Article 31**  
**Equilibre entre activités professionnelles et mandat représentatif**

Dans l'utilisation du temps qui lui est alloué pour l'exercice de son mandat, le représentant syndical et/ou du personnel sera soucieux de concilier, en totale collaboration avec sa hiérarchie directe, les exigences de son mandat de représentation, qu'il exerce librement, avec les conditions de production ou de service de son emploi salarié. De même, il veillera à préserver un équilibre raisonnable entre ses activités professionnelles et de représentation syndicale ou du personnel.

**II-A-2 – L'ACCROISSEMENT DU NOMBRE DE MANDATS DE REPRESENTATION POUR UN MEME SALARIE**

• **Article 32**  
**Réception par la Direction de l'établissement**

Tout représentant du personnel ou syndical qui acquiert un ou plusieurs nouveaux mandats sera reçu dans le mois suivant la date de prise d'effet de ce(s) nouveau(x) mandat(s) de représentation par la Direction de l'établissement et sa hiérarchie directe afin d'examiner les exigences de son engagement. Lors de cet entretien, il pourra se faire accompagner, le cas échéant, par un membre de son organisation syndicale appartenant à l'entreprise, dont le nom et la qualité seront communiqués une semaine calendaire à l'avance à la Direction de l'établissement.

Lors de cet entretien, les échanges porteront notamment sur les moyens de prendre en compte concrètement le travail syndical ou de représentation du personnel afin de déterminer objectivement les moyens effectifs susceptibles d'améliorer l'équilibre raisonnable et nécessaire entre l'exercice du ou des mandats et la tenue du poste de travail dans l'intérêt de l'entreprise et du salarié.

• **Article 33**  
**Acquisition d'un mandat au niveau de l'entreprise (« central »)**

Tout représentant du personnel ou syndical qui acquiert un ou plusieurs nouveaux mandats de représentation au niveau de l'entreprise (« en central ») bénéficiera de l'intégralité des dispositions figurant à l'article précédent.

Lors de l'entretien défini à l'article précédent, les échanges auxquels participera la Direction des Ressources Humaines France le concernant porteront également sur les moyens particuliers nécessaires à l'exercice du mandat central, notamment lorsqu'il s'agit d'un mandat de Délégué Syndical Central ou de Secrétaire du Comité Central d'Entreprise.

• **Article 34**  
**Implication concrète de la hiérarchie directe**

Cet entretien formel, placé sous l'autorité de la Direction de l'établissement, impliquera obligatoirement la hiérarchie directe du salarié dont le rôle essentiel est ici rappelé par les parties signataires des présentes. L'autorité et la responsabilité du responsable hiérarchique seront à cette occasion réaffirmées, ce dans le respect réciproque des droits et obligations de chacun.

• **Article 35**  
**Equilibre entre activités professionnelles et mandats représentatifs**

Dans l'utilisation du temps qui lui est alloué pour l'exercice de son mandat, le représentant syndical et/ou du personnel sera soucieux de concilier, en collaboration avec sa hiérarchie directe, les exigences de son mandat de représentation, qu'il exerce librement, avec les conditions de production ou de service de son emploi salarié. De même, il veillera à préserver un équilibre raisonnable entre ses activités professionnelles et de représentation syndicale ou du personnel.

**II-A-3 – L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DU REPRESENTANT SYNDICAL OU DU PERSONNEL EN COURS DE MANDAT(S)**

⊙ **EVOLUTION DE CARRIERE ET REMUNERATION**

• **Article 36**  
**Reconnaissance du travail de représentation**

Les parties signataires au présent accord conviennent que le travail syndical et de représentation du personnel doit être pris en compte concrètement lors de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle de tout salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel ou syndicale. Cette évaluation est placée sous l'autorité du Directeur d'établissement, qui n'est pas nécessairement présent à tous les entretiens, et impliquera obligatoirement la hiérarchie directe du salarié ainsi que le Responsable Ressources Humaines de l'établissement.

Le Délégué Syndical Central de l'organisation syndicale du salarié pourra être présent ou sollicité pour avis lorsqu'il s'agit de salariés assumant des mandats de représentation du personnel ou syndicale au niveau central. S'agissant de l'évaluation professionnelle annuelle de ce même Délégué Syndical Central, le Directeur des Ressources Humaines France, participe le cas échéant à cette évaluation ; à défaut, il est en tout état de cause sollicité officiellement par l'établissement pour avis d'évaluation.

• **Article 37**  
**Appréciation professionnelle adaptée**

Il est clairement et expressément convenu entre les parties signataires aux présentes écritures qu'en tout état de cause, l'appréciation professionnelle émise sur le salarié ne porte pas sur le travail de représentation du personnel ou syndical en lui-même, mais s'attache à intégrer son existence et sa réalité pour mieux évaluer professionnellement le salarié, l'appréciation des performances du représentant étant fonction de sa disponibilité professionnelle.

• **Article 38**  
**Evolution des rémunérations et classifications**

Les Directions d'établissements et les responsables hiérarchiques s'assureront que les représentants du personnel bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération comme tout autre membre du personnel.

Elles veilleront notamment à ce que la moyenne des augmentations du salaire de base de l'ensemble des représentants du personnel ou syndicaux soit équivalente à l'augmentation moyenne du salaire de base de l'ensemble du personnel de l'établissement par grandes catégories professionnelles auxquelles appartiennent les représentants ou par catégories comparables.

Tout constat d'un écart d'augmentation salariale indiquant une progression nulle ou inférieure de moitié à la moyenne de la population de référence pour un représentant du personnel ou syndical donné, ce durant deux années consécutives, donnera lieu à entretien formel avec le Responsable Ressources Humaines d'établissement et la hiérarchie directe opérationnelle du salarié concerné.

Lors de cet entretien, et en toute logique avec les principes directeurs énoncés à l'article 36, les échanges porteront notamment sur l'évolution du salarié en terme de classifications et la manière de mieux prendre en compte concrètement le travail de représentation du salarié concerné afin de déterminer objectivement les moyens effectifs susceptibles d'améliorer l'équilibre raisonnable et nécessaire entre l'exercice du ou des mandats et la tenue du poste de travail, dans l'intérêt de l'entreprise et du salarié.

Au terme de cet entretien, et au regard des dispositions figurant aux alinéas précédents du présent article, si le besoin d'ajuster la rémunération et/ou la classification est mis en évidence, la régularisation suivra.

• **Article 39**  
**Droit de recours**

Une fois l'entretien réalisé, un droit de recours spécifique est institué pour tout personnel titulaire d'un mandat de représentation du personnel ou syndical ouvrant droit à un crédit d'heures de délégation. En cas de désaccord sur l'appréciation portée sur l'activité professionnelle, le salarié pourra demander un entretien auprès de la Direction de l'établissement et informer le Responsable Ressources Humaines de cette démarche. Une réponse motivée écrite lui sera donnée dans un délai d'un mois à compter de cet entretien.

• **Article 40**  
**Dispositions particulières**

Pour les représentants du personnel ou syndicaux ayant disposé d'un volume d'heures de délégation et/ou de temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur au moins égal à la moitié de la durée de leur temps de travail, l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles peut dans certains cas présenter des difficultés. Aussi, ces représentants du personnel ou syndicaux seront assurés d'un pourcentage d'augmentation individuelle de leur rémunération annuelle brute de base qui, sur la période correspondant à la durée de leur mandat, sera égal à celui observé en moyenne dans leur catégorie professionnelle.

En tout état de cause, toute situation particulière portée à la connaissance de la Direction d'établissement fera l'objet d'un examen objectif donnant lieu à une réponse motivée.

⊙ **PROGRESSION PROFESSIONNELLE DURANT LE MANDAT**

• **Article 41**  
**Bénéfice du plan de formation**

Les parties signataires aux présentes écritures conviennent formellement que les représentants du personnel ou syndicaux bénéficient des actions de formation professionnelle prévues au plan de formation de l'établissement, au même titre et dans les mêmes conditions que tous les autres salariés.

