

ACCORD D'ENTREPRISE
relatif à la mise en œuvre d'un dispositif de mesures destinées
à favoriser la mobilité interne et externe dans le cadre du
redéploiement des salariés concernés par la mise en place du
Centre de Service partagés Ressources Humaines

Entre

La Direction de Société ALSTOM Transport SA, ayant son siège social situé : 25, avenue Kléber à Paris (75116 – France), représentée par Monsieur Jean BOUZON, agissant en qualité de Vice – Président Ressources Humaines – France d'ALSTOM Transport S.A.,

d'une part,

et

Les organisations syndicales signataires soussignées dûment mandatées à cet effet,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

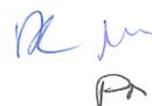
Préambule

Dans le cadre du projet de mise en œuvre du Centre de Services partagés Ressources Humaines du Creusot, la Direction de la Société ALSTOM Transport S.A. et les Organisations syndicales signataires se sont rencontrées afin de convenir de mesures concrètes et adaptées à ce changement impactant la fonction support Ressources Humaines.

S'agissant de négocier des mesures d'accompagnement pour les salariés dont les postes sont concernés par la transmission progressive de la gestion des tâches administratives des Services Ressources Humaines des établissements d'ALSTOM Transport S.A. au Centre de Services partagés Ressources Humaines, les parties du présent accord ont convenu de déployer une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi.

La Direction de la Société ALSTOM Transport S.A. et les Organisations syndicales signataires envisagent dès lors de mettre en place, dans le cadre du présent accord, des mesures d'accompagnement spécifiques aux dits salariés.

Ces mesures sont destinées à favoriser les mobilités internes et externes en tant que mesures d'aide au reclassement de ces salariés.



Article 1 : Bénéficiaires :

Les salariés des Services des Ressources Humaines des établissements d'ALSTOM Transport S.A. en contrat à durée indéterminée dont le poste est impacté par la mise en place du Centre de Services Ressources Humaines pourront bénéficier des mesures du présent accord.

Article 2 : Mesures destinées à favoriser la mobilité interne

La volonté de la Direction est d'étudier en priorité les solutions internes de mobilité afin de reclasser les salariés remplissant les conditions d'adhésion au présent accord.

A cet effet, la Direction mettra en place une « Structure d'aide à la mobilité » ainsi que des mesures visant à faciliter la mise en œuvre de cet engagement : actions de formation, aides à la mobilité interne.

Il est rappelé que l'investissement personnel et le travail en groupe sont les conditions essentielles de réussite des opérations de mobilité et devront être respectés par le salarié disposant des services offerts, afin que l'aide de la Structure Mobilité soit effective.

§ 2.1 : Les offres de mobilité interne dans le Groupe ALSTOM

Les postes à pourvoir au sein de la Société ALSTOM Transport S.A. et plus globalement du Groupe ALSTOM, susceptibles de déboucher sur des reclassements seront réservés et proposés en priorité au personnel après analyse de l'adéquation des profils professionnels, et ce, dès la signature du présent accord et après consultation des instances représentatives du personnel de chacun des onze établissements concernés.

§ 2.2 : Modalités de la mobilité interne et garanties pour le salarié

La mobilité au sein du Groupe se fera avec les garanties suivantes :

- reprise de l'ancienneté Groupe,
- qualification autant que possible équivalente,
- maintien de la rémunération de base.

§ 2.3 : Conditions matérielles de la mobilité géographique au sein du Groupe

Afin de privilégier le reclassement des salariés par des mesures de mobilité géographique interne et faciliter l'adaptation du personnel à son nouvel environnement, la Direction propose d'appliquer aux salariés dont la mobilité interne au Groupe porterait à plus de 50km (trajet aller) ou 1h30mn (trajet aller) entre son ancien domicile et son nouveau lieu de travail, les dispositions suivantes :

a) - Voyage de reconnaissance

Le nombre de voyages de reconnaissance dépendra du besoin de chacun. Ils sont néanmoins fixés à deux maximum. Ils concernent le muté et son conjoint. Un voyage est accepté pour les enfants à charge.

La durée du voyage est de trois jours maximum dont un jour accolé au week-end (vendredi ou lundi).

