

**ACCORD RELATIF AUX SUJETIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DES INGENIEURS ET CADRES
AU SEIN DE LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT SA**

ENTRE

La société ALSTOM TRANSPORT SA dite « ATSA », dont le siège social est situé 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen-sur-Seine (93400) représentée par Madame Maud LIEVIN, agissant en qualité de Vice-Présidente Ressources Humaines France,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés au sein du périmètre de l'entreprise ATSA, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

La C.F.D.T., représentée par Monsieur Laurent DESGEORGE,
La C.F.E.-C.G.C., représentée par Monsieur Claude MANDART,
La C.G.T., représentée par Monsieur Boris AMOROZ,
F.O., représentée par Monsieur Vincent JOZWIAK,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble, « *les Parties* »

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Les contraintes particulières dans l'organisation du travail, liées aux projets d'ALSTOM, se sont intensifiées ces dernières années, imposant aux ingénieurs et cadres des sujétions plus fréquentes.

Certains ingénieurs et cadres ont désormais, dans plusieurs projets en cours, des contraintes liées au travail le samedi, le dimanche voire la nuit.

Si les mensuels bénéficient de contreparties pour ces sujétions, grâce à la convention collective qui leur est applicable, tel n'est pas le cas des ingénieurs et cadres.

La Direction avait mis en place des compensations pour les déplacements des salariés en Missions d'Essai et Support Technique, compensations appelées « *politique MEST* », concernant principalement des activités de test, de validation et de transfert de technologies.

Aujourd'hui, les Partenaires sociaux constatent que d'autres activités, que celles compensées par la politique MEST, sont concernées par des sujétions tel le travail de nuit ou le week-end, en raison de plannings projets, d'activités spécifiques ou de l'internationalisation de certains projets.

Aussi, l'ensemble des organisations syndicales représentatives a souhaité d'une part rendre plus lisible pour les salariés cette politique MEST mise en place par la Direction et s'assurer d'une application systématique de ces compensations par l'ensemble des sites ATSA, et d'autre part, négocier de façon plus générale sur les nouvelles contraintes liées au travail des ingénieurs et cadres.

C'est la raison pour laquelle, à la demande des organisations syndicales représentatives, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'automne 2021 pour mettre en place de façon concertée des compensations aux sujétions particulières de travail nouvellement rencontrées par les ingénieurs et cadres dans certains projets et, par la même occasion, inclure les conditions spécifiques MEST des ingénieurs et cadres dans le présent accord.

Article 1 - OBJET

Le présent accord a pour objet de définir les conditions et compensations applicables aux contraintes particulières de travail des ingénieurs et cadres au sein de la société ALSTOM Transport SA.

Article 2 - CHAMP D'APPLICATION – SALARIES BENEFICIAIRES

Entrent dans le champ d'application du présent accord :

- ❖ Pour la première partie de l'accord (articles 3 à 6) :
l'ensemble des ingénieurs et cadres (au sens de la classification conventionnelle) des établissements de la société ALSTOM Transport SA (ATSA) qui,
 - seraient amenés à travailler le samedi ou le dimanche, parce qu'ils sont chargés d'une mission particulière, alors que leur activité est organisée du lundi au vendredi ;
 - ou,
 - seraient contraints de travailler la nuit compte-tenu de l'organisation de l'activité, et dont le poste ne comprend pas, par nature, de séances de travail prolongées occasionnellement la nuit.

- ❖ Pour la seconde partie de l'accord (articles 7 à 10) :
l'ensemble des ingénieurs et cadres (au sens de la classification conventionnelle) des établissements de la société ALSTOM Transport SA (ATSA) éligibles aux conditions Missions d'Essai et Support Technique (MEST), telles que précisées à l'article 7 ci-après.
Les ingénieurs et cadres affectés sur chantier ou sur dépôt ne sont pas inclus dans le champ d'application de la seconde partie du présent accord.

Ne sont pas concernés par le présent accord dans son ensemble, les salariés ayant conclu une convention de forfait sans référence horaire.

I/ PREMIERE PARTIE : LA COMPENSATION DES SUJETIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL HORS MISSIONS D'ESSAI ET SUPPORT TECHNIQUE DITES « MEST »

Les sujétions particulières de travail des ingénieurs et cadres sont considérées sur l'année calendaire.

Article 3 – LE TRAVAIL LE SAMEDI

En tout état de cause, le travail le samedi répond à une demande, en amont, du management au salarié, validée par le service RH.

