

ALSTOM TRANSPORT SA

ACCORD DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS & DES COMPETENCES (GPEC)

25 Mars 2014

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
CHAPITRE 1 LES PRINCIPES ET LES ACTEURS	3
LA MISE EN ŒUVRE DE LA GPEC REPOSE SUR LES PRINCIPES ET ACTEURS SUIVANTS	3
DEROULEMENT PREVISIONNEL DES REUNIONS	3
CHAPITRE 2 DIAGNOSTIC ANNUEL SUR L'EMPLOI ET LES COMPETENCES	4
ELABORATION DU DIAGNOSTIC ANNUEL SUR L'EMPLOI ET LES COMPETENCES :	4
DEFINITION DES EMPLOIS CRITIQUES, CROISSANTS ET DECREISSANTS.....	4
DEFINITION DES PLANS D'ADAPTATION	5
LES PREVISIONS D'EMBAUCHES	5
LA PROMOTION INTERNE	5
COMMISSION DE SUIVI : MISSION.....	5
COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT	6
LES COMMISSIONS GPEC DES ETABLISSEMENTS	6
COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT	6
CHAPITRE 3 LES DISPOSITIFS DE DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL ET DE MOBILITE	7
LES DISPOSITIFS GENERAUX ET PERMANENTS EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL.....	7
LES DISPOSITIFS GENERAUX ET PERMANENTS EN MATIERE DE MOBILITE INTERNE	8
LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES DES DEUXIEMES PARTIES DE CARRIERE POUR LES SALARIES DE 45 ANS ET PLUS	9
LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES POUR LES SALARIES OCCUPANT DES EMPLOIS DECREISSANTS.....	9
LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES DES FINS DE CARRIERES	12
CHAPITRE 4 ELARGISSEMENT DES DISPOSITIFS SPECIFIQUES DES SALARIES OCCUPANT DES EMPLOIS DECREISSANTS A D'AUTRES SALARIES VOLONTAIRES	14
PRINCIPE	14
MODALITES D'ACCES AUX DISPOSITIFS	14
INFORMATION DES COMMISSIONS GPEC.....	14
MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CCE SUR L'ELARGISSEMENT	14
MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES CE SUR L'ELARGISSEMENT	15
BILAN DES RECLASSEMENTS EFFECTIFS	15
CHAPITRE 5 MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD	15
CHAMP D'APPLICATION	15
SUIVI DE L'ACCORD.....	15
DUREE DE L'ACCORD	15
DEPOT DE L'ACCORD.....	16

Préambule

Les évolutions du marché, des technologies et des besoins de nos clients amènent l'entreprise à faire évoluer régulièrement ses organisations et ses ressources, afin d'assurer le niveau de performance garant de sa pérennité et de maintenir sa position d'acteur majeur sur le marché ferroviaire.

Face à ces évolutions et aux nécessaires changements qu'elles entraînent, l'entreprise s'est engagée à communiquer ses axes stratégiques, à favoriser l'anticipation des éventuelles conséquences sur la nature et le volume des emplois et à encourager le développement individuel à travers les parcours professionnels.

Dans ce contexte, la direction a convié les organisations syndicales à une négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur la base, notamment, des articles L.2242 (relatif à la GPEC et aux dispositifs de mobilité), L.1233-77 et suivants (relatifs aux modalités d'accès et de mise en œuvre du congé mobilité) et L.2242-19 du Code du travail (relatif aux conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés).

En outre, le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord Groupe GPEA du 30 Janvier 2012 et de l'Avenant n°1 du 29 Août 2013 ainsi que des nouvelles dispositions de la loi du 14 Juin 2013, notamment des articles L.2323-7-1 et suivants du Code du travail portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise et les informations mises à disposition du CCE.

Le présent accord a donc pour objectif d'anticiper les évolutions futures, organisationnelles et stratégiques de l'entreprise ainsi que leurs incidences en termes d'emplois croissants ou décroissants, de développement des compétences et d'accompagnement des salariés.