Les frais de séjour seront remboursés sur présentation des justificatifs, selon les règles en vigueur dans l'établissement.

b) - Période transitoire en attente de déménagement

Les personnes qui auront opté pour un déménagement bénéficieront pendant une période de 3 mois ou jusqu'à la fin de la période scolaire si cela est justifié, du remboursement (sur justificatifs) des frais liés au transfert entre leur domicile et le site d'accueil selon les règles en vigueur dans l'établissement, ainsi que d'un voyage aller-retour hebdomadaire.

c) - Double loyer

Dans le cas où l'intéressé serait amené à verser provisoirement un double loyer, la Société remboursera le montant du loyer du nouveau lieu de résidence pendant une période qui n'excédera pas 3 mois.

d) - Déménagement/emménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge par la Société, sur présentation préalable de 3 devis pour acceptation.

La facture devra être établie au nom de la Société et adressée directement à l'établissement d'origine du salarié pour règlement.

Par ailleurs, une autorisation d'absence rémunérée de deux jours ouvrés sera accordée afin de faciliter le déménagement et l'emménagement de l'intéressé.

Les frais de transport vers la nouvelle résidence du salarié et de sa famille seront pris en charge selon les modalités de remboursements de frais de voyage de l'établissement d'origine.

e) - Aides à la location du logement

Les salariés intéressés pourront bénéficier des prestations suivantes auprès de l'organisme gestionnaire du 1% logement : APEC 1%.

Cet organisme peut en effet se porter garant (sous certaines conditions) durant les 3 premières années du nouveau bail, et avancer le dépôt de garantie du nouveau logement à hauteur de 2 mois de loyer.

Dans l'hypothèse où aucune solution n'aurait pu être trouvée, la société accordera, sur justificatif, une avance correspondant au dépôt de garantie de la nouvelle résidence, remboursable dans un délai maximum de 12 mois, à compter de la date de versement.

Frais d'agence :

Les frais d'agence correspondant à la recherche d'un logement en location seront pris en charge par l'établissement d'origine du salarié.

La facture devra être établie au nom de la Société et adressée directement au dit établissement pour règlement.

Différentiel de loyer :

Le changement de résidence vers la région d'accueil (dans des conditions équivalentes : nombre de pièces, standing,..) pouvant induire un surcoût, l'établissement d'origine du salarié, prendra à sa charge une indemnité différentielle de loyer (hors charges) sur une période de 2 ans selon le barème dégressif suivant :

1ère année => 100 %
2ème année => 50 %

Pour les personnes propriétaires qui deviendraient locataires, cette indemnité sera établie sur la base du différentiel théorique de loyer entre la région d'origine du salarié et la Région d'accueil.

Limites maximum de prise en charge

- L'ensemble de ces indemnités (frais d'agence et frais supplémentaires de location) ne devra pas dépasser, sur 2 ans, la valeur de 7 plafonds mensuels de Sécurité sociale (au 01.01.2004 : 17 332 €), et de 9 plafonds mensuels de Sécurité sociale (au 01.01.2004 : 22 284 €) pour les familles ayant 3 enfants et plus
- Le plafond de sécurité sociale pris en compte est celui en vigueur à la date de la mutation
- Ces sommes sont soumises à cotisations, sauf si l'on peut justifier qu'elles correspondent à des remboursements de frais professionnels

f) - Aide à l'acquisition du logement

Prêts liés à l'acquisition du logement

Les organismes du 1% logement peuvent, sous certaines conditions limitatives, offrir des possibilités de prêt.

Par ailleurs, pour faciliter l'achat du nouveau logement, et dans l'attente de la revente du logement actuel, la possibilité d'un prêt relais pourra être étudiée avec ces organismes. Il pourra être complété par la prise en charge l'établissement d'origine du salarié des intérêts d'un éventuel prêt relais bancaire complémentaire, sur une durée d'an au maximum.

Frais d'agence :

Les frais d'agence correspondant à la vente de la résidence principale actuelle et à la recherche d'un nouveau logement seront pris en charge par l'établissement d'origine du salarié.

La facture devra être établie au nom de la Société et adressée directement au dit établissement pour règlement.

Frais de notaire :

Pour le salarié actuellement locataire qui deviendrait propriétaire, l'établissement d'origine du salarié prendra à sa charge le différentiel des frais de notaire entre la région d'origine du salarié et la région d'accueil.

Pour le salarié qui revendrait sa résidence principale actuelle, c'est la totalité des frais de notaire liés à l'acquisition de la nouvelle résidence principale qui sera prise en charge par l'établissement d'origine du salarié.