A défaut d'accord collectif d'établissement antérieur plus favorable et, en ce cas, applicable aux seuls salariés présents aux effectifs à la date de signature du présent accord et non cumulable avec les dispositions prévues par le présent accord, le principe de la compensation du travail le samedi est la récupération des jours travaillés.

Jusqu'à six (6) samedis travaillés par an, les jours seront récupérés. Au-delà de cette limite, les jours travaillés seront payés avec une majoration de 10% du salaire journalier de référence¹, en contrepartie de la renonciation aux jours de repos.

Les Parties tiennent à rappeler qu'en aucun cas le plafond légal de 235 jours par année civile ne peut être dépassé.

A titre exceptionnel et après validation par le comité de Direction de l'établissement, dans les services/équipes ayant une activité structurellement chargée rendant impossible la récupération de ces jours, les samedis travaillés seront payés dès le premier jour, avec une majoration de 10%.

A compter du 1^{er} novembre et pour le reste de l'année civile, les samedis travaillés seront payés dès le 1^{er} jour, s'ils ne peuvent être récupérés avant le 31 décembre de la même année et après validation du Directeur du département concerné.

Il est précisé que la récupération des jours travaillés est la seule compensation possible du travail le samedi en cas d'activité partielle ou de modulation de charge dans le département du salarié.

Dans le cas où des jours de pont seraient chômés au sein de l'établissement, de tels jours travaillés seraient assimilés à des samedis travaillés.

Dans les pays où le samedi est habituellement travaillé, dans la mesure où le salarié a effectivement droit à une journée de repos en remplacement, il ne bénéficiera pas des dispositions du présent article.

Article 4 – LE TRAVAIL LE DIMANCHE

Conformément aux dispositions de l'article L.3132-14 du code du travail, le présent accord prévoit la possibilité du travail le dimanche pour les ingénieurs et cadres, lorsque les contraintes opérationnelles le nécessitent. Si la décision de travailler exceptionnellement le dimanche devait être prise, elle le serait en tout état de cause compte-tenu des contraintes liées aux projets, après information préalable des équipes concernées et sur la base du volontariat.

En tout état de cause, le travail le dimanche répond à une demande, en amont, du management au salarié, validée par le service RH.

En vertu des règles légales relatives au repos hebdomadaire, le travail le dimanche sera compensé par une journée de repos permettant au salarié de bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

De plus, le travail le dimanche est indemnisé par une prime de 15% du salaire journalier de référence pour chaque dimanche travaillé, sauf accord collectif d'établissement antérieur plus favorable, et, en ce cas,

¹ Salaire journalier de référence = appointement forfaitaire mensuel /21,67

applicable aux seuls salariés présents aux effectifs à la date de signature du présent accord, et non cumulable avec les dispositions prévues par le présent accord.

Les jours fériés travaillés et normalement chômés sont assimilés à un dimanche travaillé.

Cependant, en application des articles L.3133-4 et suivants du code du travail, les Parties tiennent à rappeler que le 1^{er} mai est un jour férié et chômé, sauf exception particulière prévue par les dispositions légales et réglementaires.

Dans les pays où le repos hebdomadaire n'est pas placé le dimanche, mais que le salarié a effectivement droit à un repos hebdomadaire, il ne bénéficiera pas de la compensation prévue au présent article.

Article 5 – LES DEPLACEMENTS LE WEEK-END

Le déplacement le week-end est défini comme suit : tout déplacement à titre professionnel effectué le samedi ou le dimanche (les jours de pont et jours fériés étant assimilés au week-end) à partir ou à destination du domicile du salarié ou de son lieu de travail.

- ❖ Dès lors que deux (2) déplacements d'une durée de quatre (4) heures minimum sont effectués, le salarié sera autorisé à récupérer une journée de travail ;
- ❖ Si un seul déplacement est d'une durée égale ou supérieure à sept (7) heures, le salarié sera autorisé à récupérer une journée de travail.

Compte-tenu des nécessités opérationnelles, la prise de la journée de récupération ne sera pas forcément concomitante avec le déplacement, mais idéalement dès le retour du salarié, et se fera en accord avec le manager.

Les Parties tiennent à rappeler que cette compensation est complémentaire aux dispositions susvisées relatives au repos hebdomadaire.