Par voie de conséquence, les Directions d'établissement feront en sorte de consacrer une part significative et objective du budget annuel de Formation au perfectionnement des connaissances et/ou nouvelles acquisitions de savoirs et de compétences professionnelles des représentants du personnel ou syndicaux. Cette part sera en tout état de cause équivalente au pourcentage de la masse salariale que l'établissement consacre à la formation professionnelle pour l'ensemble de ses salariés.

Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir pleinement compte de l'exercice des fonctions liées au mandat. Notamment, une attention particulière sera portée à l'évolution de carrière des représentants du personnel et/ou syndicaux dont l'exercice de leurs mandats représente plus de la moitié de leur temps de travail (heures de délégation et temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur).

**II-A-4 – FIN DE MANDAT(S)**

• **Article 42**  
**Entretien de sortie de mandat(s)**

Chaque représentant du personnel ou syndical en fin de mandat, pourra s'il le souhaite, élaborer un projet professionnel dans la perspective d'une décroissance de son engagement de représentation, voire d'une reprise d'activité professionnelle à temps plein. Dans cette hypothèse, le Responsable Ressources Humaines de l'établissement et la hiérarchie directe du représentant sont sollicités, en particulier quand l'aboutissement du projet professionnel peut conduire à des mobilités fonctionnelles. Un bilan de compétences pourra être demandé pouvant conduire à une formation-adaptation au nouveau projet professionnel.

En outre, dès lors qu'un écart significatif en termes de compétences professionnelles pour exercer le métier d'origine se pose, un accompagnement en amont de toute sortie de mandat est offert pour assurer une (re)prise de poste de travail dans les meilleures conditions.

**II-B – LA PARTICIPATION DU REPRESENTANT SYNDICAL OU DU PERSONNEL A LA VIE DE L'ENTREPRISE**

**II-B-1 – LA PARTICIPATION ET L'INITIATION A LA VIE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE**

⊙ **L'INITIATION A LA VIE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE**

• **Article 43**  
**Information et formation internes**

Pour favoriser la recherche d'un dialogue constructif et afin de permettre aux représentants du personnel et syndicaux d'exercer au mieux leur(s) mandat(s), les Directions d'établissement veilleront à compléter la formation économique des représentants prévue par le Code du Travail par des informations régulières et formations internes à la connaissance

des produits, par des visites de site et par une présentation générale de l'environnement économique et de la stratégie de l'entreprise et de l'établissement.

D'une manière générale, l'information technique, économique, commerciale et financière est partagée dans les établissements à fréquence régulière, idéalement 3 à 4 fois par an. Ce partage de l'information se fera principalement dans le cadre des comités d'établissement, mais aussi lors de rencontres régulières avec les délégués syndicaux d'établissement. Cette information économique et commerciale s'étendra au-delà de l'obligation purement légale en mettant l'accent sur une approche pédagogique de nature à rendre accessibles les données afin de faciliter la compréhension des enjeux et assurer la fédération des énergies autour des challenges de l'établissement.

Au niveau Central, cette information économique et commerciale est délivrée lors de chaque séance ordinaire du Comité Central d'Entreprise. De surcroît, et comme prévu à l'article 54 du présent accord, un point spécifique annuel d'information relatif à la situation de l'ensemble du secteur auquel appartient la société est mis à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire du Comité Central d'Entreprise.

**• Article 44**  
**Réception annuelle des Organisations  
syndicales représentatives**

---

Chaque année, la Direction Générale de la société **ALSTOM** Transport SA recevra les Organisations syndicales représentatives séparément ou collectivement à leur choix, dans le cadre d'un échange sur la situation de la société **ALSTOM** Transport SA, du Secteur Transport et du Groupe.

Cette rencontre annuelle sera également consacrée à l'inventaire de toutes les propositions et à la hiérarchisation des actions. C'est le chantier social qui aura été retenu en dernière analyse par la Direction Générale qui sera ouvert ou poursuivi l'année suivante.

A l'occasion de cette rencontre annuelle, les délégués syndicaux centraux des Organisations syndicales représentatives auront la possibilité de solliciter, le cas échéant, dans le cadre d'un chantier social identifié, des moyens en temps supplémentaires jugés nécessaires et destinés à leur permettre de mieux assumer leur rôle vis-à-vis de leurs sections syndicales d'établissement et, ainsi, de favoriser un partenariat plus efficace.

**© LA PARTICIPATION A LA VIE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE**

**• Article 45**  
**Participations des représentants aux  
événements importants**

---

Afin de favoriser de manière plus complète la participation des représentants à la vie de l'entreprise, les Directions d'établissement veilleront à ce que les Partenaires Sociaux, aux côtés de responsables opérationnels et d'« encadrants », participent régulièrement aux événements importants touchant la vie de l'établissement tels que le lancement de nouveaux produits, l'accueil d'officiels...etc...

**II-B-2 – LA SENSIBILISATION DE L'ENCADREMENT AU ROLE DU REPRESENTANT DU PERSONNEL OU SYNDICAL**

**• Article 46**

---

**Information et formation des responsables  
hiérarchiques et opérationnels**

Les Directions d'établissement développeront auprès des responsables opérationnels et hiérarchiques, en accord avec la Direction générale et la DRH France de la société, des actions d'information et de formations spécifiques aux relations sociales et au cadre juridique dans lequel elles s'exercent. Ces actions d'information et de formations, prévues au plan de formation de l'établissement, auront pour objet et finalité de leur permettre de jouer un rôle complet dans le management de leurs équipes, intégrant la dimension Relations Sociales pour une meilleure compréhension mutuelle des rôles et prérogatives de chacun et donc une meilleure communication réciproque.

Les « encadrants », responsables opérationnels et hiérarchiques directs, sont encouragés à rencontrer une fois par mois les représentants du personnel et syndicaux du secteur d'activité, du service ou de l'unité de travail dont ils sont responsables.

**• Article 47**  
**Imputation du coût des heures de délégation et  
de déplacements**

Les Directions d'établissement examineront les conditions dans lesquelles le coût des heures de délégation et des déplacements à l'extérieur de l'établissement des représentants du personnel ou syndicaux ne sera pas imputé sur les budgets des services opérationnels, ce afin de ne pas pénaliser budgétairement les secteurs ou unités comptant en leur sein des salariés titulaires de mandats représentatifs élus ou syndicaux.

**• Article 48**  
**Participation de responsables hiérarchiques et  
opérationnels aux Institutions Représentatives  
du Personnel**

Les Directions d'établissement favoriseront, en accord avec les représentants élus du personnel (comité d'établissement, délégués du personnel, C.H.S.C.T.) et selon des modalités convenues de manière concertée, la participation régulière et effective, en qualité d'invité, de responsables opérationnels et hiérarchiques, par roulement, aux réunions, tant ordinaires qu'extraordinaires, des Institutions Représentatives du Personnel dans l'établissement.

**• Article 49**  
**Informations « en amont » des responsables  
hiérarchiques et opérationnels**

Tout en veillant au respect des dispositions légales en la matière, les Directions d'établissement associeront – outre le Comité de Direction – leurs « encadrants » en amont des grands projets susceptibles d'avoir un impact important pour l'entreprise ou l'établissement.

**II-B-3 – LA SENSIBILISATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX A LA  
RESPONSABILITE ET A L'AUTORITE DES RESPONSABLES HIERARCHIQUES**

**• Article 50**  
**Reconnaissance et affirmation du rôle des  
responsables hiérarchiques**

Les parties signataires au présent accord conviennent de la nécessité de souligner le rôle essentiel dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise dévolu aux responsables opérationnels et hiérarchiques dans la bonne marche de l'entreprise et la qualité des Relations Sociales au sein de l'entreprise et des établissements.

C'est en effet à leur niveau immédiat, et dans le respect de leurs responsabilités et prérogatives hiérarchiques que doivent être traitées les questions au moment et à l'endroit où elles sont posées, à savoir le plus près du terrain. C'est à ce même niveau que l'élu du personnel ou le représentant syndical aura le souci de privilégier la résolution du problème posé et évitera de porter systématiquement la question au niveau de la Direction de l'établissement ou de la Direction des Ressources Humaines.