Limites maximum de prise en charge

- L'ensemble de ces indemnités (frais d'agence et frais supplémentaires de location) ne devra pas dépasser, sur 2 ans, la valeur de 7 plafonds mensuels de Sécurité sociale (au 01.01.2004 : 17 332 €), et de 9 plafonds mensuels de Sécurité sociale (au 01.01.2004 : 22 284 €) pour les familles ayant 3 enfants et plus
- Le plafond de sécurité sociale pris en compte est celui en vigueur à la date de la mutation
- Ces sommes sont soumises à cotisations, sauf si l'on peut justifier qu'elles correspondent à des remboursements de frais professionnels
- Ces sommes sont débloquées en fonction des besoins

g) - Indemnité de réinstallation

L'installation dans un nouveau logement conduit à des surcoûts liés à son emménagement ou à sa remise en état. Les Intéressés bénéficieront sur justificatifs, d'une indemnité de réinstallation maximum de :

- 3 700 € pour un célibataire,
- 6 100 € pour un couple avec un enfant ou sans enfant,
- 8 000 € pour un couple ayant 2 ou 3 enfants,
- 9 800 € pour un couple ayant 4 enfants et plus.

Les justificatifs devront être fournis dans les 12 mois suivant la réinstallation dans le nouveau logement.

La partie non justifiée par les factures nécessaires sera le cas échéant versée, mais elle sera alors soumise à charges sociales et fiscales.

h) - Les mesures de formation facilitant les mobilités dans le Groupe

Le bilan de compétences

Les salariés concernés, intéressés par une mesure de mobilité interne géographique pourront bénéficier d'un bilan de compétences.

Ce bilan sera effectué par la Structure de Mobilité lors d'entretiens individuels comprenant notamment :

- la mise en œuvre d'un inventaire professionnel du salarié, afin de mettre en évidence toutes ses compétences,
- l'identification des compétences et connaissances requises pour le poste proposé,
- si nécessaire, la recherche de formations adaptées.

A l'issue de ces bilans de compétences et si nécessaire, un plan de formation individuel sera mis en œuvre, tel que prévu ci-dessous :

i) - La formation d'adaptation

Dans le but d'accroître la mobilité interne et compte tenu des modifications de fonctions pouvant intervenir, le site d'accueil étudiera, au cas par cas, l'adéquation entre le salarié candidat et le poste proposé.

Des formations individualisées d'adaptation seront mises en place, afin de permettre aux salariés de réduire les écarts et d'acquérir les compétences requises.

Le budget individuel de formation est plafonné à 1 500 € H.T.

Paraphes :


6/10
pr

J) - La double résidence liée à la scolarisation des enfants

Dans le cas où la scolarisation des enfants empêcherait le transfert de la famille du salarié muté avant la fin du trimestre scolaire en cours, le salarié se verra proposer le remboursement de ses frais réels (sur justificatifs) d'hébergement et de transport dans la limite d'un mois au-delà de sa période d'adaptation.

Cette prise en charge se fera aux mêmes conditions que celles prévues au paragraphe «Prise en charge de frais de double résidence».

k) - Les mesures en faveur du reclassement du conjoint ou des enfants liés par un contrat d'apprentissage

Afin de faciliter au maximum les reclassements internes et la mobilité géographique, une assistance destinée à reclasser le conjoint (ou le concubin), ou les enfants en cours d'apprentissage, dans la région d'accueil sera offerte pendant 6 mois suivant la rupture du contrat de travail du salarié conjoint.

Elle prendra la forme :

- d'un bilan permettant de faire le point sur les savoir-faire, les connaissances et les motivations professionnelles,
- d'un soutien dans l'élaboration des outils de recherche d'emploi,
- de proposition de postes

Cette aide au reclassement sera apportée par les consultants du cabinet en charge du dispositif de reclassement.

La Direction du site d'accueil prendra les contacts nécessaires avec les entreprises voisines.

Article 3 : Mesures destinées à faciliter la mobilité externe

La Direction d'ALSTOM Transport S.A. et les Organisations syndicales ont convenu de mettre en place notamment des mesures destinées à favoriser les mobilités externes afin de reclasser les salariés concernés par le présent accord.

Les mesures qui vous sont présentées ci-après ont pour objet principal de faire bénéficier les salariés d'une étude complète dans le cadre d'une mobilité externe, de mesures et d'un système d'aides équivalentes au congé de reclassement, dont les modalités seront présentées dans un dossier distinct.

Les mesures sont ouvertes aux salariés n'ayant pas pu ou souhaité disposer d'un reclassement dans le Groupe.

Les départs seront conditionnés à des mesures d'accompagnement social telle que : l'aide à la recherche d'emploi, les actions de formation, l'octroi des aides à la mobilité, le bénéfice d'un bilan de compétences, d'aides à la création ou à la reprise d'activité, de primes incitatives, le versement de l'indemnité de licenciement.