Chapitre 1 Les principes et les acteurs

La mise en œuvre de la GPEC repose sur les principes et acteurs suivants :

- La consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise avec une perspective à trois ans (article L.2323-7-1 du Code du travail). Celui-ci émet un avis sur ces orientations.
- L'analyse de ses effets prévisibles sur l'emploi, à partir du diagnostic annuel sur l'emploi établi par la DRH et étudié au sein de la commission de suivi du présent accord et des commissions GPEC des établissements. Celles-ci doivent être impliquées le plus en amont possible pour anticiper les actions à mettre en œuvre.
- La procédure d'information-consultation du CCE relative aux effets prévisibles de la stratégie de l'entreprise sur l'emploi et les compétences, et les adaptations à mettre en œuvre,
- La déclinaison de cette procédure d'information-consultation du CCE au sein des CE des sites.

Sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié de prendre en main son projet d'évolution professionnelle.

Déroulement prévisionnel des réunions :

- Dernier trimestre de l'exercice : Information consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- Dernier trimestre de l'exercice : Information consultation des CE sur la déclinaison de ces orientations dans l'établissement
- Premier trimestre de l'exercice suivant Réunions des commissions GPEC locales qui établissent une synthèse et des recommandations
- Premier trimestre de l'exercice suivant : Information consultation du CE suite au compte rendu de la commission GPEC
- Mai/Juin : Réunion de la commission de suivi GPEC centrale (à l'issue des commissions locales)
- Juin : Information consultation du CCE sur la GPEC

La démarche de GPEC ne peut réussir sans l'engagement de tous les acteurs : salariés, encadrement, équipes ressources humaines et représentants du personnel, notamment les commissions GPEC.

Le cas échéant des actions de formation adaptées avec des budgets spécifiques peuvent être définies en concertation avec les commissions GPEC et formation locales, en complément aux plans de formation des sites. Chaque établissement communiquera au personnel la situation en matière d'emplois croissants et/ou décroissants, et les actions engagées pour y faire face (plans de formation, plans de recrutement, accompagnement de la mobilité etc.).

Chapitre 2 Diagnostic annuel sur l'emploi et les compétences

Elaboration du diagnostic annuel sur l'emploi et les compétences :

Les services ressources humaines de chaque établissement établissent un rapport annuel « standard » conformément aux dispositions de l'article L.2323-61 du Code du Travail et de l'accord GPEA groupe. Ce rapport (incluant des indicateurs) permet à l'ensemble des établissements d'organiser de manière cohérente leurs actions.

Il porte notamment sur :

- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, les grandes évolutions technologiques
- le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise,
- le bilan des entretiens individuels et des processus RH liés au développement individuel,
- les départs en retraite,
- les besoins en recrutement par métiers
- la pyramide des âges par métiers
- les actions en faveur de l'emploi des seniors dans l'entreprise,
- les prévisions sur les emplois : emplois critiques, croissants et décroissants.
- les passerelles entre les métiers (les liens avec les référentiels de compétences et les fiches de postes prévus par la démarche qualité seront notamment recherchés)
- le développement de l'apprentissage et les perspectives d'embauche des apprentis

Définition des emplois critiques, croissants et décroissants

Pour ces emplois, il est retenu les définitions suivantes :

- **emplois critiques** : emplois pour lesquels il est constaté une rareté sur le marché de l'emploi et/ou nécessitant une durée d'acquisition de compétences spécifiques aux métiers du ferroviaire
- **emplois croissants** : emplois dont le nombre est prévu d'augmenter du fait de l'évolution de la charge,
- **emplois décroissants** : emplois menacés d'une réduction du fait notamment de baisse de charge, de changement organisationnel, de transfert d'activité internes ou externes, des évolutions technologiques ou réglementaires.