La responsabilité des « encadrants » est ici expressément réaffirmée par les signataires au présent accord.

**• Article 51**  
***Information des représentants aux responsables hiérarchiques directs***

---

Sans préjudice des dispositions figurant à l'article 75 du présent accord, les parties signataires conviennent que les représentants du personnel ou syndicaux :

- informeront régulièrement leur hiérarchie directe des contraintes spécifiques auxquelles ils sont soumis dans l'exercice de leur(s) mandat(s),
- communiqueront le programme de leurs absences prévisibles afin de faciliter pour leur responsable hiérarchique l'organisation et la répartition du travail de l'équipe à laquelle ils appartiennent. Des accords locaux pourront si nécessaire définir des conditions particulières dans lesquelles l'information de la hiérarchie est effectuée au-delà des dispositions prévues dans le présent accord.

**CHAPITRE III**  
**LES ROLES ET MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES**  
**DU PERSONNEL ET SYNDICALES DANS L'ENTREPRISE**  
(ARTICLES 52 A 97)

• **Article 52**  
**Complémentarité des différentes instances**  
**représentatives et syndicales**

Devant la diversité des formes de représentation du personnel et syndicale présentes dans l'entreprise, pour éviter toute confusion et faire mieux comprendre et partager les complémentarités des différentes instances représentatives et syndicales, les parties signataires conviennent d'en rappeler et d'en préciser les contours, rôles et missions.

La Direction Générale de la société **ALSTOM Transport SA** ainsi que les Directions d'établissement, veilleront à ce que les représentants des Organisations syndicales représentatives et les représentants élus du personnel, disposent des moyens leur permettant d'exercer leur mandat dans de bonnes conditions, raisonnables et adaptées.

**III-A – LE ROLE ET LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SYNDICALES**

**III-A-1 – LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

○ **LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE ET LES COMITES D'ETABLISSEMENT**

• **Article 53**  
**Missions de l'institution « Comité d'Entreprise »**

Les comités d'établissement et le Comité Central d'Entreprise de la société **ALSTOM Transport SA** ont pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Ils formulent, à leur initiative, et examinent, à la demande du chef d'établissement, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise, ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient d'une couverture contre les risques décès, accident, maladie, maternité, incapacité de travail ou invalidité.

Ils exercent ces missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel, aux C.H.S.C.T. et aux délégués syndicaux.

• **Article 54**  
**Le Comité Central d'Entreprise**

Le Comité Central d'Entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Les modalités de fonctionnement, y-compris financières, du Comité Central d'Entreprise sont précisées dans son règlement intérieur, notamment pour tout ce qui concerne l'établissement de l'ordre du jour, la rédaction et la diffusion des procès-verbaux de réunion, ainsi que l'utilisation de la messagerie électronique à ces fins. Le Règlement intérieur précise les conditions dans lesquelles, une fois par an, un point spécifique d'information relatif à la situation de l'ensemble du secteur auquel appartient la société est mis à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire du Comité Central d'Entreprise.

○ **LES DELEGUES DU PERSONNEL D'ETABLISSEMENT**

• **Article 55**  
**Missions des Délégués du Personnel**

Les délégués du personnel des établissements de la société ont pour mission de présenter à la Direction toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

○ **LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.)**

• **Article 56**  
**Missions du C.H.S.C.T.**

Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à l'application des lois et règlements en matière de protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs : travailleurs de l'établissement, travailleurs temporaires, travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure. Le C.H.S.C.T. est également compétent vis-à-vis des stagiaires présents dans l'établissement.

**III-B-2 – LA REPRESENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**

○ **LES DELEGUES SYNDICAUX ET SECTIONS SYNDICALES D'ETABLISSEMENT**

• **Article 57**  
**Missions des Délégués Syndicaux**

les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Les délégués syndicaux sont désignés par leur organisation syndicale pour la représenter auprès du chef d'entreprise et animent les sections syndicales d'établissement qui assurent la représentation des intérêts matériels et moraux de leurs membres, conformément aux dispositions du Code du travail.

○ **LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX D'ENTREPRISE**

• **Article 58**

### Les Délégués Syndicaux Centraux d'entreprise

S'agissant d'une entreprise de plus de 2000 salariés ayant au moins deux établissements de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif au sein de la société **ALSTOM Transport SA** tout entière peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

En outre, chaque syndicat représentatif peut désigner un Délégué Syndical Central Adjoint d'entreprise.

Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'établissement est applicable au Délégué Syndical Central et au Délégué Syndical Central Adjoint.

### ⊙ **LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AUX COMITES D'ETABLISSEMENT ET AU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE**

#### **• Article 59** Les représentants Syndicaux aux Comités d'établissement

Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité d'établissement. Il assiste aux séances du comité avec voix consultative et est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article L. 433-5 du Code du travail.

Le représentant syndical représente, auprès du comité d'établissement, son organisation syndicale et fait ainsi connaître aux membres du comité la position de celle-ci sur les questions examinées par le comité. Il est le mandataire de son organisation syndicale, alors que les membres élus du comité sont les mandataires des électeurs de leur collègue et, plus largement, du personnel de l'établissement.

#### **• Article 60** Les Représentants Syndicaux au Comité Central d'Entreprise

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central d'entreprise, choisi :

- soit parmi les représentants syndicaux aux comités d'établissement ;
- soit parmi les membres élus desdits comités.

Ce représentant syndical assiste aux réunions du comité central d'entreprise avec voix consultative et a le même rôle que le représentant syndical au comité d'établissement, à savoir qu'il participe aux réunions du comité central d'entreprise, donne la position de son organisation syndicale sur les questions débattues, mais ne prend pas part aux votes émis par le comité central.

### **III-B – LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SYNDICALES**

#### **III-B-1 – LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT**

#### ⊙ **LES MOYENS MATERIELS**

• **Article 61**  
**Effectivité et proportionnalité des moyens**

Les Directions d'établissement veilleront à ce que les moyens matériels de fonctionnement nécessaires à l'ensemble des Institutions Représentatives du Personnel et syndicales soient effectivement mis à disposition.

Ces moyens doivent demeurer proportionnés au standard des moyens de chaque établissement et tenir compte des spécificités de chaque unité.

Sauf disposition particulière figurant au présent accord, le matériel informatique confié aux partenaires sociaux (Représentants du personnel et syndicaux) est placé sous leur entière responsabilité. Toute disparition ou détérioration fait l'objet d'un remplacement à l'identique, à la charge de l'organisation syndicale ou de l'institution concernée.

• **Article 62**  
**Locaux des Comités d'Etablissement**

Les Directions d'établissement mettent à la disposition de leur comité d'établissement un local aménagé avec le matériel nécessaire à l'exercice de ses missions.

Les Directions d'établissement veilleront à ce que les locaux mis à la disposition du comité d'établissement comportent le mobilier nécessaire à leur utilisation : tables, chaises, armoires (ou local) fermant à clef, téléphone et un micro-ordinateur de bureau compatible PC permettant d'être connecté au réseau INTRANET et à la messagerie électronique de l'entreprise.

Sauf accord ou usage d'établissement plus favorable déjà existant ou à venir, les frais liés à l'entretien et à la maintenance du matériel informatique mis à disposition des Comités d'établissement seront imputés sur le budget de fonctionnement desdits comités.

Il appartient aux Directeurs d'établissement de veiller à ce que l'utilisation de ces différents moyens demeure conforme à leur objet et aux dispositions applicables en la matière.

• **Article 63**  
**Locaux des Délégués du personnel**

Les Directions d'établissement mettent à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir. Les délégués du personnel peuvent partager un même local avec le comité d'entreprise ; en pareille hypothèse, ils partageront également le micro-ordinateur de bureau compatible PC pour l'utilisation de la messagerie électronique conformément aux articles 62 et 88 du présent accord. En revanche, et sauf exception, ils ne peuvent pas utiliser le local de la (des) sections syndicales d'établissement, qui est exclusivement réservé à celle-ci.

• **Article 64**  
**Lieu de réunion des C.H.S.C.T.**

Les réunions du CHSCT ont lieu dans les locaux de l'établissement, dans un local approprié et, sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, pendant les heures de travail.

