

# Accord d'intéressement des salariés de l'entreprise au sein de la Société ALSTOM Transport S.A.

Entre la société ALSTOM TRANSPORT SA « 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, 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

L'accord collectif du 6 septembre 2018, relatif à l'intéressement des salariés au sein de la société ALSTOM Transport S.A. (« ATSA ») étant arrivé à son terme le 31 mars dernier, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées à plusieurs reprises, afin de négocier un nouveau dispositif et sont parvenues à la conclusion du présent accord.

Cet accord a pour objectif d'intéresser financièrement les salariés de la Société ATSA au développement et aux performances de l'entreprise et de définir une formule d'intéressement fondée sur les critères jugés les plus représentatifs de l'effort collectif et de la rentabilité de l'entreprise.

La performance de l'entreprise est appréciée selon deux critères :

- ❖ La marge opérationnelle du groupe Alstom, ou « *Adjusted EBIT* », pondéré par la marge opérationnelle de la région managériale France,
- ❖ La performance industrielle de chaque établissement, appréciée par quatre indicateurs :
  - Les taux de fréquence des accidents du travail et l'atteinte des objectifs inscrits au plan de prévention « AZDP » (« *Alstom Zero Deviation Plan* »)
  - Le niveau de la qualité
  - La performance
  - Le niveau des frais généraux

Le versement de l'intéressement est conditionné à l'obtention d'un niveau minimum de marge opérationnelle du Groupe, dite « *Adjusted EBIT* », exprimé en euros.

La répartition, entre les salariés, des sommes dégagées au titre de l'intéressement se fait :

- ❖ Pour partie de façon uniforme,
- ❖ Pour partie en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de l'exercice,
- ❖ Et pour partie en fonction du temps de travail.

Les sommes réparties en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des dispositions du contrat de travail et du code de la Sécurité Sociale.

L'intéressement, étant basé sur les résultats, est aléatoire, il est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul.

En cas de dispositions nouvelles, obligeant au partage de profits, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, les nouveaux avantages ne se cumuleront pas avec ceux du présent accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues.

## ARTICLE.1 OBJET - CHAMP D'APPLICATION - SALARIES BENEFICIAIRES

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.3311-1 à L.3315-5 du code du travail et des textes réglementaires pris pour leur application.

Il a notamment pour objet de définir les modalités de calcul, de répartition, de versement de l'intéressement et d'information individuelle et collective des salariés bénéficiaires.

En l'absence de précision des clauses du présent accord le cas échéant, les dispositions légales en vigueur relatives à l'intéressement des salariés sont applicables.

Entrent dans son champ d'application l'ensemble des établissements de la société ALSTOM TRANSPORT S.A.

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés de la société ALSTOM Transport S.A. comptant au moins trois (3) mois d'ancienneté contractuelle dans la société au sens de l'article L.3342-1 du code du travail. Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice.

Les salariés expatriés perçoivent la prime d'intéressement du site où est maintenu leur lien contractuel. Le salaire retenu pour le calcul de la prime correspond aux sommes déclarées auprès de la caisse des français à l'étranger (CFE) servant de base aux cotisations de la sécurité sociale.

## ARTICLE.2 MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Les Parties sont convenues d'instituer un système d'intéressement lié à la marge opérationnelle du Groupe ALSTOM, dite « *adjusted EBIT* », et à celle de la « Région France », à la masse salariale de la société ALSTOM Transport S.A. et à la performance de chaque établissement.

### 2-1. Seuil de déclenchement

Le versement de l'intéressement est conditionné à un montant d'adjusted EBIT du Groupe supérieur à trois cents (300) millions d'euros.

### 2-2. Calcul de la masse potentiellement distribuable (« *MPD* ») au niveau de la Société ATSA

Les Parties sont convenues du calcul d'une prime globale fondée sur la masse salariale, dite « *Masse Potentiellement distribuable* » (ou « *MPD* ») selon la formule de principe suivante :

$$\text{MPD} = 5 \% \text{ de la Masse Salariale,}$$

étant entendu que la Masse Salariale est définie par le salaire brut annuel soumis à cotisations sociales

effectivement perçu par les bénéficiaires du présent accord au cours de l'exercice considéré, comprenant la masse salariale déclarée à la caisse des français à l'étranger.

Le salaire brut annuel est reconstitué pour les périodes d'absence précisées ci-après :

- Les absences pour congés payés et utilisation du CET ;
- Les jours RTT ou jours de congés supplémentaires acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'établissement,
- Les congés de formation ;
- Les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- Les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
- Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de solidarité familiale, de soutien familial, de présence parentale, les autorisations d'absences indemnisées pour les salariés handicapés (article 6.2.5 de l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap du 14 avril 2021) ;
- Les heures de délégation ;
- Les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- Les périodes de mise en quarantaine au sens de l'article L.3131-15, I, 3° du code de la santé publique;
- Le congé de deuil en cas de décès d'un enfant prévu à l'article L.3142-1-1 du code du travail ;
- Les heures chômées au titre de l'activité partielle au titre de l'article R.5122-11 du code du travail.