Ces emplois constituent les cibles prioritaires de la GPEC.

Définition des plans d'adaptation

Ces plans sont établis annuellement à partir du diagnostic annuel sur l'emploi et les compétences. Ils visent à mettre en œuvre de façon concrète les dispositifs et outils de GPEC prévus par le présent accord en distinguant :

- Les mesures qui s'adressent aux salariés qui font partie des cibles prioritaires identifiées,
- Les mesures particulières envisagées pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- Les moyens à mettre en œuvre pour la réalisation de ces plans d'adaptation, notamment en terme de formation (formation interne et/ou externe, transfert de compétences)

Les prévisions d'embauches

Les prévisions de recrutement en fonction du plan de charge et de l'évolution des effectifs sont établies annuellement par les opérationnels, et consolidées par la DRH à partir du diagnostic sur l'emploi et les compétences. Ces prévisions de recrutement doivent intégrer les possibilités de recrutement interne.

La promotion interne

Les besoins en recrutement doivent créer des opportunités de promotion interne, quelle que soit la catégorie professionnelle concernée. Le service RH mettra en œuvre une démarche volontariste sur ce sujet. Il ne sera procédé au recrutement externe qu'après vérification de l'absence de candidats internes, ayant le niveau de compétences ou étant capables d'être formés au niveau de compétences exigé pour le poste. Les résultats des actions menées en faveur de la promotion interne seront inclus dans le bilan annuel sur la GPEC de l'établissement.

Commission de suivi : Mission

Le rôle de la commission de suivi GPEC est de réfléchir et d'échanger sur l'impact de la stratégie sur l'emploi et les compétences,

Etre informée des évolutions d'organisation ou des projets industriels qui auraient des incidences significatives sur le niveau d'emploi sur plusieurs établissements d'ALSTOM Transport, ou une incidence importante sur un des établissements

Participer à une compréhension partagée avec le CCE des impacts de la stratégie de l'entreprise sur l'emploi et les compétences et préparer ainsi les consultations de cette instance.

Son rôle est de faire un examen du diagnostic annuel sur l'emploi et les compétences. Le diagnostic sur l'emploi et les compétences vise notamment à identifier les emplois selon la nomenclature définie ci-dessus : emplois critiques, croissants et décroissants. En outre, elle participe à la réflexion sur l'élaboration des plans d'adaptation. Un relevé de conclusion de ses travaux est établi en fin de séance et est remis au CCE.

Composition et fonctionnement

La délégation des organisations syndicales comprend quatre membres titulaires par organisation syndicale signataire de l'accord, le secrétaire du CCE est membre de droit.

La délégation employeur comprend le DRH France ou son représentant, qui assure la présidence du comité, et le cas échéant des représentants de la Direction des organisations impactées, auxquelles peut se joindre tout intervenant utile à la compréhension du dossier sur lequel portent les travaux

Elle se réunit une fois par an en séance ordinaire. Elle peut également se réunir en séance exceptionnelle en cas de besoin si des incidences significatives sur l'emploi au niveau de plusieurs établissements de l'entreprise sont envisagées.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif. Un crédit annuel de 20 heures de délégation est accordé à chacun de ses membres pour préparer les réunions de la commission (hors réunions exceptionnelles).

Les Commissions GPEC des établissements

Sur le périmètre de chaque établissement, le rôle de la Commission GPEC est identique.

Composition et fonctionnement

La délégation des organisations syndicales comprend deux membres titulaires par organisation syndicale représentée sur l'établissement. Le secrétaire du CE est membre de droit.

La délégation employeur comprend le DRH de l'établissement, qui assure la présidence du comité, et le cas échéant des représentants de la Direction des organisations impactées, auxquelles peut se joindre tout intervenant utile à la compréhension du dossier sur lequel portent les travaux, sous réserve de l'accord de la majorité de ses membres.