Article 6 – LE TRAVAIL DE NUIT

Conformément aux dispositions de l'article L.3122-15 du code du travail, le présent accord prévoit la possibilité du travail de nuit pour les ingénieurs et cadres, lorsque les contraintes opérationnelles le nécessitent.

Les Parties rappellent néanmoins que le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Il répond forcément à un besoin opérationnel en interne, ou à une demande du client, l'un ou l'autre nécessitant une intervention des équipes qui n'est pas possible de jour, ou bien n'est pas suffisante lorsqu'elle est réduite à la seule journée, ou encore est nécessaire de nuit pour permettre la continuité de l'activité économique.

En tout état de cause, le travail la nuit répond à une demande, en amont, du management acceptée par le salarié et validée par le service RH.

Le travail de nuit est défini comme suit : toute séance de travail qui commence :

- ❖ entre 21 heures et 5 heures du matin et comprend *a minima* trois (3) heures consécutives ;
ou
- ❖ avant 21 heures, mais comprend *a minima* trois (3) heures consécutives sur la plage horaire 21 heures – 5 heures ;

Il est rappelé qu'en tout état de cause, le travail de nuit doit avoir lieu dans le respect des règles relatives au repos, quotidien et hebdomadaire, avec *a minima* onze (11) heures consécutives de repos par tranche de 24 heures.

De plus, les responsables des équipes concernées par le travail de nuit porteront une attention toute particulière à la protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés, veillant notamment à la prise par le salarié d'un temps de pause au cours de la période travaillée de nuit.

Enfin, le travail de nuit est indemnisé comme suit : une prime de 15% du salaire journalier de référence, pour chaque séance de travail effectuée la nuit (conformément à la définition susvisée).

Les dispositions des articles 3 à 6 sont cumulatives en cas de séance de travail la nuit pendant un week-end.

II/ SECONDE PARTIE : LES CONDITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX MISSIONS D'ESSAI ET SUPPORT TECHNIQUE DITES « MEST »

La seconde partie du présent accord a pour objectif de définir l'indemnisation des sujétions liées aux missions particulières des ingénieurs et cadres des établissements de la société ALSTOM Transport SA (ATSA) amenés à effectuer des missions de plusieurs jours en dehors de leur site d'origine, sur des sites client, ou d'autres sites ALSTOM et entraînant des nuits hors de leur domicile (découchage).

Ces sujétions particulières de travail sont considérées sur l'année calendaire.

Les conditions ci-dessous définies s'appliquent exclusivement aux ingénieurs et cadres intervenant sur une mission (article 9 mis à part) :

- ❖ d'assistance technique, d'essai sur trains ou matériels, de tests et mise en service,
- ❖ effectuée hors site d'origine,
- ❖ d'une durée strictement supérieure à 3 jours calendaires consécutifs (déplacement inclus),
- ❖ en France ou à l'étranger. Il est rappelé que les missions effectuées à l'étranger d'une durée supérieure ou égale à 3 mois sont couvertes par les conditions de mobilité internationale ALSTOM.

Chaque journée de travail devra faire l'objet d'une déclaration auprès des Ressources Humaines du site d'origine, au moyen du fichier de Pointage MEST.

Article 7 – CHAMP D'APPLICATION DES CONDITIONS MEST

Les missions entrant dans le champ des présentes conditions sont les suivantes :

- essais et validation,
- tests et mise en service,
- opérations d'investigation pour dépannage,
- remise à niveau technique et activités de modification (rétrofit),
- acheminement du train sur les lieux d'essais,
- formation pratique sur matériel, lors d'une installation du matériel chez le client.

N'entrent pas dans le champ d'application de cette seconde partie de l'accord :

- les réunions clients/fournisseurs,
- les réunions de travail, mêmes techniques,
- les réunions projets,
- les formations théoriques/présentations,
- les missions entrant dans le champ de cette politique, mais effectuées sur les horaires habituels de travail sans découchage.

Les missions effectuées par des ingénieurs et cadres, entrant dans le champ d'application de la seconde partie du présent accord, effectuées hors site sans découchage, les jours de week-end, les jours fériés et/ou la nuit donnent lieu à une indemnisation de la sujétion selon les modalités définies à l'article 9.

Les formations pratiques sur matériel, lors d'une installation du matériel chez le client, effectuées par des salariés formateurs, ou dont la formation est inhérente à leur activité, font l'objet d'une application restreinte, définie à l'article 10, tout comme les formateurs, dont la formation est le cœur de métier, les salariés reconnus « *Senior Experts* » et « *Master Experts* ».