La Masse Potentiellement distribuable ou MPD est calculée dans son entièreté, dès lors que la marge opérationnelle du Groupe ALSTOM (dite « *Adjusted EBIT* ») est supérieure ou égale à 600 millions d'euros (600M€).

Afin de faire bénéficier les salariés d'Alstom Transport SA d'une performance exceptionnelle du groupe sur les années de l'accord, la MPD sera majorée de dix pour cent (10%) si l'Adjusted EBIT du Groupe s'élève à 1200M€ sur l'exercice 2021-2022, 1300M€ sur l'exercice 2022-2023 et 1500M€ sur l'exercice 2023-2024.

A contrario, si l'adjusted EBIT est inférieur à 600M€, il sera appliqué à la MPD une minoration selon un taux de dégressivité linéaire entre 600M€ et 300M€ (voir annexe 1).

Par ailleurs, afin de faire bénéficier les salariés d'Alstom Transport SA de la performance opérationnelle de la Région Managériale France, une Masse Distribuable Additionnelle (MDA) cible de 5% de la MPD pourra être ajoutée à la MPD. La MDA sera versée sous réserve que l'adjusted EBIT de la Région Managériale France soit à minima de six pour cent (6%) pour l'exercice 2021-2022, de sept pour cent (7%) pour l'exercice 2022-2023 et de huit pour cent (8%) pour l'exercice 2023-2024. Toutefois, si l'adjusted EBIT n'atteint pas ces cibles, mais s'élève *a minima* à quatre pour cent (4%), cinq pour cent (5%) et six pour cent (6%) respectivement, une MDA minorée, selon un taux de dégressivité linéaire entre la cible et le plancher de chaque année, sera calculée (voir annexe 1).

La « *Masse Potentiellement distribuable* » (ou « *MPD* »), incluant le cas échéant la « *Masse Distribuable*

*Additionnelle* » (ou « *MDA* »), est répartie en deux (2) primes distinctes :

I1 = Prime « *Masse Salariale* », égale à 1/3 de MPD

I2 = Prime « *Performance industrielle de l'établissement* », égale à 2/3 de MPD

### **2-3. Calcul et répartition de la prime « *Masse Salariale* » dénommée I1**

La répartition de la prime Masse Salariale à l'ensemble du personnel concerné de la société s'effectue :

- ❖ **Pour 50% de façon uniforme entre les bénéficiaires**
- ❖ **Et pour 50% au prorata du salaire** perçu par les bénéficiaires au cours de l'exercice, selon la formule ci-dessous :

$$I1 = \frac{50\% (1/3 \times MPD)}{\text{Effectif d'ATSA}} + \frac{50\% (1/3 \times MPD) \times \text{salaire du salarié}}{\text{Masse salariale retraitée d'ATSA}}$$

- Où MPD est la masse potentiellement distribuable définie plus haut.
- Où le salaire du salarié est défini par son salaire annuel brut soumis à cotisations effectivement versé au cours de l'exercice considéré dans la limite de deux (2) Plafonds de la Sécurité Sociale (soit 82 272 euros en 2021) bruts annuels. Il est précisé que la rémunération des périodes d'absence énumérées à l'article 2.2, est reconstituée de telle sorte que ces périodes d'absence éventuelles n'aient pas d'incidence sur le montant du salaire brut individuel de l'exercice pris en compte.
- Où la Masse salariale retraitée d'ALSTOM Transport SA est définie par la masse salariale sécurité sociale de la société sur l'exercice considéré y compris la masse salariale déclarée à la caisse des français à l'étranger et retraitée en fonction des salaires qui feront l'objet du plafonnement décrit ci-dessus.
- Où l'Effectif d'ATSA est l'effectif moyen de la société sur l'exercice considéré (1<sup>er</sup> avril de l'année N-1 au 31 mars de l'année N).
- Un abattement de 8% sera appliqué sur la prime Masse Salariale avant sa répartition.
- Tout allègement du coût du forfait social pour la société serait alloué à 100% à la prime revenant aux salariés.

### **2-4. Calcul de la prime « *performance industrielle de l'établissement* » dénommée**

**I2**

La Prime de Performance Industrielle I2 est répartie entre les établissements en fonction des heures travaillées dans chacun d'entre eux. Cette masse affectée au site est la masse potentiellement distribuable au personnel qui y est affecté et elle servira de base de calcul pour la prime de performance industrielle de l'établissement.