Elle se réunit une fois par an en séance ordinaire. Elle peut également se réunir en séance exceptionnelle en cas de besoin si des incidences significatives sur l'emploi au niveau de l'établissement sont envisagées.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif. Les moyens nécessaires à son fonctionnement, notamment en termes de crédit d'heure, sont arrêtés localement.

Un calendrier est établi chaque année pour les réunions GPEC des établissements qui précèdent la réunion de la commission centrale.

Chapitre 3 Les dispositifs de développement individuel et de mobilité

Les dispositifs généraux et permanents en matière de développement individuel

Les entretiens individuels

En dehors des points réguliers faits entre le salarié et son responsable hiérarchique, le cycle managérial annuel prévoit un entretien annuel (« entretien individuel de performance »), permettant de faire le point sur les résultats de l'année écoulée et de définir les objectifs de l'année à venir. Un second entretien formel est recommandé en milieu d'exercice. Ces entretiens sont l'occasion d'une discussion spécifique sur le développement du salarié : bilan et bénéfice de la formation de l'année écoulée, actions de développement individuel nécessaires pour l'exercice à venir.

Les plans de développement individuel

Chaque salarié de l'entreprise, quelle que soit son ancienneté, doit pouvoir bénéficier d'un plan de développement (évolution dans son métier ou passerelles vers d'autres métiers) soit à sa demande auprès de son responsable RH soit dans le cadre des processus RH déployés au sein de l'entreprise. Ce plan élaboré au cours d'échanges avec l'encadrement et le support des services RH identifie les souhaits d'évolution et de mobilité ainsi que les actions qui permettront d'assurer la transition vers un futur rôle. Ces plans peuvent intégrer les dispositifs d'accompagnement en vigueur en matière de bilan, de validation et développement des compétences qui seront à cette occasion expliqués au salarié.

Le bilan de compétence

Tout salarié volontaire pour un plan de développement individuel validé dans son principe par la DRH peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences. Ce dispositif lui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La mise en œuvre de ce bilan pourra, avec l'accord de l'entreprise, être imputable sur le droit individuel à la formation. Il est financé par le FONGECIF. Toutefois, l'entreprise pourra, en cas de refus du FONGECIF d'une demande d'un bilan de compétences préalable à un projet personnel identifié à mettre en place dans des délais très brefs, prendre en charge le coût de ce bilan.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les salariés pourront, s'ils le souhaitent, entrer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur. Les candidatures de salariés ayant effectué une telle démarche seront prises en compte au même titre que tout autre candidat à un poste ouvert en interne.

La VAE est la possibilité pour toute personne engagée dans la vie active – depuis au moins 3 ans – de faire valider les acquis de son expérience, professionnelle ou non, en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. Elle permet aussi d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

ALSTOM Transport prendra en charge les frais afférents à l'accompagnement de la demande, ceux relatifs aux coûts pédagogiques, aux frais de déplacement et à la prise en charge totale ou partielle des salaires pendant la durée de la formation dans la limite de 2000€ par salarié.

Le développement et le rôle des seniors

Des mesures spécifiques sur le développement des seniors seront définies et mises en œuvre par chaque établissement, notamment à travers l'entretien à mi carrière. Il porte notamment sur :

- La poursuite de plans de formation adaptés au cours de la seconde partie de carrière
- L'accès à la formation sans discrimination liée à l'âge
- Des missions de tutorat et/ou d'actions de transfert de compétence

Les dispositifs généraux et permanents en matière de mobilité interne

Les principes

La mobilité s'applique dans le cadre des règles en vigueur au sein du groupe.

La mobilité interne recouvre les situations de promotion, de changement de service, d'établissement, de secteur et enfin de pays. La mobilité est un axe majeur de la politique RH de l'entreprise et participe au développement à la fois des salariés et de l'entreprise. L'entreprise s'est fixé comme objectif de privilégier les candidatures internes.

