

**ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES AGES ET DES
PARCOURS PROFESSIONNELS
AU SEIN DE LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT S.A.**

ENTRE

LA SOCIETE ALSTOM Transport S.A., dite « *ATSA* » dont le siège social est situé 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen-sur-Seine (93400), représentée par Madame Maud Lievin, agissant en qualité de Vice-Présidente Ressources Humaines France,

D'une part,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES des salariés au sein du périmètre de l'entreprise ATSA, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

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

D'autre part,

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

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Paraphes des parties : LD

BAZ
BAZ

JV
JV

ML
ML

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L.2242-13 du code du travail relatif à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et de l'article 7.6 de l'accord relatif à la représentation syndicale et au dialogue social au sein de la Société ALSTOM Transport S.A.

Il se situe dans le prolongement d'accords successifs signés entre la Direction et les Organisations syndicales au sein d'ALSTOM portant sur :

- La démarche de gestion prévisionnelle des emplois
- La démarche de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences
- L'insertion durable dans l'emploi, et, la transmission des compétences notamment entre les seniors et les jeunes
- L'aménagement de la fin de carrière

Il intègre dans une même démarche et un seul texte de référence les dispositifs de gestion des emplois et de fin de carrière. En revanche, les Parties s'accordent sur le fait qu'en l'absence de données environnementales précises sur le sujet, il est prématuré, à ce stade, d'intégrer les enjeux de transition écologique dans le présent accord.

Dans un contexte caractérisé par la nécessité de garantir la compétitivité, dans un marché très concurrentiel, l'émergence des nouvelles technologies, qui modifient les métiers et les compétences, l'exigence d'un haut niveau d'innovation pour continuer à se différencier sur les marchés, les Parties se donnent pour priorité, dans le cadre du présent accord, de définir les mesures qui seront mises en œuvre pour :

- ❖ Accompagner les sites dans leurs adaptations conjoncturelles à la charge et à l'optimisation de l'organisation des activités de l'Entreprise
- ❖ Maintenir et développer les savoirs, savoir-faire et les compétences clefs
- ❖ Accompagner les salariés sur les activités à fortes valeurs ajoutées
- ❖ Anticiper et accompagner l'évolution des métiers liée aux nouvelles technologies
- ❖ Encourager et favoriser le développement de carrière des salariés et les inciter à être acteur de leur parcours professionnel
- ❖ Renouveler les compétences et équilibrer la pyramide des âges

CHAPITRE 1 : ADAPTATION A LA CHARGE ET A L'OPTIMISATION DE L'ORGANISATION DES ACTIVITES DE L'ENTREPRISE

Article 1 - MESURES PERMETTANT L'ADAPTATION A LA CHARGE

a) Le recrutement

L'effort de recrutement sera poursuivi en accompagnant notamment l'accroissement des activités faisant appel à des compétences critiques. En moyenne, 300 postes à forte complexité technique devraient être ouverts chaque année.

Pour tous les postes ouverts, la priorité sera donnée à la mobilité professionnelle interne.

Pour le recrutement des postes critiques dans un laps de temps court, l'Entreprise pourra avoir recours à un cabinet extérieur notamment pour la recherche et la sélection de profils correspondant aux besoins.

b) La mobilité interne

Les postes ouverts seront publiés pour l'ensemble des salariés, sur la totalité des sites pour s'assurer du plus large accès possible à ces informations en interne. Les sites en sous-charge porteront une attention particulière à faire connaître aux salariés concernés cette possibilité de mobilité interne.

Il est rappelé, conformément à la politique de mobilité France en vigueur, qu'ALSTOM prend en charge, tout ou partie des frais occasionnés par les mutations géographiques (recherche de nouveau logement, réinstallation, différentiel de coût entre l'ancien et le nouveau logement...) et, le cas échéant des actions de coaching à la recherche d'emploi du conjoint, s'il perd son emploi du fait de la mutation.

c) La formation sur un métier en croissance

Lorsqu'un salarié est amené à changer de métier, une formation, certifiante ou non, dont la durée et le contenu dépendront de l'écart de compétences entre les deux postes, sera proposée *via* le plan de formation.