**2.4.1. Calcul de la masse potentiellement distribuée sur l'établissement dénommée « MAS » (Masse Affectée au Site)**

$$\text{MAS} = \left( \frac{2}{3} \times \text{MPD} \right) \times \text{heures travaillées du site}$$

**Heures travaillées de la société ATSA**

- Où MPD est la masse potentiellement distribuée définie à l'article 2.2.
- Où les heures travaillées du site correspondent à la somme des heures travaillées (base horaire 35 heures retenue pour le calcul de la paye) du personnel de l'établissement concerné au cours de l'exercice fiscal.
- Où les heures travaillées de la société ATSA correspondent à la somme des heures travaillées (base horaire 35 heures retenue pour les ingénieurs et cadres) des établissements de la société, au cours de l'exercice fiscal.
- Dans ces décomptes des heures travaillées les heures supplémentaires et les heures perdues pour chômage partiel ne sont pas prises en compte.
- Dans le calcul des heures travaillées, sont assimilées à du temps de présence, les absences telles qu'énumérées à l'article 2.2.

**2.4.2. Calcul de la masse à distribuer au sein de l'établissement dénommée MDS (Masse à distribuer sur le site)**

La Masse Affectée au Site (MAS) est répartie à son tour de façon uniforme (1/4 par indicateur) sur les quatre (4) indicateurs de performance industrielle dénommés ci-dessous :

- ❖ 25% pour l'EHS avec le taux de fréquence des accidents du travail et le résultat des auto-évaluations AZDP au 31 mars de chaque année,
- ❖ 25% pour le niveau de qualité,
- ❖ 25% pour la performance,
- ❖ 25% pour le niveau des frais généraux (FGx).

L'objectif annuel de l'établissement pour chacun de ces indicateurs et leur contribution à la prime « **Performance industrielle de l'établissement** » est fixé comme suit :

**a) EHS**

La part EHS est divisée en deux parts égales :

- ❖ IFR1 – TRIR : 50%, basé sur le niveau d'atteinte des objectifs taux de fréquence, IFR 1 pour 20% et TRIR pour 30% suivant le tableau en annexe 2 ; les objectifs étant révisés chaque année.
- ❖ AZDP (« Alstom Zero Deviation Plan ») : 50%, la part AZDP est définie, en fonction du barème figurant en annexe 2, selon les résultats obtenus lors de l'auto-évaluation AZDP du site ou de l'entité à fin mars de l'année fiscale.

Etant précisé que les abréviations IFR1 et TRIR sont définies de la façon suivante :

- IFR1 : nombre d'accidents du travail avec arrêt rapporté à 1 million d'heures de travail (périmètre : salariés Alstom, intérimaires et sous-traitants) ;
- TRIR : nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt rapporté à 1 million d'heures de travail (périmètre : salariés Alstom, intérimaires et sous-traitants).

## **b) Qualité (QUAL)**

L'objectif annuel et le montant à verser pour ce critère sont déterminés en fonction d'un indicateur et d'une méthode de calcul spécifiques à chaque activité :

### ❖ **Trains et composants :**

L'indicateur Demerit externe, mesure la qualité vue du client (SNCF, RATP, ...), lors du contrôle final des rames pour les sites Rolling stock et la qualité vue du client interne pour les sites composants. L'indicateur est comptabilisé à partir du quatrième (4<sup>ème</sup>) train ou du sixième (6<sup>ème</sup>) composant, conformément à la procédure QUA-WMS-003.

L'indicateur est calculé en fonction du nombre de défauts pondéré par la criticité. La valeur de l'objectif est revue chaque année.

$$\text{Demerit externe} = \frac{\text{Nbe A} \times 100 + \text{Nbe B} \times 25 + \text{Nbe C} \times 3}{\text{Nbe de véhicules}}$$

Etant précisé que : A = défaut sécuritaire ; B = Défaut fonctionnel ; C = Défaut mineur

Les établissements concernés sont les suivants :

Trains : établissements de Belfort, La Rochelle, Reichshoffen, Valenciennes

Composants : établissements d'Ornans, Petit Quevilly, Le Creusot et Tarbes

- ❖ **D&IS (CSY)** : voir tableau ci-après
- ❖ **D&IS (TIS Saint-Ouen et Villeurbanne)** : voir tableau ci-après