Responsabilité du manager

Faciliter la mobilité interne des membres de ses équipes est une responsabilité majeure pour chaque manager. A ce titre, il prend une part active pour initier et accompagner chaque projet.

Processus transparent

Le processus de mobilité interne est animé en toute transparence suivant les procédures en vigueur au sein du groupe avec le manager actuel et le responsable RH en charge de ce processus. Tous les postes ouverts sont accessibles en ligne ou font l'objet d'un affichage au sein des établissements pour les salariés n'ayant pas accès à internet.

Accompagnement de la mobilité géographique

Chaque salarié envisageant une mobilité géographique pourra se procurer auprès du service RH de son établissement le document présentant l'ensemble des conditions matérielles de mobilité en France édité régulièrement par la DRH d'ALSTOM France et applicable à l'ensemble des Secteurs du Groupe. Ces conditions concernent la préparation du transfert, le déménagement, la période transitoire de séparation familiale, l'indemnité de réinstallation, le logement et les dispositions relatives à la mutation. Par ailleurs, une aide au reclassement du conjoint est allouée sous forme d'une aide à la recherche d'emploi, à la réalisation du CV, à la préparation à l'entretien d'embauche. Cette prestation est limitée à 1500 €.

Les dispositifs spécifiques des deuxièmes parties de carrière pour les salariés de 45 ans et plus

Les dispositifs applicables sont ceux de l'accord GPEA du groupe ALSTOM.

Les dispositifs spécifiques pour les salariés occupant des emplois décroissants

Principe

Un plan d'adaptation de l'établissement doit le cas échéant faire l'objet d'une information-consultation du CE. Celui-ci en prévoit la durée, le périmètre et les modalités de suivi. Dans le cadre de ce plan, les salariés bénéficient d'une aide pour un reclassement interne ou externe, sur la base du volontariat.

L'entretien d'orientation avec un RH

Les salariés seront invités à un entretien avec un membre de l'équipe RH de l'établissement. L'objectif de l'entretien sera d'informer le salarié que son poste est identifié comme un poste décroissant et d'envisager avec lui les différentes solutions pour lesquelles une aide peut lui être apportée :

- Mobilité interne dans l'établissement ou dans un autre établissement du Groupe,
- Départ pour un emploi stable dans une autre entreprise,
- Création ou reprise d'une activité professionnelle,
- Congé de longue durée,
- Mobilité volontaire sécurisée (Art. L.1222 du Code du travail).

L'Espace Mobilité

Des moyens spécifiques seront mis en œuvre afin de garantir le déroulement des entretiens dans un délai raisonnable. Dans ce cas, un Espace Mobilité, où l'ensemble des offres du Groupe sera disponible et consultable, sera mis en œuvre. Ces salariés y seront assistés pour la préparation de leur projet de mobilité interne ou externe.

L'accompagnement de la mobilité interne

La priorité sera donnée à la recherche de solutions privilégiant un reclassement sur l'établissement. L'ensemble des postes ouverts sera examiné afin d'identifier les possibilités de reclassement, à défaut l'ensemble des postes ouverts sur le Groupe en France sera également examiné.

Les besoins en formation identifiés dans le cadre de ces reclassements feront l'objet d'un budget spécifique dans la limite de 2 000 € par personne concernant les coûts pédagogiques et seront intégrés dans le plan de formation en cours en tant qu'actions prioritaires.

Les salariés handicapés bénéficient d'une priorité de reclassement sur tout poste ouvert répondant aux critères d'aptitude requis ou aux postes pouvant être adaptés à leur handicap.

L'accompagnement du reclassement externe

Les salariés souhaitant se porter volontaires pour un reclassement externe à l'entreprise bénéficient du support et d'un accompagnement spécifique à l'élaboration d'un projet professionnel. Chaque projet est validé par la DRH après demande écrite faite par le salarié comprenant les informations nécessaires à son acceptation, notamment en terme d'objectifs professionnels et de besoins de formation associés.