Article 2 - MESURES PERMETTANT L'ADAPTATION AUX CREUX DE CHARGE

Indépendamment des décisions de transfert de charge entre sites qui pourront être prises, les outils suivants pourront être mobilisés localement, après concertation avec les organisations syndicales.

Cette concertation se déroulera dans le cadre de la Commission emploi-formation prévue au chapitre 6 du présent accord et aura pour objet de présenter aux membres de la commission la problématique d'emploi concernée et d'envisager avec eux le plan d'action à mettre en place.

a) Mobilité géographique entre sites

La priorité sera donnée à la recherche de solutions privilégiant une mobilité fonctionnelle sur l'établissement.

A défaut, l'ensemble des postes ouverts sera examiné, afin d'identifier les possibilités qui pourraient être offertes aux salariés sur l'ensemble des sites français dans le cadre d'une mobilité, ou d'un prêt

de main d'œuvre temporaire à but non lucratif.

En cas de mobilité sur un autre site, les conditions de mobilité France s'appliqueront de la même façon que décrit au chapitre 1, article 1-b du présent accord.

Il est rappelé que les salariés en situation de handicap bénéficient d'une priorité sur tout poste ouvert répondant aux critères d'aptitude requis ou aux postes pouvant être adaptés à leur handicap.

b) Aménagement de l'organisation et de la durée du temps de travail

Afin de maintenir les salariés dans l'emploi et conserver les compétences et savoir-faire, toute mesure d'aménagement de l'organisation et de la durée du temps de travail sera recherchée en concertation avec les organisations syndicales (passage d'une organisation en 3x8 à une organisation en 2x8, répartition par accord d'établissement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année). En dernier ressort, l'activité partielle sera mise en œuvre dans le cadre des articles L.5122-1 et R.5122-1 et suivants du code du travail.

Ces mesures sont indépendantes de la mobilisation des jours de CET épargnés par les salariés de moins de 58 ans, à laquelle la Direction pourra également recourir dans le cadre de l'article 3-2 de l'accord du 1^{er} mars 2017 relatif au Compte Epargne Temps au sein de la société ALSTOM Transport SA.

c) La formation sur un métier en croissance

Les salariés qui seront amenés à changer de métier ou à développer leur polyvalence se verront proposer, dans le cadre du plan de formation, une formation, certifiante ou non, dont la durée et le contenu dépendront de l'écart de compétences entre les deux postes.

d) Congé de mobilité

Les Parties souhaitent que les salariés concernés par un creux de charge puissent également bénéficier d'un congé de mobilité.

Le congé de mobilité est un dispositif prévu par les articles L.1237-18 et suivants du code du travail qui permet à un salarié de s'engager dans une démarche de mobilité externe en bénéficiant de mesures d'accompagnement, d'actions de formation ou de périodes de travail au sein, ou hors de l'entreprise.

Article 3 –GESTION DES PROBLEMATIQUES D'EMPLOI DECOULANT DE L'OPTIMISATION DE L'ORGANISATION DES ACTIVITES DE L'ENTREPRISE

Dans le cadre de la recherche d'une plus grande compétitivité et d'une plus grande efficacité, il est essentiel de renforcer nos filières métiers et l'efficacité de notre organisation.

A défaut de conclure un accord collectif d'établissement, les Parties conviennent de privilégier la formation, la mobilité interne et la mise en œuvre de dispositifs juridiques reposant sur le volontariat (congé de mobilité notamment) pour la gestion des problématiques d'emploi qui pourraient en découler.

CHAPITRE 2 : MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET COMPETENCES CRITIQUES

Les Parties conviennent d'une part, que la formation est un levier essentiel de la réussite des enjeux de développement et de transformation de l'activité de l'entreprise ; et d'autre part, qu'elle constitue un élément important d'une gestion dynamique des carrières. Elles s'accordent sur la nécessité de poursuivre et renforcer les dispositifs suivants :

Article 1 - PROGRAMMES DE RECONNAISSANCE ET DEVELOPPEMENT DE L'EXPERTISE

Afin de maintenir notre haut niveau d'expertise, le processus annuel d'identification, de reconnaissance et de développement de notre communauté d'experts techniques sera poursuivi dans le cadre des programmes « *WCE* » (World Class Engineering) pour l'Engineering, et « *WCM* » (World Class Manufacturing) pour l'industriel.