Type d'activité	Indicateurs	Méthodes de calcul pour le versement
<b>Trains</b>	<b>Nbe de Demerit externe maximum :</b> mesure de la qualité vue du Client (SNCF, RATP, ...) lors du contrôle final des rames	<b>Si valeur &lt; à l'objectif :</b> -> 100% du montant versé pour ce critère  <b>Si valeur &gt; à 2x l'objectif :</b> -> 0% du montant versé pour ce critère
<b>Composants</b>	<b>Nbe de Demerit externe maximum :</b> mesure de la qualité des produits vue par les clients internes (LRH, VPF, REI, BLF, ...) sur les sites intégrateurs	<b>Si valeur entre ces 2 bornes :</b> -> le montant versé est proportionnel à l'atteinte de l'objectif
<b>D&amp;IS (CSY)</b>	<b>% de réserves internes Alstom (FAT, NC) et Clients (OPR) de responsabilité Système et Infra France closes</b>  L'indicateur prend en compte tous les types de réserves ouvertes depuis plus de 3 mois : . bloquantes -> Obj 100% closes . majeures -> Obj 90% closes . mineures -> Obj 90% closes	Le montant versé est proportionnel à l'atteinte de l'objectif global calculé suivant la formule ci-dessous incluant un poids pour chaque type de réserve : . bloquantes : -> Poids 50% . majeures : -> Poids 30% . mineures : -> Poids 20%  formule de calcul : somme (% réserves closes x Poids/100) pour chacune des réserves calcul Objectif global : 95% (100% x 0.5) + (90% x 0.3) + (90% x 0.2)
<b>D&amp;IS (TIS St Ouen)</b>	<b>Qualité des documents contractuels de responsabilité STO fournis au Client :</b> % des docs soumis et acceptés avec ou sans réserve par le Client	Le montant versé est proportionnel à l'atteinte de l'objectif calculé pour la liste des projets représentatifs de l'activité du site suivant la formule ci-dessous : <b>Formule de calcul du ratio :</b> Nb de documents soumis non rejetés par le client (documents acceptés avec ou sans réserve) / nb total de documents soumis au Client dans l'année (selon la liste des documents sélectionnés pour les projets suivis) X 100
<b>D&amp;IS (Villeurbanne)</b>	<b>Taux de défauts KMO</b> mesure de la qualité vue par les clients depuis la livraison jusqu'à la recette client en service commercial (T&C inclus)	Le montant versé est proportionnel à l'atteinte de l'objectif global calculé sur la moyenne des 12 mois roulants suivant la formule ci-dessous : <b>Formule de calcul du Ratio :</b> nombre de NC détectées dans le mois / moyenne des ventes sur 6 mois roulants X 1 million

Glossaire : FAT : Factory acceptance test OPR : Operation préalable à la Réception NC : Non-conformité

Les objectifs de chaque établissement figurent en annexe 3.



### c) Performance

Cet indicateur mesure la capacité des sites manufacturiers à exécuter leur engagement de fabrication mensuel en volume de produits fabriqués, que ces livraisons soient destinées à la France ou à d'autres pays, et que les clients soient externes ou internes.

Cet indicateur est double :

- ❖ Un indicateur pour l'activité de production, dit « *performance de production* » ;
- ❖ Un indicateur pour l'activité de développement, dit « *DFQ on time* ».

#### i. Pour l'activité trains et composants

La part de chaque indicateur est fondée sur la répartition des heures directes du budget entre les heures de développement (management de projet, ingénierie, sourcing) et les heures « *industrielles* » (industrialisation, supply chain, production, construction, essais, mise en service, garantie).

##### ❖ **Indicateur performance de production**

Il est calculé selon la formule ci-dessous :

Trains : 
$$\frac{\text{Somme des voitures en PC2/PC9/PC11 produites dans le mois}}{\text{Sommes des voitures en PC2/PC9/PC11 planifiées dans le mois}}$$

Composants : 
$$\frac{\text{Somme des produits finis fabriqués dans le mois}}{\text{Sommes des produits finis planifiées dans le mois}}$$

Le montant de l'intéressement pour cet indicateur sera de :

- 100% si la performance est supérieure ou égale à 95% ;
- 0% si la performance est inférieure ou égale à 50% ;
- Proportionnel entre 50% et 95%

##### ❖ **Indicateur DFQ on time**

Cet indicateur mesure la ponctualité des jalons projet passés à l'heure.

L'objectif pour la France est fixé à 85%.

La part de l'indicateur DFQ est fondée sur le ratio des heures directes de développement (management de projet, ingénierie, sourcing) du budget de chaque année.

Le montant de l'intéressement pour cet indicateur sera de :

- 100% si la performance est supérieure ou égale à 85% « *on time* »
- 0% si la performance est inférieure ou égale à 40% « *on time* »
- Proportionnel entre 40% et 85%

## ii. Pour l'activité D&IS

Les établissements de Villeurbanne et de TIS Saint-Ouen ont les deux indicateurs appliqués aux sites Trains et Composants, toutefois la répartition des heures est fondée sur le ratio fixe de 85% pour l'indicateur DFQ On Time et 15% pour l'indicateur Performance, comme précisé dans le tableau ci-après :

Etablissement	Ponctualité phase de développement : « <i>DFQ on time</i> » pour 85% des heures du budget		Ponctualité phase industrielle : « <i>performance de production</i> » pour 15% des heures du budget	
	VALEUR MINI	VALEUR MAXI	VALEUR MINI	VALEUR MAXI
<b>VBN</b>	70%	90%	50%	95%
<b>TIS STO</b>	70%	90%	50%	95%

Pour l'établissement de CSY, seul l'indicateur « *DFQ on time* » est appliqué, comme précisé ci-après :

Etablissement	Ponctualité phase de développement : « <i>DFQ on time</i> »	
<b>CSY</b>	70%	90%

Les objectifs de l'indicateur de Performance de chaque établissement figurent en annexe 4.