Mise en œuvre d'un projet de départ pour un emploi dans une autre entreprise

Les salariés volontaires pour un reclassement sur un emploi stable à l'extérieur de l'entreprise peuvent se faire accompagner dans leur recherche par l'Espace Mobilité, jusqu'à ce qu'ils aient une proposition d'emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois. Le temps consacré à l'accompagnement par l'Espace Mobilité pour l'élaboration de leur projet est considéré comme temps de travail, et fait l'objet d'un planning validé par la DRH.

Lors de la rupture du contrat, ils perçoivent leur indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi qu'une prime brute de 8000€ si leur départ intervient pendant la période définie dans le plan d'adaptation de l'établissement.

Mise en œuvre d'un projet de création ou reprise d'une activité professionnelle

Les salariés ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité font l'objet d'une démarche et d'une assistance particulière développée par un conseiller spécialisé de l'Espace Mobilité.

Ils peuvent bénéficier d'une formation spécifique auprès d'organismes compétents habilités par le service public de l'emploi pour ce type de formation dans la limite d'un budget de frais pédagogiques de 2000 € pris en charge par l'entreprise après validation de leur demande.

Lors de la rupture du contrat, dès le lancement ou la reprise de l'activité sur présentation du K-bis, ils perçoivent leur indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi qu'une prime d'installation brute de 25000 €. Pendant les 6 premiers mois, ils bénéficient en outre d'un suivi par un prestataire spécialisé, pour leur permettre de sécuriser le démarrage de leur nouvelle activité.

Aide à la mise en œuvre d'un projet de reclassement externe: le congé de mobilité

Les salariés souhaitant mettre en œuvre un projet de départ pour un emploi stable dans une autre entreprise ou un projet de création ou reprise d'une activité professionnelle peuvent bénéficier d'un congé de mobilité à leur demande ou sur proposition de l'entreprise. Dans les deux cas les délais de réponse à la demande ou à la proposition du bénéfice du congé de mobilité est fixé à 15 jours.

Dès lors qu'ils sont en congé de mobilité, leur contrat de travail sera rompu d'un commun accord au terme du congé dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle suivant les dispositions réglementaires en vigueur. La durée de ce congé est fixée d'un commun accord entre le salarié et la DRH au vu du projet professionnel, dans la limite d'un an. Il peut être mis en œuvre à tout moment.

Pendant la durée du congé, les salariés perçoivent leur salaire mensuel sur la base de leur rémunération des 12 derniers mois précédents leur départ en congé mobilité.

Ces salariés peuvent en outre bénéficier d'une formation de longue durée, plafonnée à 300 heures. ALSTOM Transport prendra en charge les coûts pédagogiques et les frais de déplacement pendant la durée de la formation dans la limite de 3000 €. Le salarié engagé dans ce dispositif devra participer aux actions de reclassement mises en œuvre, à défaut le congé de mobilité sera rompu.

Dans le cas où les actions de reclassement se concrétisent par des périodes de travail en CDD chez un autre employeur, le congé de mobilité et le contrat de travail initial sont suspendus et aucune indemnité n'est versée jusqu'au terme du CDD ; si elles ne se concrétisent pas par un emploi stable, le congé mobilité reprend à l'issue du CDD pour la période restant à courir ; si elles se concrétisent par un CDI avant le terme du congé de mobilité, ce dernier et le contrat de travail initial sont rompus d'un commun accord.

Les membres des comités d'établissement sont informés de la mise en œuvre du dispositif du congé mobilité dans le cadre des procédures d'information et consultation prévues par le présent accord.

Validation de projet de reclassement externe

Pour prendre effet, le départ volontaire du salarié en reclassement externe devra faire l'objet d'une demande écrite auprès de la DRH, qui fera part de sa décision dans un délai de 15 jours. Le salarié dispose d'un délai de rétractation de 7 jours. ALSTOM Transport se réserve un droit de veto, sauf pour les salariés qui produiront une lettre d'embauche dans une société extérieure au Groupe.