Dans ce cadre, les plans de développement et les plans de succession sont définis.

Article 2 - LES PASSERELLES METIERS

De façon périodique et *a minima* une fois par an, une analyse des évolutions des emplois et des compétences est effectuée dans chacun des établissements de la Société ALSTOM Transport S.A. par le management et le service des Ressources Humaines.

En fonction des besoins identifiés par les établissements, des parcours d'évolution peuvent être proposés vers un nouveau métier. Ces parcours d'évolution appelés « *passerelles métiers* » reposent sur les matrices de compétences qui ont été définies pour la plupart des métiers.

Ils peuvent donner lieu à des formations certifiantes ou qualifiantes.

Article 3 - LE TUTORAT CIBLE : TRANSMISSION DES COMPETENCES CRITIQUES

Le tutorat ciblé est un dispositif permettant de favoriser le transfert des savoirs et des savoir-faire aussi bien aux nouveaux embauchés, qu'aux salariés nouvellement affectés sur un poste ; il sera mis en œuvre notamment en anticipation des départs à la retraite lorsqu'un besoin aura été identifié sur une compétence critique uniquement et plus spécifiquement sur les compétences liées aux processus WCE/WCM.

L'entrée dans ce dispositif est conditionnée à la validation par le management et le service des Ressources Humaines d'un besoin spécifique (comme par exemple, un emploi nécessitant des compétences difficiles à trouver sur le marché ou difficiles à acquérir) et à l'identification des futurs tuteurs, lesquels doivent posséder les compétences pédagogiques nécessaires.

Le tutorat ciblé d'une durée minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un an, fait l'objet d'une convention tripartite entre le tuteur, le tutoré et service des Ressources Humaines qui formalise notamment les objectifs à atteindre à l'issue de la période.

Le dispositif fait également l'objet d'un suivi formalisé entre le tuteur, le tutoré et le service des Ressources Humaines, permettant ainsi de s'assurer que les compétences, objet du transfert, sont

bien acquises à la fin de la période de tutorat.

La mission du tuteur est, par principe, limitée à deux personnes tutorées simultanément. Le tuteur peut bénéficier d'une formation préalable en accompagnement de sa mission.

Il bénéficie également de jours dédiés à sa mission de tuteur et de la garantie de pouvoir y consacrer un temps suffisant.

A l'issue de la formation de tutorat, une évaluation est faite entre le tuteur et le(s) tutoré(s), en présence de la hiérarchie et d'un représentant des Ressources Humaines, pour vérifier que les objectifs définis ont été atteints. Si tel est le cas, le tuteur perçoit une prime d'un montant d'un mois de salaire. En cas d'atteinte partielle, la prime est versée proportionnellement à l'atteinte des objectifs.

Les Parties rappellent que le versement de la prime est subordonné à la formalisation d'une convention tripartite avant toute mise en œuvre du tutorat et qu'aucune régularisation de convention ne peut être signée a posteriori.

Une communication régulière sera effectuée auprès des équipes RH et des managers pour encourager la mise en œuvre de ce dispositif.

CHAPITRE 3 : ANTICIPER ET ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DES METIERS LIEE AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES

Les nouvelles technologies font de nettes avancées dans de nombreux domaines de nos vies quotidiennes et sont, déjà depuis quelques années, l'un des facteurs essentiels de la profonde et rapide mutation du monde de l'emploi.

Nous vivons l'émergence de nouveaux métiers aux appellations alternatives parfois complexes comme les « *Data Scientist* » (spécialistes du traitement des données), de nouveaux domaines de compétences qui ne cessent de se développer, tels que l'internet des objets (IoT), le « *Webdesign* », le « *Big data* » mais aussi, l'automatisation, l'industrialisation, les impressions 3D, l'analyse prédictive, la cybersécurité ...