• **Article 65**

### Locaux des sections syndicales d'établissement

Sauf accord ou usage d'établissement plus favorable, chaque Direction d'établissement met à la disposition des sections syndicales,

- soit un local commun pour les établissements de plus de 200 salariés,
- soit un local distinct par organisation syndicale représentative pour les établissements de plus de 1000 salariés.

Les Directions d'établissement veilleront à ce que ces locaux syndicaux, qu'ils soient communs ou distincts, mis à la disposition des sections syndicales d'établissement comportent le mobilier nécessaire à leur utilisation : tables, chaises, armoires (ou local) fermant à clef, téléphone et un micro-ordinateur de bureau compatible PC permettant d'être connecté au réseau INTRANET et à la messagerie électronique de l'entreprise.

La maintenance du matériel informatique attribué aux Sections Syndicales d'Etablissement est assurée dans les meilleurs délais par le service informatique de l'établissement.

Il appartient aux Directeurs d'établissement de veiller à ce que l'utilisation des ces différents moyens demeure conforme à leur objet et aux dispositions applicables en la matière.

### ⊙ **LES MOYENS FINANCIERS**

#### **• Article 66** **Financement et budget des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise**

Afin de pouvoir correctement remplir leurs missions, les comités d'établissement de la société **ALSTOM Transport SA** sont dotés conformément à la loi de deux budgets distincts : un budget de fonctionnement d'un montant au moins équivalent à 0,2% de la masse salariale brute de l'établissement auquel s'ajoute la subvention destinée aux activités sociales et culturelles gérées par le comité.

Le Comité Central d'Entreprise n'ayant pas vocation, au regard de la loi, à recevoir un budget de fonctionnement, le financement de celui-ci figurent à son règlement intérieur. Les règles de répartition retenues résultent d'un accord entre le Comité Central d'Entreprise et les comités d'établissement qui est ratifié par tous les comités d'établissement.

#### **• Article 67** **Dotations syndicales d'entreprise**

Afin de leur permettre d'exercer leur mission dans de bonnes conditions, les Organisations syndicales représentatives bénéficient d'un crédit de 3000,00 € (TROIS MILLE EUROS) par an (valeur à la date de signature du présent accord). Ce crédit est versé lors du premier mois de l'exercice fiscal de la société pour les activités syndicales territoriales et variera le 1er janvier de chaque année compte-tenu de l'évolution, soit du tarif kilométrique de la SNCF 2ème classe (tarif plein), soit de l'indice des prix INSEE hors tabacs, le mode de revalorisation le plus avantageux étant appliqué.

Ce crédit sera ouvert au nom du Délégué Syndical Central ès - qualité pour assurer les frais de fonctionnement inhérents à sa fonction, à ses déplacements.

⊙ **LES HEURES DE DELEGATION ET LEUR UTILISATION**

• **Article 68**  
**Principes généraux**

---

Chaque représentant du personnel ou syndical bénéficie d'un crédit d'heures conformément au Code du Travail, aux conventions collectives, aux accords d'entreprise ou aux usages en vigueur.

Les représentants du personnel et syndicaux bénéficient d'une présomption de bonne et conforme utilisation des heures de délégation que leur attribuent la loi, les conventions collectives, accords d'entreprise ou d'établissement et usages.

• **Article 69**  
**Délégués du personnel**

---

Sauf usage ou accords d'établissement plus favorable, les Directions d'établissement veilleront à laisser aux délégués du personnel titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée égale à 15 heures par mois.

• **Article 70**  
**Membres titulaires et représentants syndicaux  
des Comités d'Etablissement et du Comité  
Central d'Entreprise**

---

Les Directions d'établissement veilleront à laisser aux membres titulaires des comités d'établissement et, s'agissant d'une entreprise comme **ALSTOM** Transport de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au même comité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée de 20 heures par mois.

Le temps passé aux réunions du Comité Central d'Entreprise par les membres titulaires du Comité Central d'Entreprise et les représentants syndicaux à ce même Comité est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, pour les titulaires, du crédit dont ils disposent en tant que membres d'un comité d'établissement.

Enfin, les membres titulaires du Comité Central d'Entreprise pourront, le cas échéant, notamment dans le cadre d'une procédure ou d'un chantier social identifié le justifiant, solliciter auprès du Président dudit comité, des moyens en temps et/ou de déplacements supplémentaires destinés à leur permettre de mieux assumer leur rôle et, ainsi, de favoriser un partenariat plus efficace.

• **Article 71**  
**Membres du C.H.S.C.T.**

---

Un crédit d'heures est accordé aux représentants du personnel au C.H.S.C.T. pour l'exercice de leurs fonctions et selon les modalités fixées par la loi. Ce crédit d'heures varie en fonction de l'effectif.

• **Article 72**  
**Délégués syndicaux d'établissement**

Sauf usage ou accord d'établissement plus favorable, chaque délégué syndical d'établissement dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Conformément à la loi, ce temps étant au moins égal à :

- 20 heures par mois dans les établissements de plus de 500 salariés,
- 15 heures par mois dans les établissements de 151 à 500 salariés,
- 10 heures par mois dans les établissements de 50 à 150 salariés.

• **Article 73**  
**Délégués syndicaux centraux**

Le délégué syndical central de chaque organisation syndicale représentative dispose selon la loi de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures s'ajoute à ceux dont il peut, le cas échéant, disposer à un titre quelconque dans son établissement, mandat de délégué syndical d'établissement compris.

Chaque délégué syndical central a la possibilité de mutualiser sur une période de trois mois calendaires l'utilisation de ces 20 heures mensuelles de délégation. En conséquence, le délégué syndical central utilisera librement, pour chaque trimestre civil, ses 60 heures de délégation sans possibilité de report d'un trimestre sur l'autre.

Ce crédit trimestriel de 60 heures peut, le cas échéant, être partagé avec son Délégué syndical central adjoint, sous réserve de l'information préalable de leurs Directions d'établissements selon les modalités définies à l'article 75 du présent accord.

Les absences sur crédit d'heures du Délégué Syndical Central, ou éventuellement de son adjoint, sont matérialisées par un bon de délégation spécifique à ce mandat, étant précisé que les heures utilisées pour participer à des réunions programmées à l'initiative de la Direction ne sont pas imputables sur le crédit de 60 heures trimestrielles.

• **Article 74**  
**Moyens supplémentaires finalisés**

A l'occasion de l'ouverture de négociations lors de la première réunion paritaire plénière telle que prévue à l'article 5 du présent accord, ou encore lors de la rencontre annuelle avec la Direction de la société **ALSTOM Transport SA** prévue à l'article 44 du même présent accord, les Délégués Syndicaux Centraux des Organisations syndicales représentatives auront la possibilité de solliciter, les cas échéant, pour eux-mêmes, les délégués centraux adjoints ou les représentants au Comité Central d'Entreprise de la même Organisation syndicale représentative, dans le cadre d'une négociation en cours ou d'un chantier social identifié le justifiant, des moyens en temps et de déplacements supplémentaires destinés à leur permettre de mieux assumer leur rôle vis-à-vis de leurs sections syndicales d'établissement et, ainsi, de favoriser une négociation ou un partenariat plus efficace.

• **Article 75**  
**Information sur l'utilisation du crédit d'heures**

Conscients que l'exercice des fonctions représentatives du personnel et syndicales doit être concilié avec les impératifs de bonne marche et de bon fonctionnement de l'entreprise, les parties signataires au présent accord conviennent expressément que la prise

des heures de délégation devra faire l'objet, par la personne mandatée et dans la mesure du possible, d'une information préalable à son responsable hiérarchique direct, qui s'effectuera sous la forme d'une inscription sur un relevé mensuel d'heures de délégation mis à disposition par ce responsable.

S'agissant d'une simple information, l'autorisation du responsable hiérarchique n'est pas requise, les représentants du personnel et syndicaux pouvant utiliser leurs heures de délégation quand ils le jugent nécessaire dans le cadre de leurs missions respectives.