Article 8 – MODALITES D'INDEMNISATION

Afin de tenir compte des sujétions de ce type de missions, et d'encourager les salariés à partir en mission, l'indemnisation s'articule autour de deux axes : une prime de mission et une prime d'incitation.

1) Une prime de mission

Cette prime, versée systématiquement pour chaque journée d'intervention, varie en fonction de critères prenant en compte les sujétions propres à l'intervention. Ceci permet une indemnisation dont la hauteur varie selon le niveau de contrainte.

Les critères retenus sont :

- le travail un jour de week-end,
- le délai de prévenance (si inférieur à 72 heures),
- le travail de nuit,

- le risque et la qualité de vie,
- la durée de la mission.

La prime de mission comprend :

- a) Une prime de base perçue systématiquement pour chaque séance de travail. Elle s'élève à 10% du salaire journalier de référence. Un salaire journalier plancher de 140€/jour est appliqué en cas de rémunération inférieure à ce montant.
- b) Et des majorations cumulatives, en pourcentage du salaire journalier de référence, variables en fonction de critères exprimant les degrés de sujétion pour la mission :
 - Travail le samedi : +5% par jour travaillé, cumulable avec les dispositions relatives à la première partie du présent accord sur le travail le samedi (article 3) ;
 - Travail le dimanche : application de l'article 4 du présent accord (première partie de l'accord), soit +15% par journée travaillée ;
 - Délais de prévenance inférieur à 72 heures : +5% par jour de mission ;
 - Travail de nuit : application de l'article 6 du présent accord (première partie de l'accord), soit +15% par séance de travail de nuit ;
 - Qualité de vie : pourcentage selon le pays (barème ALEC), par jour de mission
 - Durée de la mission, si elle est supérieure ou égale à 7 jours sur place : +5% par jour de mission. Les journées de voyage ne sont pas considérées comme étant passées sur place.

Une fois le coefficient déterminé au moyen du fichier de Pointage MEST, ce coefficient est appliqué au montant du salaire journalier de référence et multiplié par le nombre de jours travaillés lors de la mission.

2) Une prime d'incitation

Il s'agit d'une prime versée aux salariés qui ont été le plus amenés à se déplacer en intervention. Elle a pour objet de :

- ❖ prendre en compte l'impact de ces nombreux déplacements sur la vie privée des salariés,
- ❖ et encourager le volontariat dans la durée, pour mieux capitaliser l'expérience et développer une expertise.

Les salariés ayant effectué au minimum trente (30) journées de mission indemnisées au cours de la même année sont éligibles à la prime d'incitation.

La prime d'incitation s'élève à 15% du salaire journalier de référence du salarié, multiplié par le nombre de jours ayant fait l'objet d'une indemnisation. Elle est versée à chaque palier échu de 30 jours, sur la paie du mois suivant.

Article 9 – CAS DES MISSIONS « MEST » EFFECTUEES HORS SITE SANS DECOUCHAGE LES JOURS DE WEEK-END, JOURS FERIES ET/OU NUIT

En dérogation aux règles ouvrant droit aux primes « MEST » et, afin de tenir compte des sujétions occasionnées par ces missions, une indemnisation est prévue pour les deux cas suivants :

- ❖ Travail le samedi : +5% du salaire journalier de référence par jour travaillé, cumulable avec les dispositions relatives à la première partie du présent accord sur le travail le samedi (article 3) ;
- ❖ Travail le dimanche : application de l'article 4 du présent accord (première partie de l'accord), soit +15% par journée travaillée ;
- ❖ Séance de travail la nuit : application de l'article 6 du présent accord (première partie de l'accord), soit +15% par séance de travail de nuit ;

Ces dispositions sont applicables sans condition relative au nombre de jours de mission.

Les indemnisations sont cumulatives en cas de séance de travail la nuit pendant un week-end.

En revanche, la prime de base (article 8, 1) a) et la prime d'incitation (article 8, 2) ne sont pas versées.

Article 10 – AUTRES CAS SPECIFIQUES

Il s'agit des missions suivantes :

- ❖ Les missions de formation pratique sur matériel, lors d'une installation de matériel chez le client, effectuées par des salariés dont la formation est le cœur de métier ;
- ❖ Les missions éligibles aux conditions MEST et effectuées par les salariés reconnus « *Senior Experts* » et « *Master Experts* ».