### d) **Frais Généraux**

L'objectif annuel est fixé par rapport au montant des frais généraux tel qu'il figure dans le budget de l'établissement.

Si la performance du site à la fin de l'exercice concerné est égale à la valeur du budget elle permet d'octroyer 100% du quart de la MAS.

Si la performance du site se situe à 10%, ou plus, au-delà de la valeur du budget, cet indicateur ne contribue plus à la prime.

Entre le seuil de déclenchement et la valeur du budget, la contribution à la prime est calculée selon une progression linéaire et exprimée en pourcentage.

Le montant des frais généraux pris en compte est la somme des frais généraux totaux de production, en considérant que les recharges centrales budgétées par le Groupe sont fixes (informatique, assurances, services achats centraux, qualité et logistique). Les recharges budgétées par la Région restent incluses. L'objectif de cet indicateur est fixé à partir des valeurs des frais généraux tels que définies ci-dessous, de chaque établissement en début d'exercice.

Les frais généraux s'entendent de l'ensemble des coûts de production tels que définis selon les normes financières du groupe Alstom (« SOH ») et qui regroupent :

- ❖ la masse salariale des indirects,
- ❖ les coûts de consommations d'énergie, de maintenance, de fournitures, ...
- ❖ les assurances et taxes,
- ❖ l'amortissement des immobilisations,
- ❖ les coûts de location,
- ❖ les coûts informatiques,
- ❖ les autres coûts indirects.

Les objectifs de l'indicateur Frais Généraux de chaque établissement figurent en annexe 5.

#### e) Calcul de la MDS

La contribution des quatre indicateurs ainsi définis permet de calculer la masse à distribuer (MDS) sur l'établissement en fonction de la performance obtenue pour chacun des critères retenus :

$$\text{MDS} = (1/4 \text{ MAS}) \times \text{Perf IFR1 TRIR et \% AZDP} + (1/4 \text{ MAS}) \times \% \text{ Perf QUAL} + (1/4 \text{ MAS}) \times \% \text{ Perf PPD \& PI} + (1/4 \text{ MAS}) \times \% \text{ Perf FGx}$$

- ❖ où MDS est la masse à distribuer sur l'établissement,
- ❖ où MAS est la masse potentiellement distribuable affectée au site,
- ❖ où % AZDP est le score d'auto-évaluation du site à fin mars de chaque année,
- ❖ où % Perf QUAL est la contribution de l'indicateur,
- ❖ où % Perf (« Performance ») est la contribution de l'indicateur,
- ❖ où % Perf FGx est la contribution de l'indicateur.

Pour l'établissement d'Omégat, compte tenu de sa spécificité, la masse à distribuer est calculée :

- pour l'EHS par la contribution de son propre indicateur,
- en fonction de la moyenne de la performance (exprimée en pourcentage) des trois indicateurs des autres établissements, qualité, performance et frais généraux soit :

$$\text{MDS Omégat} = \text{MAS} \times (\text{EHS Omégat} + \text{performance moyenne des indicateurs des autres établissements})$$

La masse à distribuer étant définie, la répartition au personnel concerné de l'établissement s'effectue au prorata des heures travaillées de l'intéressé comme suit :

$$I_2 = \frac{100 \% \text{ MDS} \times \text{Heures travaillées de l'intéressé}}{\text{Heures travaillées de l'établissement}}$$

- ❖ où MDS est la masse à distribuer dans l'établissement,
- ❖ où les heures travaillées de l'intéressé correspondent à la somme de ses heures travaillées (base

- horaire 35 heures pour les Ingénieurs & Cadres) au cours de l'exercice fiscal,
- ❖ où les heures travaillées de l'établissement correspondent à la somme des heures travaillées (base horaire 35 heures pour les Ingénieurs & Cadres) sur ce site au cours de l'exercice fiscal,
  - ❖ dans ces décomptes des heures travaillées les heures supplémentaires et les heures perdues pour chômage partiel ne sont pas prises en compte,
  - ❖ dans le calcul des heures travaillées de l'intéressé et de l'établissement, sont assimilées à du temps de présence, les absences telles qu'énumérées à l'article 2.2.
  - ❖ Un abattement de 8% sera appliqué sur la prime Masse Salariale avant sa répartition.
  - ❖ Tout allègement du coût du forfait social pour la société serait alloué à 100% à la prime revenant aux salariés.

### **2.4.3. Modalités particulières**

En cas de cession, totale ou partielle, d'un établissement ATSA, le résultat des quatre indicateurs de performance industrielle à considérer pour le calcul de la prime annuelle d'intéressement serait apprécié à la date de la cession de l'établissement concerné.