Les volontaires au départ qui souhaiteraient être dispensés d'effectuer leur préavis l'indiqueront dans leur lettre de volontariat ci-dessus, la DRH s'efforçant de satisfaire ce souhait.

Priorité de réembauche dans le cadre d'un projet professionnel externe à l'entreprise

Les salariés qui en font la demande au moment de leur départ effectif de l'entreprise bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant une durée d'un an pour tout emploi devenu disponible et compatible avec leurs compétences.

Le congé de longue durée

Les salariés volontaires à un congé de longue durée pour des raisons personnelles doivent en faire la demande auprès de la DRH pour validation. Le congé peut être d'une durée de 2 ou 3 ans, décidée d'un commun accord entre le salarié et la DRH, et se concrétise par une suspension de contrat de travail.

Durant la durée de ce congé et en l'absence d'une activité professionnelle rémunérée attestée par la transmission de la déclaration d'imposition annuelle de l'année concernée, le salarié perçoit une indemnité brute de 2000 € par année de congé, versée au terme de chaque année. A la fin de la période de congé, si le salarié le souhaite, l'entreprise s'engage à lui proposer un emploi de qualification et rémunération équivalentes à celui qu'il avait au moment de la suspension.

En revanche, si le salarié ne souhaite pas réintégrer l'entreprise, le contrat est rompu dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle suivant les dispositions réglementaires en vigueur.

Les dispositifs spécifiques des fins de carrières

Le bilan retraite

Les salariés de 55 ans et plus peuvent au vu des informations qui leur sont fournies par les régimes de Sécurité Sociale auxquels ils ont cotisé et les caisses de retraite complémentaire, faire le point avec la Direction des Ressources Humaines, sur les modalités de leur fin de carrière.

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail (RPA, CET) applicables sont ceux de l'accord GPEA (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Ages) du Groupe Alstom.

Aide au rachat des trimestres

Les dispositions légales permettent aux salariés qui le souhaitent de racheter des trimestres d'assurance vieillesse correspondant à leurs années d'études ou années incomplètes, notamment au titre du congé parental d'éducation. Les salariés qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance vieillesse au titre du régime général, au titre d'années d'études ou d'années incomplètes, bénéficient d'une aide de l'entreprise pour le rachat de ces trimestres dans la limite de 2500€. Les sommes versées auront le caractère de salaire et seront soumises à charges sociales.

Allocation de départ en retraite (ADR)

Dans le cadre de l'adhésion au dispositif RPA (Accord GPEA Groupe du 30 Janvier 2012) comme dans le cadre de tout départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié, les salariés concernés perçoivent à leur départ de l'entreprise une indemnité de départ à la retraite majorée, appelée Allocation de Départ en Retraite (ADR) selon les modalités suivantes :

- | | |
|-----------------|----------------------------------|
| - 2 mois | après 5 ans d'ancienneté |
| - 3 mois | après 10 ans d'ancienneté |
| - 4 mois | après 15 ans d'ancienneté |
| - 5 mois | après 20 ans d'ancienneté |
| - 6 mois | après 25 ans d'ancienneté |
| - 7 mois | après 30 ans d'ancienneté |
| - 8 mois | après 40 ans d'ancienneté |

L'ancienneté prise en compte est celle acquise au sein du Groupe ALSTOM.

Les régimes sociaux et fiscaux applicables sont ceux de l'indemnité de départ à la retraite.

Le mois de salaire prévu à ce barème correspond à 1/12^{ème} de la rémunération annuelle brute soumise aux cotisations de Sécurité Sociale au cours des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif RPA. Le salaire correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées ou partiellement rémunérées (maladie, maternité...) sera reconstitué pour calculer le montant de l'indemnité.

Sauf dispositions spécifiques (telles que le dispositif CAATA), l'ADR se substitue à toutes indemnités prévues par les Conventions Collectives applicables dans le cadre des départs en retraite.