Afin de tenir compte des sujétions occasionnées par ces missions, bien que ces dernières soient le cœur de leur activité (formateurs), ou inhérentes à leur statut (Senior et Master Experts), les majorations en pourcentage liées aux sujétions, sont appliquées (article 8, 1) b).

En revanche, la prime de base (article 8, 1) a) et la prime d'incitation (article 8, 2) ne sont pas versées.

Article 11 - DISPOSITIONS FINALES

11.1 Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2022, après accomplissement des formalités de publicité et de dépôt.

11.2 Portée de l'accord

Les dispositions prévues par le présent accord se substituent à celles prises antérieurement au sein des établissements ayant le même objet et couvrant un champ d'application identique au présent accord, qu'elles résultent d'usages, d'engagements unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'établissement, à l'exception des compensations du travail le samedi et le dimanche plus favorables, prévues par accord collectif d'établissement antérieur au présent accord, et, en ce cas, applicables aux seuls salariés présents aux effectifs à la date de signature du présent accord.

En revanche, les dispositifs ne se cumulent pas.

11.3 Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du second semestre de l'année 2023, afin de faire le bilan de l'accord.

11.4 Règlement des litiges/Interprétation de l'accord

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord seront réglées selon la procédure contractuelle ci-après définie.

En préalable à toute action contentieuse, les Parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur l'application du présent accord, de se réunir pour rechercher une solution aux problèmes d'interprétation.

11.5 Révision, dénonciation

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions posées par les articles L.2261-7-1 et suivants du code du travail.

Le présent accord est constitué de parties distinctes et divisibles les unes des autres. Chaque partie peut être révisée sans que cela n'affecte les autres parties, ni l'ensemble de l'accord.

11.6 Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque partie, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme Tél'accords du Ministère du Travail.

En outre, un exemplaire sera déposé sur l'intranet pour les salariés.

Fait à Saint-Ouen-sur-Seine, le 15 février 2022

Maud LIEVIN

Maud LIEVIN (15 Feb 2022 13:17 GMT+1)

Pour la Société ALSTOM TRANSPORT S.A.,

Maud LIEVIN,

VP RH France

<p>Pour la CFDT Monsieur Laurent DESGEORGE</p>  <p><u>Laurent DESGEORGE (15 Feb 2022 11:41 GMT+1)</u></p>	<p>Pour la CGT Monsieur Boris AMOROZ</p>
<p>Pour la CFE-CGC Monsieur Claude MANDART</p> 	<p>Pour FO Monsieur Vincent JOZWIAK</p>

ANNEXE 1
DOCUMENT INDISSOCIABLE DU TEXTE DE L'ACCORD

TABLEAU PARCELLAIRE DES COMPENSATIONS AUX SUJETIONS PARTICULIERES DES INGENIEURS ET CADRES

Sujétions	I/C inclus dans le champ d'application de l'accord (a.2)	I/C en MEST (champ d'application : a.2 et 7)
Travail le samedi (ou pont chômé)	Principe = récupération Exception : paiement et majoration de 10% SJR si conditions suivantes remplies : <ul style="list-style-type: none"> - au-delà de 6 samedis/an - ou si projets en tension + validation Codir - ou à compter du 1/11 si pas de possibilité de récupération avant le 31/12 + validation directeur département (a.3)	Indemnisation de 5% SJR cumulable avec les dispositions applicables aux I/C colonne 2 (a.8 et 3)
Travail le dimanche (ou jour férié)	Indemnisation de 15% SJR (a.4)	Indemnisation de 15% SJR (a.8 et 4)
Travail de nuit	Indemnisation de 15% SJR (a.6)	Indemnisation de 15% SJR (a.8 et 6)
Déplacements week-end	Si 1 déplacement de sept (7) heures minimum, Ou 2 déplacements de 4 heures minimum, alors récupération d'1 journée (a.5)	Si 1 déplacement de sept (7) heures minimum, Ou 2 déplacements de 4 heures minimum, alors récupération d'1 journée (a.5)
Prime de base MEST	NA	10% SJR (a.8.1)
Prime d'incitation MEST	NA	15% SJR à chaque palier échu de 30 jours de prime de base MEST (a.8.2)
Délai de prévenance MEST	NA	5% SJR, si < 72 heures (a.8)