Dès le retour au poste de travail, l'information sera complétée de l'heure de fin de délégation et, en cas de mandats multiples, de l'indication du mandat au titre duquel cette absence a eu lieu.

Toutefois, lorsque la durée envisagée d'utilisation du crédit d'heures est égale ou supérieure à une demi-journée de travail, elle devra être indiquée le plus tôt possible à la hiérarchie pour lui permettre de prendre les mesures nécessitées par l'absence du salarié concerné.

Les dispositions figurant aux alinéas précédents du présent article sont également applicables en cas d'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise au poste de travail dans le cadre d'un mandat représentatif, dans les conditions et selon les modalités précises spécifiées aux articles 86 et suivants du présent accord, et notamment l'article 88. En conséquence, dès la reprise du travail, l'information prévue aux alinéas précédents du présent article, sera complétée de l'heure de fin de délégation et, en cas de mandats multiples, de l'indication du mandat au titre duquel la messagerie a été utilisée.

#### ☉ **LES DEPLACEMENTS LIES AU(X) MANDAT(S) DE REPRESENTATION**

##### **• Article 76** **Déplacements dans l'établissement**

Les représentants du personnel et/ou syndicaux peuvent librement circuler dans les établissements dans le cadre normal des heures d'ouverture de l'établissement ou de présence des salariés, et dans le respect des règles de sécurité. Ils peuvent y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans la réalisation du travail.

##### **• Article 77** **Déplacements en Central ou dans un autre établissement**

Lorsqu'ils se rendent, dans le cadre de leur mandat, dans un établissement autre que le leur, les représentants du personnel ou syndicaux préviennent préalablement le Chef d'établissement ou le Responsable Ressources Humaines du site visité de leur présence.

Le Délégué Syndical Central et son adjoint peuvent pénétrer librement dans les établissements ou parties d'établissement de la société **ALSTOM Transport SA**, sous réserve d'en avoir préalablement informé la Direction de leur établissement et celle de l'établissement qu'il souhaite visiter. Un bon de déplacement est alors établi par l'Etablissement d'appartenance pour être remis par le Délégué Syndical Central à la Direction de l'établissement visité.

##### **• Article 78** **Déplacements en dehors de l'entreprise**

Sans préjudice des dispositions de l'article 75 du présent accord, lorsque, dans le strict cadre de leur mandat, les représentants du personnel ou syndicaux envisagent de se rendre à l'extérieur de l'entreprise pour y rencontrer divers organismes ou administrations (union syndicale locale, inspection du travail, caisses de Sécurité sociale, fournisseurs du comité d'établissement...etc...), ils informent préalablement la Direction de leur établissement, ou leur responsable hiérarchique direct, de leur intention de se déplacer.

### **III-B-2 – LES MOYENS DE COMMUNICATION**

#### **⊙ LA COMMUNICATION SYNDICALE TRADITIONNELLE**

**• Article 79**  
**Affichage, tracts et diffusion des communications syndicales**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et par principe distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement qui en assure l'entretien.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis pour information au chef d'établissement, simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

#### **⊙ LES MOYENS MODERNES DE COMMUNICATION**

**• Article 80**  
**Communication sociale globale et moderne dans l'entreprise**

Après avoir rappelé que la messagerie électronique et le réseau INTRANET de l'entreprise étaient par nature des instruments à vocation professionnelle, les parties signataires au présent accord soulignent expressément leur engagement commun pour une communication sociale globale et moderne dans l'entreprise tendant, par voie de conséquence, à donner aux Partenaires Sociaux l'accès aux outils modernes de communication professionnelle, largement répandus dans l'entreprise et reconnus comme le moyen principal de partage d'informations et de transmission documentaire.

**• Article 81**  
**Principes directeurs d'utilisation**

Les parties signataires au présent accord s'accordent à considérer que l'utilisation de la messagerie électronique et du réseau INTRANET de l'entreprise constituent, pour les organisations syndicales et les représentants du personnel, un nouveau mode de communication dans l'entreprise, totalement distinct de tout autre mode de communication, et,

particulièrement, de ceux existants notamment en vertu des articles L.412-8, L.424-2 et L.434-4 du Code du travail relatif aux tracts, affiches et communications syndicales traditionnelles, ou encore en vertu des conventions collectives, des accords ou usages en vigueur. Le(s) régime(s) juridique(s) de ces modes de communication traditionnels est(sont) donc expressément considéré(s) comme inopposable(s), tant vis-à-vis de la messagerie électronique que du réseau INTRANET de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent formellement que l'utilisation de ces nouveaux modes de communication offerts aux Organisations syndicales représentatives et aux représentants du personnel de la société **ALSTOM Transport SA** sera soumise, sans exception ni réserve, à l'intégralité des dispositions légales et réglementaires existantes ou à venir en matière de :

- Protection des libertés individuelles (Loi « Informatique et libertés » du 6 janvier 1978) ;
- Législation pénale relative :
  - \* aux atteintes à la personnalité :
    - ~ atteintes volontaires à l'intimité de la vie privée d'autrui (art. 226-1 du Code pénal),
    - ~ violation ou tentative de violation du secret des correspondances (art. 226-15 du Code pénal),
    - ~ publication ou tentative de publication de paroles ou d'images d'une personne sans son consentement (art. 226-5 du Code pénal),
    - ~ violation du secret professionnel (art. 226-13 du Code pénal et L.152-7 du Code du travail),
    - ~ dénonciation mensongère (art. 226-10 du Code pénal),
  - \* au droit de la presse et aux atteintes à la dignité de la personne :
    - ~ diffamation ou injure (art. 29 Loi du 29 juillet 1881),
    - ~ provocation à la violence et à la haine raciale (art. 24 Loi du 29 juillet 1881),
    - ~ négationnisme (art. 24bis Loi du 29 juillet 1881),
    - ~ diffusion, fixation, enregistrement ou transmission d'images pédophiles (art. 227-23 du Code pénal),
  - \* aux atteintes aux biens d'autrui : destruction, dégradation, détérioration d'un bien appartenant à autrui ou simple tentative (art. 322-1 du Code pénal) ;
  - \* aux atteintes aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques (art. 226-17, 226-18, 226-19, 226-21 et 226-22 du Code pénal) ;
  - \* aux atteintes aux systèmes de traitement automatisé de données et à la fraude informatique (art. 323-1 à 323-7 du Code pénal) ;
  - \* aux atteintes aux droits d'auteur (art. L.335-2 du Code de la propriété littéraire et artistique) ;
  - \* au délit de corruption (art. L.152-6 du Code du travail).
- Législations civiles relatives :
  - \* aux manquements à l'obligation générale de non-concurrence, de loyauté et de discrétion (art. L.122-14-18, L.236-3 et L432-7 du Code du travail, art. L.225-37 et L.621-36 du Code de commerce),
  - \* à l'utilisation abusive du matériel de l'entreprise à des fins personnelles,
  - \* à la destruction ou dégradation du matériel appartenant à l'employeur,

\* aux comportements de nature à créer un trouble dans l'entreprise (insultes, menaces, violences...).

• **Article 82**  
**Confidentialité des échanges et des connexions**

La Direction s'engage à respecter la confidentialité des messages électroniques en provenance ou à destination des boîtes aux lettres des institutions représentatives du personnel et syndicales (contenu, auteur et destinataire) mises à disposition en vertu de l'article 88 du présent accord. De même, dans le cadre du respect de la liberté individuelle, la Direction s'engage à ne pas rechercher l'identification des salariés se connectant aux pages INTRANET d'informations syndicales prévues aux articles 90 et suivants de présent accord.

En revanche, elle se réserve le droit de rechercher et de sanctionner le représentant du personnel ou d'une Organisation syndicale, auteur d'une communication électronique diffusée en violation des règles et obligations résultant du présent accord ou qui, plus généralement, enfreindrait une disposition légale en vigueur ou empêcherait les moyens électroniques de l'entreprise de fonctionner normalement. En pareille hypothèse, la Direction se réserve également le droit d'interdire temporairement ou définitivement, après concertation, à cet auteur l'accès aux moyens électroniques de l'entreprise dans le cadre de son(ses) mandat(s) représentatif(s).