## **ARTICLE.3 PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT**

La somme globale versée au titre de l'intéressement est plafonnée à 10 % du total des salaires bruts versés annuellement aux personnels concernés.

Le montant de l'intéressement destiné à un même salarié ne peut, au cours d'un même exercice, excéder une somme égale à trois quarts (3/4) du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Lorsque le salarié n'a pas effectué un exercice entier au sein de l'entreprise, le plafond est calculé au prorata de son temps de présence à l'effectif.

## **ARTICLE.4 INFORMATION DES SALARIES RELATIVE A L'INTERESSEMENT**

### **5.1. Information collective des salariés**

Le personnel sera informé de l'existence du présent accord par communication générale (« *France News* ») et par dépôt de l'accord sur l'intranet de la société.

### **5.2. Information individuelle des salariés**

Le salarié reçoit, à son arrivée dans la Société, un livret d'épargne présentant les différents dispositifs d'épargne mis en place dans l'entreprise.

Par ailleurs, lors du versement de l'intéressement, la somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paie, communiquée par le teneur de comptes d'épargne salariale.

Cette fiche mentionne :

- ❖ Le montant global de l'intéressement ;
- ❖ Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- ❖ Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- ❖ La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- ❖ Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement sont exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- ❖ Les modalités d'affectation par défaut au Plan d'Epargne Groupe (PEG) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L.3315-2 du code du travail.

Cette fiche comporte également en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

La remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cette fiche sera également adressée au salarié bénéficiaire ayant quitté la société.

Aussi, en cas de départ de la société, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra lui être transmis et l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre seront tenues à sa disposition par la société pendant une durée d'un (1) an à compter de la date limite du versement de l'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes seront remises à la Caisse de Dépôts et Consignation, où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription de trente (30) ans.

## **ARTICLE.6 INFORMATION DU CSEC ET DES CSE**

Le Comité Social et Economique Central (CSEC) sera chargé du contrôle de l'application de l'accord d'intéressement. Le CSEC prendra connaissance, à cette occasion, de l'ensemble des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement et nécessaire à la bonne compréhension des résultats.

En début d'exercice, les valeurs du budget qui déterminent les objectifs de chaque indicateur industriel seront communiquées aux CSE d'établissement et au CSEC, ainsi qu'aux parties signataires du présent accord. Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur et communiqués au CSEC.

Les indicateurs de la performance industrielle des établissements feront l'objet d'une communication mensuelle au cours des réunions des CSE d'établissement et d'un affichage destiné à l'ensemble du personnel. A cette occasion l'ensemble des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement au niveau du site seront présentés en CSE.

## ARTICLE.7 VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Le versement de l'intéressement - conditionné par la réalisation d'une marge opérationnelle (« *Adjusted EBIT* ») du groupe Alstom définie à l'article 2 du présent accord - aura lieu, en une seule fois, dans la mesure du possible, au terme du quatrième (4<sup>ème</sup> mois) suivant la clôture de l'exercice considéré.

Le versement interviendra en tout état de cause avant le premier jour du sixième (6<sup>ème</sup>) mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des bénéficiaires. Au-delà, tout versement de la prime d'intéressement sera augmenté d'un taux de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts à la charge de l'Entreprise et non assujettis à la CSG et la CRDS, seront versés en même temps que le principal.

## ARTICLE.8 REGIME FISCAL ET SOCIAL

Les sommes allouées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, aux régimes de retraite, d'assurance chômage, de contribution à l'effort de construction, de taxe d'apprentissage et de formation professionnelle continue, tant pour la part patronale que par la part salariale. Seule la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution de remboursement de la dette sociale (CRDS) sont prélevées.

Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf si les salariés bénéficiaires de l'intéressement affectent ces sommes au Plan d'Epargne Groupe (PEG) ou au Plan d'Epargne Retraite (PER).

Ces sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et demeureront bloquées cinq (5 ans), sauf cas de déblocage anticipé.

## ARTICLE.9 DROITS DES BENEFICIAIRES QUITTANT L'ENTREPRISE

En application de l'article L.3341-7 du code du travail, tout salarié qui quitte l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs, comportant les informations et mentions suivantes :

- ❖ L'identification du bénéficiaire ;
- ❖ La description de ses avoirs acquis ou affectés au PER ;
- ❖ Les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- ❖ La mention sur tout élément utile à l'épargnant, pour en obtenir la liquidation ou le transfert vers un autre plan ;
- ❖ L'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- ❖ La mention selon laquelle les frais de tenue de compte cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités, ceux-ci incombant dès lors aux porteurs de parts concernés.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'Entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, l'épargnant qui quitte l'Entreprise a la possibilité de :

- Conserver l'épargne au sein du plan d'épargne d'ALSTOM Transport S.A. ;
- Demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- Obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

## **ARTICLE.10 CHOIX DES BENEFICIAIRES : AFFECTATIONS FACULTATIVES**

Chaque bénéficiaire peut demander, en tout ou partie, soit le versement immédiat de son intéressement, soit son affectation à un Plan d'Epargne du Groupe (PEG et PER).