Les départs volontaires seront également conditionnés aux garanties et exigences suivantes :

- La signature d'un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois.
- La recherche d'un emploi axé sur les compétences actuelles du salarié, ou adapté à son projet professionnel ou personnel tel que défini avec la Structure d'aide à la mobilité

§ 3.1 : Incitation individuelle

Outre le versement de l'équivalent de l'indemnité conventionnelle de licenciement, sur présentation d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois, il sera versé au salarié reclassé une indemnité d'initiative individuelle, à titre de dommages et intérêts de rupture, et cela que l'initiative de la mobilité en revienne au salarié ou à la Structure d'aide à la mobilité.

Cette indemnité sera de 10 000 €.

L'indemnité de licenciement et l'aide incitative seront versées lors du départ du salarié à l'occasion du solde de tout compte.

Afin de compenser le caractère non garanti de la perspective d'embauche du CDD, l'incitation individuelle ci-dessus sera majorée de 15 %.

L'indemnité d'incitation individuelle sera majorée de 2 000 €. dans le cas où le salarié ne bénéficie pas de l'indemnité relative à l'aide au conjoint pour la recherche d'emploi, prévue au paragraphe 3.2.

§ 3.2 : Aides financières à la mobilité géographique externe à ALSTOM

La Direction propose l'attribution d'une aide financière pour les personnes concernées qui remplissent les conditions suivantes :

- Etre embauché en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois dans une Entreprise n'appartenant pas au Groupe ALSTOM
- Avoir changé de domicile. La distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail devant être au moins égale à 50km (trajet aller).ou 1h 30mn (trajet aller).

Cette aide est destinée à couvrir, sur justificatifs, les frais de déménagement et de réinstallation engagés par le salarié.

La Société versera à chaque bénéficiaire une somme de :

- 3 700 € pour un célibataire
- 6 100 € pour un couple avec 1 enfant ou sans enfant
- 8 000 € pour un couple ayant 2 ou 3 enfants
- 9 800 € pour un couple ayant 4 enfants et plus

Cette indemnité forfaitaire sera versée au salarié au moment du déménagement si celui-ci intervient dans un délai maximum de 6 mois suivant son embauche.

Aide au conjoint pour la recherche d'un emploi :

Dans le cas où la mobilité géographique du salarié entraînerait la perte d'emploi de son conjoint, le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire individuelle ayant la nature de dommages et intérêts de 4 000 €.

§ 3.3 : L'aide technique apportée par la Structure Mobilité

Afin d'aider dans la recherche d'une mesure de reclassement externe, une Structure d'aide à la mobilité pourra être sollicitée afin d'envisager notamment des solutions personnalisées suivant les besoins. La Structure mobilité pourra ainsi apporter son concours pour aider à la définition d'un projet professionnel, former aux négociations d'un nouvel emploi ou aider à la création d'entreprise.

Après concertation avec les Partenaires sociaux, il a été décidé que le choix de la structure de mobilité relèverait de la compétence de chacun des établissements concernés afin que soient prises en compte les spécificités locales propres au bassin d'emploi.

Par ailleurs, la Structure de mobilité sera également sollicitée dans le cadre de la mobilité externe, à travers l'octroi d'un congé de reclassement tel que prévu selon les dispositions législatives en cours.

Article 4 : Dispense de préavis

Pour permettre une disponibilité complète vis à vis de la Structure d'aide à la mobilité et une implication active dans la recherche d'un nouvel emploi, l'établissement d'origine du salarié s'engage à dispenser le personnel concerné par le présent projet de l'exécution de son préavis.

Article 5 : Durée d'application des dispositions

Les présentes dispositions sont applicables pour une durée limitée à la mise en œuvre effective du Centre de Service partagés Ressources Humaines, dans la limite maximum du 31 décembre 2005.

Ces dispositions sont à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des lois, règlements, conventions et autres existants et/ou pouvant intervenir après sa mise en application.

Article 6 - Durée de l'accord

La période d'accès au dispositif s'étend jusqu'au 31 décembre 2005.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin le 31 décembre 2005 et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'échéance du terme. Il prendra effet après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 7 - Dépôt de l'accord

Le texte du présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire et sera déposé à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du conseil des Prud'hommes par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Ouen, le 17 février 2004

Pour la Société ALSTOM Transport S.A.
Monsieur Jean BOUZON
Vice-Président Ressources Humaines France

Pour la C.G.T.
Monsieur GARNIER

Pour la C.F.D.T.
Monsieur MAILLOT


Pour la C.F.E.-C.G.C.
Monsieur LESOU


Pour F.O.
Monsieur THIRY

Pour la C.F.T.C.
Monsieur MOUSSET