• **Article 83**  
**Droit de l'entreprise sur ses marques et logos, respect de la Charte graphique ALSTOM**

Le logo de la Compagnie « **ALSTOM** », propriété de l'entreprise, ne peut être ni utilisé ni modifié sans accord de l'entreprise, conformément aux dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment sur la protection des marques.

Par ailleurs, l'utilisation de la messagerie électronique et du réseau INTRANET de l'entreprise doit être conforme au « *Manuel de l'identité ALSTOM* », dénommé plus communément sous le nom de « Charte graphique ».

• **Article 84**  
**Communication sociale d'entreprise sur INTRANET**

Indépendamment de ses propres communications sociales dont elle demeure seule juge, la Direction s'engage à diffuser et à mettre à disposition sur le réseau INTRANET (Portail « *Transport Online* »), les documents officiels de référence ou des présentations de ceux-ci dont la connaissance peut être utile aux salariés, tels que certaines dispositions légales, les conventions collectives de branche, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, les règlements intérieurs...

L'ensemble des salariés de l'entreprise n'étant pas directement connecté au réseau INTRANET dans le cadre de leur activité professionnelle, la Commission de suivi du présent accord, instituée à l'article 98, examinera, après avoir recueilli la position des directions d'établissement, les conditions et la faisabilité des actions suivantes :

- Envoi simultané ou affichage, sous forme papier, des informations contenues sur le réseau INTRANET ;

- Développement de voies d'accès collectives au réseau (bornes interactives ou espaces dédiés dans les locaux de travail).

**• Article 85**  
**Modalités de connexion aux pages INTRANET**

Sans préjudice des dispositions figurant dans les règlements intérieurs des établissements, les salariés de l'entreprise peuvent accéder librement aux pages INTRANET, prévues aux articles 90 et suivants et 95 et suivants du présent accord, consacrées à l'information syndicale et aux activités sociales et culturelles proposées et gérées par les Comités d'Etablissement, mais exclusivement hors du temps de travail effectif et notamment pendant les pauses.

Cet accès se fait dans le respect des règles de sécurité de fonctionnement du système de communication et de traitement des informations de l'entreprise conformément aux règles de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise, d'une part, des règles de confidentialité garantissant le respect des libertés individuelles et collectives, d'autre part.

Les parties signataires au présent accord conviennent que les connexions aux pages INTRANET dédiées aux informations syndicales telles que prévues aux articles 90 et suivants du présent accord, qu'elles s'effectuent à partir du poste professionnel ou à partir d'un poste permettant un accès collectif, devront demeurer raisonnables et n'impacter en aucune manière la qualité et le fonctionnement du service.

**a- La messagerie électronique**

**• Article 86**  
**Principes d'utilisation de la messagerie électronique**

En tant qu'outil professionnel par nature, la messagerie électronique de l'entreprise ne peut servir à la diffusion de l'expression syndicale qui trouve uniquement sa place sur les pages INTRANET dédiées aux informations syndicales conformément aux articles 90 et suivants du présent accord. Par conséquent, les signataires au présent accord conviennent que l'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise par les représentants du personnel et syndicaux s'effectuera uniquement dans le cadre des mandats représentatifs et dans les conditions ci-après énoncées.

Il est ainsi convenu de strictement limiter l'utilisation de la messagerie électronique aux échanges, entre les membres des différentes institutions représentatives du personnel ou syndicales dans l'entreprise et la Direction, relatifs aux actes de gestion administrative courante des mandats représentatifs, c'est-à-dire :

- à la réception et à la transmission de courriers électroniques liés à leur fonctionnement régulier,
- de fichiers informatiques spécifiques afférents (documents supports à information et/ou consultation, documents dans le cadre de négociations, ordres du jour, convocations...),
- ou à l'organisation de l'agenda des institutions représentatives ou syndicales de l'entreprise.

Les messages seront émis et réceptionnés à partir des boîtes aux lettres ouvertes au nom de chaque institution en vertu de l'article 88 ; celles-ci pourront être, selon les modalités pratiques convenues dans chaque établissement, accessibles :

- soit des postes informatiques situés dans les locaux des Sections Syndicales et des Comités d'Etablissement,
- soit, conformément à l'article 88, des postes de travail des salariés délégués du personnel ou membres du C.H.S.C.T désignés comme destinataires physiques des courriers électroniques adressés à ces deux dernières institutions, ce dans le cadre de leurs heures de délégation.

Conformément à l'article L.432-7 du Code du travail, les parties rappellent que les différents représentants des salariés sont assujettis à une obligation de discrétion au regard des informations présentant un caractère confidentiel et/ou dont la divulgation serait de nature à porter préjudice à l'entreprise.

Les parties conviennent que la messagerie électronique ne peut en aucun cas être utilisée pour :

- envoyer des courriers électroniques individuels ou collectifs sans rapport avec le fonctionnement administratif courant des mandats,
- ou encore pour diffuser des publications et informations syndicales.

Sont notamment strictement et formellement interdites les pratiques suivantes :

- diffusion de tracts et de messages personnalisés aux salariés,
- diffusions en cascade et envois en masse de communications de quelque nature que ce soit à l'ensemble des salariés,
- pratiques dangereuses pour la sécurité du réseau interne telles que le téléchargement de fichiers à partir du réseau INTERNET notamment,
- diffusion à l'extérieur de l'entreprise d'informations collectées sur le réseau INTRANET,
- enfin, la diffusion à l'extérieur de l'entreprise des procès-verbaux des réunions de Comités d'Etablissement et de Comité Central d'Entreprise, leur diffusion étant réservée au chef d'entreprise, aux membres des Comités, au personnel et à l'administration du travail (Art. R.434-4 et L.434-9 du Code du travail).

La messagerie électronique ne peut non plus servir de forum de discussion.

Le non-respect des règles d'utilisation édictées ci-dessus pourra entraîner, après concertation préalable, le retrait provisoire ou définitif de l'accès à la messagerie électronique.

Cette utilisation s'effectuera dans le strict respect des règles d'accès et de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise de façon à assurer son exploitation normale et sauvegarder la sécurité des accès et des transmissions professionnelles. Cette utilisation doit être en tout état de cause raisonnable et adaptée à son objet.

**• Article 87**  
**Conditions précises d'utilisation pour chaque Institution**

Indépendamment des dispositions figurant aux articles suivants du présent accord, les conditions précises d'utilisation de la messagerie électronique au regard du fonctionnement régulier de chaque institution (convocations, échanges de documents, procès-verbaux...etc...), seront fixées :

- concernant le Comité Central d'Entreprise, par son Règlement Intérieur,

- concernant les Comités d'Établissement, par leurs Règlements Intérieurs respectifs, lesquels reprendront à leur compte les prescriptions établies par le Règlement Intérieur du Comité Central d'Entreprise qu'elles compléteront utilement le cas échéant,
- concernant les Comités d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail (C.H.S.C.T.), par la Direction en concertation avec les membres de l'institution,
- concernant les Délégués du Personnel, par la Direction en concertation avec les délégués,
- concernant les sections syndicales d'établissement, par la Direction en concertation avec les Délégués Syndicaux.

**• Article 88**  
**Modalités de connexion à la messagerie pour**  
**chaque institution**

Les Directions d'établissement mettent à disposition une connexion directe (adresse électronique non-nominative) à la messagerie professionnelle de l'unité et aux pages du réseau interne INTRANET de l'entreprise, au profit de chaque institution représentative suivante :

- Les Sections Syndicales d'établissement.

Chaque section syndicale d'établissement dispose d'une adresse électronique non-nominative.

Les membres des sections syndicales d'établissement seront joignables par l'intermédiaire de la boîte aux lettres, de la connexion mise à disposition et du PC du local, individuel ou commun, de leur section syndicale d'appartenance.

En cas de local commun, l'accès des sections syndicales à leur messagerie électronique propre s'effectuera sur le PC de bureau commun du local.

- Le Comité d'établissement

Chaque Comité d'établissement dispose d'une adresse électronique non-nominative.