Un acompte à valoir sur le montant de l'ADR peut être versé à la demande du salarié, dans la limite de 50% de l'ADR, dans l'année précédant le départ en retraite du salarié.

Chapitre 4 **Elargissement des dispositifs spécifiques des salariés occupant des emplois décroissants à d'autres salariés volontaires**

Principe

A l'issue de la période réservée aux salariés occupant des métiers décroissants définie dans le plan d'adaptation du site et après la présentation du bilan au Comité d'Etablissement, il peut être convenu d'ouvrir le bénéfice des mesures décrites dans le chapitre précédent à d'autres salariés de l'entreprise n'occupant pas des métiers décroissants dès lors que le poste qu'ils libèrent peut être occupé par un salarié occupant un métier décroissant.

Modalités d'accès aux dispositifs

La demande des salariés concernés par l'élargissement et volontaires doit être formalisée auprès de la DRH dans un délai défini dans le plan d'adaptation pour examen et validation.

Le départ de ces salariés n'est possible qu'après accord de la direction et si un salarié occupant un poste sur un métier décroissant a été reclassé sur le poste rendu disponible.

L'acceptation du volontariat et le départ effectif sont réalisés dans des conditions analogues à celles décrites au chapitre précédent relatif aux dispositifs spécifiques pour les salariés occupant des emplois décroissants.

Le nombre de ces salariés est limité au périmètre des métiers décroissants défini dans le plan d'adaptation de l'établissement.

Information des Commissions GPEC

L'élargissement des dispositifs spécifiques pour les salariés occupant des emplois décroissants à d'autres salariés doit faire l'objet d'un examen par la commission GPEC lorsque cet élargissement concerne plusieurs établissements. Les Commissions GPEC des établissements inclus dans le nouveau périmètre d'application sont préalablement informées. Lorsque cet élargissement est limité au périmètre d'un établissement, il est examiné au niveau de la Commission GPEC de l'établissement.

Modalités d'information et de consultation du CCE sur l'élargissement

Si plusieurs établissements sont concernés par l'élargissement de ces dispositifs une information consultation est engagée auprès du CCE. La procédure porte sur le nouveau périmètre.

Modalités d'information et de consultation des CE sur l'élargissement

La procédure est engagée avec les CE si l'établissement est concerné par le nouveau périmètre du champ d'application de ces dispositifs. Elle porte sur ce nouveau périmètre.

Bilan des reclassements effectifs

A l'issue de la période de volontariat, et au terme de la période d'élargissement, la DRH réalise un bilan des reclassements effectifs. Ce bilan fait partie du diagnostic emploi et compétences établi par la DRH et est présenté au Comité et aux Commissions GPEC des établissements concernés.

Chapitre 5 Modalités d'application de l'accord

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est l'entreprise ALSTOM Transport S.A.

Suivi de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est réalisé à l'occasion de la réunion annuelle de la commission GPEC.

Durée de l'accord

Le présent accord cessera de produire ses effets au 31 Décembre 2016.

Les parties se réuniront 3 mois avant la date de fin d'effet des présentes dispositions Cet accord est indivisible.

Conformément à l'article L 2222-5 du Code du Travail, le présent accord pourra être révisé, à la demande d'un ou plusieurs signataires qui devra formuler des propositions concrètes à l'appui de sa demande. Cette demande sera réalisée par la partie demanderesse par courrier envoyé en recommandé avec accusé réception.

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties. Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE-Unité territoriale Seine-Saint-Denis, une version sur support papier et une version sur support électronique, ainsi qu'un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

Fait à Saint-Ouen, le 25 Mars 2014

Pour **ALSTOM** Transport SA,

Monsieur Thierry HUBER
Directeur des 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.G.T.**
Monsieur Christian GARNIER

Pour **F.O.**
Monsieur Philippe PILLOT