Il doit faire connaître son choix en retournant un bulletin d'option dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Cinq (5) jours après l'envoi de l'ensemble des documents, les bénéficiaires sont présumés informés.

A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le fonds ALSTOM B, prochainement renommé « *ALSTOM modéré socialement responsable* », du Plan Epargne Groupe (PEG). Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Le montant de l'intéressement affecté au plan d'épargne est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts (3/4) du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

## **ARTICLE.11 REGLEMENT DES LITIGES**

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord et, d'une manière générale, de tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés seront réglées selon les procédures contractuelles ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir au Tribunaux, les parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base au calcul de l'intéressement, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. A la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront dans le délai d'un (1) mois à compter de cette demande. Au cas où les parties ne pourraient se mettre d'accord, elles choisiront alors chacune un conciliateur, la mission de conciliation étant alors exercée conjointement par eux. Si la conciliation aboutit, il est dressé un constat d'accord qui est en outre signé du (ou des) conciliateur(s).

Si la conciliation n'aboutit pas, le (ou les) conciliateur(s) établissent un certificat de non-conciliation et chacune des parties dispose de la faculté de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

## **ARTICLE.12 DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices sociaux :

- 2021-2022
- 2022-2023
- 2023-2024

Il prendra effet pour la première fois à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> avril 2021. Il cessera de plein droit au terme de l'exercice clos au 31 mars 2024. L'accord pourra être révisé ou dénoncé pendant sa durée d'application dans les conditions prévues à l'article 13.

## **ARTICLE.13 REVISION - MODIFICATION - DENONCIATION**

Le présent accord ne pourra être révisé, modifié ou dénoncé que par accord entre les parties signataires, et dans les mêmes formes que sa conclusion, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Tout avenant modificatif, concernant notamment les objectifs de performance fixés pour chaque établissement, devra être conclu avant le premier jour du septième mois suivant le début de l'exercice concerné.

Le présent accord ferait en outre l'objet d'une renégociation immédiate, si des obligations légales ou professionnelles imposaient à la société ALSTOM Transport SA un mode quelconque de prime qui serait différent de celui prévu par cet accord ou qui, même s'il était identique, lui imposait des charges supplémentaires. Tel serait le cas si l'exonération des charges sociales prévues dans la loi venait à être supprimée en totalité ou partiellement.

Par ailleurs, aux termes de l'article L.3313-4 alinéa 2 du code du travail, l'accord cesse de produire ses effets si une modification survenue dans la situation de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible son application.



## ARTICLE.14 NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque Partie signataire, 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 déposé à l'initiative de la Direction sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.

Fait, en 5 exemplaires, à Saint-Ouen, le 30 août 2021

### Pour la société Alstom Transport S.A.

Maud LIEVIN  
VP RH France

  
Maud LIEVIN (30 Aug 2021 15:28 GMT+2)

<p><b>Pour la CFDT</b> Laurent DESGEORGE</p> <p> po J.GAMONET (30 Aug 2021 13:44 GMT+2)</p>	<p><b>Pour la CGT</b> Boris AMOROZ</p>
<p><b>Pour la CFE-CGC</b> Claude MANDART</p> <p></p>	<p><b>Pour FO</b> Vincent JOZWIAK</p> <p></p>

## ANNEXE 1

### Calcul de la Masse Potentiellement Distribuable (MPD) :

M€	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
<b>Seuil plafond déclencheur 100%: aEBIT Groupe</b>	<b>600</b>		<b>600</b>		<b>600</b>	
<b>Seuil plafond déclencheur 0%: aEBIT Groupe</b>	<b>300</b>		<b>300</b>		<b>300</b>	
Sensibilité à l'aEBIT Groupe	1200	110%	1300	110%	1500	110%
	900	100%	900	100%	900	100%
	600	100%	600	100%	600	100%
	500	67%	500	67%	500	67%
	400	33%	400	33%	400	33%
	300	0%	300	0%	300	0%
	200	0%	200	0%	200	0%
	100	0%	100	0%	100	0%
	0	0%	0	0%	0	0%

### Calcul de la Masse Distribuable Additionnelle (MDA) :

	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
<b>Seuil plafond déclencheur 100%: aEBIT France</b>	<b>6,0%</b>		<b>7,0%</b>		<b>8,0%</b>	
<b>Seuil plafond déclencheur 0%: aEBIT France</b>	<b>4,0%</b>		<b>5,0%</b>		<b>6,0%</b>	
Sensibilité à l'aEBIT France	9,0%	100%	9,0%	100%	9,0%	100%
	8,0%	100%	8,0%	100%	8,0%	100%
	7,5%	100%	7,5%	100%	7,5%	75%
	7,0%	100%	7,0%	100%	7,0%	50%
	6,5%	100%	6,5%	75%	6,5%	25%
	6,0%	100%	6,0%	50%	6,0%	0%
	5,5%	75%	5,5%	25%	5,5%	0%
	5,0%	50%	5,0%	0%	5,0%	0%
	4,5%	25%	4,5%	0%	4,5%	0%
	4,0%	0%	4,0%	0%	4,0%	0%
	3,0%	0%	3,0%	0%	3,0%	0%