Les membres du Comité Central d'Entreprise seront joignables par l'intermédiaire de la boîte aux lettres, de la connexion mise à disposition et du PC du local du Comité.

- Le comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (C.H.S.C.T.)

Les C.H.S.C.T. des établissements pourront se voir attribuer une adresse électronique non-nominative à leur demande par les directions d'établissement. En pareille hypothèse, l'institution sera connectée par l'intermédiaire d'un poste individuel informatique de travail existant : celui d'un des salariés membre du C.H.S.C.T. désigné comme destinataire physique des courriers électroniques adressés audit Comité ; l'utilisation de la messagerie professionnelle se fera alors à partir de la boîte aux lettres de l'institution, dans le cadre des heures de délégation du salarié ainsi identifié et dans des proportions raisonnables.

- l'institution des Délégués du personnel de chaque établissement.

Une seule adresse électronique non-nominative spécifique est attribuée pour l'ensemble de l'institution.

L'utilisation de la messagerie électronique par l'ensemble des délégués du personnel de l'établissement s'effectuera sur le poste informatique d'un des délégués du personnel

disposant, à son poste de travail, d'un micro-ordinateur de bureau et désigné comme destinataire physique des courriers électroniques adressés à l'institution des Délégués du Personnel ; l'utilisation de la messagerie professionnelle se fera alors à partir de la boîte aux lettres de l'institution, dans le cadre des heures de délégation du salarié ainsi identifié et dans des proportions raisonnables.

Comme convenu à l'article 63, dans l'hypothèse où les Délégués du Personnel de l'établissement partagent un local avec le Comité d'Etablissement, c'est le même poste informatique qui est utilisé par les deux institutions pour se connecter à la messagerie électronique. L'utilisation de la messagerie professionnelle se fera alors à partir des boîtes aux lettres respectives de chaque institution, dans le cadre des heures de délégation des salariés identifiés pour chacune d'entre elles et dans des proportions raisonnables.

• **Article 89**  
**Maintenance de la messagerie électronique**

La maintenance matérielle de la messagerie électronique attribuée aux institutions est assurée dans les meilleurs délais par le service informatique de l'établissement.

Tout autre développement ou connexion spécifique lié à cette messagerie électronique doit être exclusivement autorisé et effectué par l'administrateur de la messagerie de l'unité.

**b- Publications sur INTRANET d'informations syndicales**

• **Article 90**  
**Principes généraux**

Chaque Organisation syndicale représentative de la société **ALSTOM Transport SA** aura la possibilité, au niveau central, de faire publier par la Direction sur le réseau INTRANET du Secteur Transport (Portail « *Transport Online* ») une base de données partagées, permettant de faire apparaître sur une page bureautique des informations exclusivement d'ordre syndical aux salariés qui se connecteront.

Cette page bureautique d'information syndicale ne pourra en aucun cas servir de forum de discussion, ni comporter de liens hypertextes avec d'autres sites logés sur le réseau INTRANET, sur le réseau INTERNET, ou vers la messagerie électronique.

L'alimentation et les éventuelles mises à jour de cette page bureautique s'effectueront en concertation avec la Direction des Ressources Humaines France dans le respect des procédures de fonctionnement et de gestion du portail « *Transport Online* » en vigueur ou à venir et, d'une manière générale, en conformité avec les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise.

• **Article 91**  
**Présentation de la page bureautique**

Le lien informatique permettant à tout salarié de la société d'accéder à la base de données partagées ouvertes aux Organisations syndicales représentatives sur le réseau INTRANET pourra se présenter, à terme, sous couvert d'une signature unanime du présent accord et des dispositions à suivre, pour chaque Organisation syndicale, sous la forme d'une page bureautique se décomposant en trois chapitres :

- Un chapitre « *Accueil* »

- Un chapitre « *Contacts* »
- Un chapitre « *Actualités syndicales* »

**• Article 92**  
**Présentation des chapitres de la page**  
**bureautique**

A terme, sous couvert d'une signature unanime du présent accord et des conditions prévues à l'article 93 du présent accord :

- le chapitre « Accueil » de la page bureautique aura vocation à présenter d'une manière générale chaque Organisation syndicale représentative, son histoire, sa philosophie et sa doctrine ;
- le chapitre « Contacts » de la page bureautique sera destiné à informer le salarié connecté de l'identité et des coordonnées des délégués et représentants syndicaux de chacun des sites de la société ;
- le chapitre « Actualités syndicales » de la page bureautique, réactualisé régulièrement selon une fréquence à définir, pourra permettre au salarié connecté de prendre connaissance des positions de chaque Organisation syndicale représentative sur les seuls sujets d'actualité intéressant directement la société.

**• Article 93**  
**Conditions d'ouverture de la page bureautique**

La présentation générale et le contenu des chapitres « *Accueil* », « *Contacts* » et « *Actualités syndicales* » seront définis lors des premières réunions de la Commission de suivi du présent accord prévue à l'article 98 pour une mise en œuvre effective rapide.

Il est expressément convenu entre les parties signataires aux présentes écritures que la mise à disposition effective de la page bureautique constituée des chapitres « *Accueil* », « *Contacts* » et « *Actualités syndicales* » est formellement et strictement subordonnée à la signature unanime du présent accord, puis d'une annexe. Cette annexe sera issue des conclusions et travaux de la Commission de suivi du présent accord, qui aura notamment pour mission de définir le contenu et la régularité des informations qui figureront dans cette page bureautique.

A défaut de signature du présent accord par l'unanimité des Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, les parties signataires conviennent qu'il reviendra alors à la Commission de suivi d'examiner les conditions au regard desquelles un accord unanime sur la mise en place de la page bureautique pourrait être trouvé ; il s'agira-là pour la Commission de suivi d'une obligation de moyens et non de résultat.

**• Article 94**  
**Prescriptions et principes préalables**  
**d'utilisation**

Indépendamment des futurs travaux de la Commission de suivi du présent accord, les Organisations syndicales représentatives signataires s'engagent d'ores et déjà à faire de la page bureautique une utilisation appropriée et raisonnable tant dans le contenu de la communication elle-même qu'en limitant au juste nécessaire le nombre de Méga-octets du chapitre d'actualités syndicales publiée sur le portail « *Transport online* ». La Commission de

suivi aura, en cas de signature unanime du présent accord, pour mission de déterminer précisément les limites et modalités de cette utilisation.

Par ailleurs, les parties signataires aux présentes écritures conviennent formellement que l'utilisation de ce nouveau mode de communication, distinct des modes de communication traditionnels, sera soumis, sans exception ni réserve, à l'intégralité des dispositions légales et réglementaires existantes ou à venir dans les matières listées à l'article 81 du présent accord.

L'utilisation de ce moyen de communication se fera dans le strict respect des règles de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise et de celles éventuellement définies sur ce sujet. Cette utilisation sera en tout état de cause raisonnable et adaptée à son objet.

**c- Publications sur INTRANET d'informations relatives aux activités sociales et culturelles des Comités d'Etablissement.**

**• Article 95**  
**Pages bureautiques sur les activités sociales et culturelles des comités d'établissement**

Les comités d'établissement de la société **ALSTOM Transport SA** auront la possibilité de faire publier par la Direction de chaque établissement sur le réseau INTRANET de l'entreprise, sous réserve de l'existence d'un site dédié à cet établissement, une base de données partagées, permettant de communiquer sur une page bureautique des informations relatives aux activités sociales et culturelles qu'ils proposent et gèrent.

Cette page bureautique dédiée aux informations sur les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ne pourra en aucun cas servir de forum de discussion, ni comporter de liens hypertextes avec d'autres sites logés sur le réseau INTRANET, sur le réseau INTERNET, ou vers la messagerie électronique.

Des accords d'établissement pourront envisager, par exception, une interactivité modérée du site, notamment pour les services de billetterie ou d'inscription en ligne.

L'alimentation et les éventuelles mises à jour de cette page bureautique s'effectueront en concertation avec la Direction des Ressources Humaines de l'établissement dans le respect des procédures de fonctionnement et de gestion du portail INTRANET de l'établissement en vigueur ou à venir et, d'une manière générale, en conformité avec les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise.

Chaque Comité d'Etablissement, en la personne ès - qualité de son secrétaire ou de tout autre membre du comité désigné à cet effet, fournira régulièrement, en accord avec la Direction des Ressources Humaines, à la personne chargée de la gestion du portail informatique du site, un fichier informatique (format traitement de texte) contenant les informations réactualisées relatives aux activités sociales et culturelles proposées et gérées par le comité. Les polices de caractères utilisées dans ce fichier devront correspondre à celles habituellement utilisés dans l'entreprise ou en être approchant, afin que la personne chargée de la gestion du portail puisse se conformer à la « Charte graphique » de l'entreprise.

**• Article 96**  
**Prescriptions et principes préalables d'utilisation**

Les Organisations syndicales représentatives signataires, et leurs mandataires élus aux Comités d'Etablissement, s'engagent d'ores et déjà à en faire une utilisation

appropriée et raisonnable tant dans le contenu de la communication elle-même qu'en limitant au juste nécessaire le nombre de Méga-octets de la page réservée aux activités sociales et culturelles publiée sur le portail INTRANET de leur établissement. La Commission de suivi aura pour mission de déterminer, si besoin est, plus précisément les limites et modalités de cette utilisation.

Par ailleurs, les parties signataires aux présentes écritures conviennent formellement que l'utilisation de ce nouveau mode de communication, distinct des modes de communication traditionnels, sera soumis, sans exception ni réserve, à l'intégralité des dispositions légales et réglementaires existantes ou à venir dans les matières listées à l'article 81 du présent accord.

L'utilisation de ce moyen de communication se fera dans le strict respect des règles de sécurité informatique en vigueur et de celles éventuellement définies sur ce sujet. Cette utilisation sera en tout état de cause raisonnable et adaptée à son objet.

**CHAPITRE IV  
DISPOSITIONS DIVERSES**

(ARTICLES 98 A 106)

**IV-A – MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE L'ACCORD**

**• Article 97**  
**Mise en œuvre de l'accord**

Dans les huit semaines suivant la signature du présent accord, une réunion paritaire d'information réunissant :

- l'ensemble des Organisations syndicales représentatives, chacune étant représentée par deux représentants, étant précisé que l'un des deux sera obligatoirement le Délégué Syndical Central,
- une délégation « RH » composée d'un minimum de cinq Responsables Ressources Humaines représentant l'ensemble des Responsables Ressources Humaines des établissements,
- et la Direction des Ressources Humaines France au nom de la Direction Générale,

sera organisée par la Direction de **ALSTOM Transport SA** afin d'expliquer les contours de l'accord et réduire tout risque d'interprétation divergente dans les établissements.

Au niveau de chaque établissement, la Direction organisera une réunion d'information à laquelle seront associés, outre les Organisations syndicales, les Instances représentatives du personnel mais aussi des « encadrants ».

**• Article 98**  
**Commission de suivi de l'accord**

Une Commission de suivi du présent accord dans laquelle sont représentées la Direction et chacune des Organisations syndicales représentatives signataires des présentes est constituée.

Chaque Organisation syndicale représentative peut y désigner deux représentants pour participer à ses réunions.

L'ordre du jour est établi sur la base des questions formulées préalablement par la Direction et les Organisations syndicales. Les heures de réunions de la Commission seront indemnisées sur la base des dispositions régissant les réunions organisées à l'initiative de l'employeur.

La Commission de suivi du présent accord se réunit à l'initiative et sous la présidence de la Direction, à la convenance des parties signataires, selon une fréquence minimale d'une réunion par an. Une première réunion de cette Commission de suivi sera organisée dans les six mois suivants la signature des présentes.

La Commission de suivi est chargée de s'assurer des conditions d'application des dispositions prévues au présent accord, de contribuer à la résolution de tout différend d'ordre général qui

pourrait éventuellement apparaître et de faire un bilan de son application à intervalle régulier. Elle s'attache d'une manière générale à améliorer de façon continue la qualité du dialogue social dans le cadre de la démarche « *Ambition 2000* ».

#### **IV-B – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

• **Article 99**  
**Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié des établissements de la société **ALSTOM Transport SA** en France.

• **Article 100**  
**Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord, qui constitue un tout indivisible, est conclu dans le cadre des articles L.132-1 et suivants du Livre I du Code du travail, pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

• **Article 101**  
**Non-Cumul des dispositions de même nature**

Les dispositions du présent accord se substituent à celles de « *l'accord GEC ALSTHOM Transport SA du 27 janvier 1994 relatif au droit syndical et aux Institutions Représentatives du Personnel* ».

Elles ne se cumulent pas avec des dispositions de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, les éventuelles dispositions ou usages plus avantageux, légaux, conventionnels, d'entreprise ou d'établissement, existants ou à venir, s'appliquant dans tous les cas.

• **Article 102**  
**Révision de l'accord**

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans le respect des dispositions de l'article L.132-7 du Code du travail.

• **Article 103**  
**Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.132-8 du Code du travail.

• **Article 104**  
**Adhésions à l'accord**

Toute Organisation syndicale représentative qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L.132-9 et 10 du Code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord et de ses annexes éventuelles.

du Code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord et de ses annexes éventuelles.

**• Article 105**  
**Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord établi en application des articles L 132.1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt auprès des services du Ministre chargé du Travail et du Secrétariat et Greffe du Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L.132-10 du Code du Travail.

\*\*\*\*\*

Fait à Saint-Ouen, le <sup>17/4/02</sup>~~20 mars 2002~~ en autant d'exemplaires originaux que de signataires, un exemplaire étant remis à chacun.

**Signatures :**

Pour **ALSTOM Transport SA,**

**Monsieur Marc DE LOMBARES,**  
Vice-Président, Ressources Humaines – France,

  
**Monsieur Roger BRICOUT**  
Responsable Relations Sociales – France,

Pour la **C.F.D.T.,**  
**Monsieur Patrick MAILLOT**

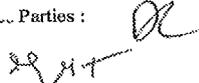
  
Pour la **C.F.E.-C.G.C.,**  
**Monsieur Didier LESOU**

Pour la **C.F.T.C.,**  
**Monsieur Jean-Luc MOUSSET**

  
Pour la **C.G.T.,**  
**Monsieur Jean-Louis FOIX**

  
Pour **F.O.,**  
**Monsieur Jean-Marie THIRY**

Parties :









Page 47 / 48

Paraphes des Parties :

Page 47 / 48

---

**ANNEXE - SITES DE LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT SA**

---

- **AYTRE - LA ROCHELLE**  
AVENUE DU COMMANDANT LYSIACK  
BP 359  
17001 LA ROCHELLE
- **BELFORT**  
3 AVENUE DES TROIS CHÊNES  
90018 BELFORT
- **LE CREUSOT**  
1 RUE BAPTISTE MARCET  
BP 42  
71202 LE CREUSOT CEDEX
- **ORNANS**  
AVENUE DE LATTRE DE TASSIGNY  
BP 31  
25290 ORNANS
- **RUEIL - MALMAISON**  
23 AVENUE DE LA REPUBLIQUE  
92506 RUEIL-MALMAISON
- **SAINT-OUEN**
  - ✓ **OMEGAT**  
48 RUE ALBERT DHALENNE  
93482 SAINT-OUEN CEDEX
  - ✓ **INFORMATION SOLUTION**  
33 RUE DES BATELIERS  
BP 165  
93405 SAINT-OUEN CEDEX
  - ✓ **CONSTRUCTION**  
50 RUE ARDUIN  
93584 SAINT-OUEN CEDEX
- **TARBES**  
50 RUE DU DOCTEUR GUINIER  
BP 4  
65600 SEMEAC
- **VALENCIENNES - PETITE FORET**  
RUE JACQUARD  
BP 45  
59494 PETITE FORÊT
- **VILLEURBANNE**  
11-13 AVENUE DU BEL AIR  
69627 VILLEURBANNE
- **ET TOUT AUTRE EVENTUEL NOUVEL ETABLISSEMENT DE LA SOCIETE  
ALSTOM TRANSPORT SA**