## ANNEXE 2

### Objectifs des indicateurs de sécurité pour l'exercice fiscal 2021-2022 :

#### IFR1 et TRIR :

Etablissements	Target IFR1 21-22			Target TRIR 21-22		
	IFR1 (0%)	IFR1 (75%)	IFR 1 (100%)	TRIR (0%)	TRIR (50%)	TRIR (100%)
La Rochelle (RS+TLS)	2,1	1,7	1,3	5,5	5,1	4,7
Valenciennes (RS + TLS)	2,0	1,7	1,3	5,0	4,7	4,3
Belfort (RS + TLS)	4,4	3,5	2,6	13,1	12,2	11,3
Reichshoffen	3,7	3,0	2,2	8,9	8,1	7,4
Villeurbanne (VBN+Aix + TLS))	1,9	1,4	0,9	2,8	2,4	1,9
TIS Saint Ouen	1,4	0,9	0,5	1,9	1,4	0,9
France TGS - CSY	11,0	9,4	7,8	23,5	21,9	20,4
Le Creusot (RS + TLS)	3,7	3,0	2,2	10,3	9,6	8,9
Tarbes (RS + TLS)	3,1	2,5	1,2	3,7	3,1	2,5
Ornans CO	7,4	5,6	3,7	13,0	11,1	9,3
Le Petit Quevilly CO	16,3	12,3	8,2	24,5	20,4	16,3
HQ	0,9	0,7	0,5	2,3	2,0	1,8
<b>Région France + HQ</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>1,73</b>	<b>4,9</b>	<b>4,9</b>	<b>4,8</b>

#### AZDP :

AZDP Score d'auto-évaluation du site ou de l'entité ) à fin Mars			
100%	75%	50%	0%
> 90%	>85% et <=90%	>80% et <=85%	< 80%

### ANNEXE 3

#### Objectifs de l'indicateur de qualité pour l'exercice fiscal 2021-2022 :

Etablissement	ACTIVITE	TERANGA	DEMERITES EXTERNES	Qualité Documentaire	Taux de défauts KMO	Reserve closes	
BLF	RS	3160	8,00				
LRH	RS	3163	7,00				
REI	RS	3160	9,50				
VPF	RS	3162	12,00				
LCR	COMPO	4930	0,28		2000 PPM		
ORN	COMPO	4930	0,07				
TRB	COMPO	4930	0,27				
PTQ	COMPO	4930	0,45				
VBN	D&IS France	3174					
TISSTO	D&IS France	3170					>=90% des docs soumis et acceptés (*)
CSY	D&IS France	5034					
OmegaT	HQ	3173	Moyennes des sites				

## ANNEXE 4

### Objectifs de l'indicateur de Performance pour l'exercice fiscal 2021-2022 :

Etablissement	Activité	Phase Développement DFQ on Time		Performance de production Phase Industrielle	
		Valeur mini	Valeur Maxi	Valeur mini	Valeur Maxi
BLF	Trains	40%	85%	50%	95%
LRH	Trains	40%	85%	50%	95%
REI	Trains	40%	85%	50%	95%
VPF	Trains	40%	85%	50%	95%
LCR	Compo	40%	85%	50%	95%
ORN	Compo	40%	85%	50%	95%
TRB	Compo	40%	85%	50%	95%
TIS St-Ouen	D&IS	70%	90%	50%	95%
VBN	D&IS	70%	90%	50%	95%
CSY	D&IS	70%	90%	-	-
OmegAT	-	Moyenne des établissements			

- Si la valeur de l'indicateur est inférieure au pourcentage "Mini", le résultat obtenu est 0
- Si la valeur de l'indicateur est supérieure au pourcentage "Maxi", le résultat obtenu est 100%
- Si la valeur de l'indicateur est comprise entre la borne "Mini" et la borne "Maxi", le résultat obtenu est proportionnel entre les deux bornes, soit :  

$$(valeur\ de\ l'indicateur - borne\ mini) / (borne\ maxi - borne\ mini)$$

## ANNEXE 5

Objectifs de l'indicateur Frais Généraux pour l'exercice fiscal 2021-2022, en K€ :

établissement	Frais généraux SOH BUD 21/22
VPF	-56 948
REI	-30 146
BLF	-17 781
LRH	-36 585
ORN	-12 920
LCR	-28 634
TRB	-24 332
PTQ	-6 025
VBN	-25 282
TIS STO	-25 282
CSY	-6 618
OmegaT	Moy