Toutes ses nouvelles technologies impactent l'ensemble de nos métiers et nos façons de travailler.

C'est pourquoi, les Parties conviennent, dans le cadre du présent accord, de la nécessité de mettre en place un plan de développement spécifique lié aux nouvelles technologies. Ce plan comprend 3 axes majeurs : le diagnostic, l'information et la formation des salariés, ainsi que le recrutement des experts.

Article 1 - NOMINATION D'UN « DIGITAL CHAMPION »

En fonction de leurs problématiques spécifiques, les sites pourront nommer un « *Digital Champion* ». Il aura pour mission de définir plus précisément les évolutions liées aux nouvelles technologies pour le site, leurs impacts sur les métiers et de proposer un plan d'action local adapté aux besoins.

Article 2 - INFORMATION ET FORMATION SUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

La vitesse d'évolution des nouvelles technologies rend nécessaire une compréhension et une appropriation rapide de ces dernières.

C'est pourquoi, les formations digitales sur les nouvelles technologies, déjà en place dans l'outil I-Learn, feront l'objet d'une communication renforcée pour que le plus grand nombre des salariés puisse s'informer.

Par ailleurs, des formations spécifiques seront créées avec l'aide du département Alstom University, pour accompagner les salariés dans l'évolution de leurs métiers, comme par exemple, le « *Design Thinking* », la cybersécurité ou l'analyse des données.

De même, pour sensibiliser les managers sur les nouvelles technologies et les nouvelles méthodes de travail, un module spécifique sera ajouté au cursus de formation des nouveaux managers.

Par ailleurs, le mentorat inversé sur les nouvelles technologies sera encouragé sur l'ensemble des sites. Il consiste à affecter un jeune mentor débutant à un collaborateur expérimenté, afin de transmettre à ce dernier, ses connaissances dans le domaine des nouvelles technologies.

Article 3 - LE RECRUTEMENT D'EXPERTS

Enfin, en fonction des besoins qui auront été identifiés, des recrutements d'experts dans les domaines du numérique et des nouvelles technologies seront effectués (data scientists, cybersecurity Managers, Ingénieurs « *Deep-Learning* »).

CHAPITRE 4 : FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES SALARIES ET LES INCITER A ETRE ACTEURS DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Les Parties s'accordent sur la nécessité d'accompagner chaque salarié dans son parcours de carrière en mettant à sa disposition différents outils et dispositifs.

Article 1 - SE FORMER TOUT AU LONG DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Pour réaliser le plan de développement des compétences et afin de donner à chaque salarié les moyens de gérer sa carrière de façon dynamique, Alstom University réunit au travers de sa plateforme I-Learn (portail unique pour la formation), toutes les solutions de formation du groupe ALSTOM.

Les salariés y trouvent toute l'offre de formation du catalogue mondial d'ALSTOM organisé autour d'académies :

- ❖ Ces académies répondent aux besoins des fonctions : gestion commerciale, financière, achats, projets, EHS, qualité, juridique...
- ❖ Il existe aussi des académies transverses, qui proposent des formations sur tous les aspects sociaux, relationnels et comportementaux comme le leadership et le management, ainsi que l'innovation ou la RSE.
- ❖ Enfin les académies techniques comprennent le numérique, l'ingénierie, l'industrie, etc.

Il s'agit de formations en classes virtuelles, auxquelles chacun peut s'inscrire en ligne, mais aussi de formations en présentiel organisées par Alstom University ou directement par les sites d'ALSTOM.

On y trouve aussi une offre très vaste de « MOOC » (« Massive Open Online Course ») afin d'obtenir :

- ❖ des certifications internationales, par le biais du partenariat avec la société Coursera,
- ❖ des formations en langues (numériques et classes virtuelles) grâce à la solution Busuu,
- ❖ des formations en e-learning et en réalité virtuelle créées par des experts internes, ou mises à disposition par des fournisseurs de formations digitales.

Cette solution souple permet au plus grand nombre, de trouver du contenu pertinent, d'apprendre et de partager ses connaissances à son rythme tout en se connectant facilement, sur un ordinateur, une tablette, un téléphone, en utilisant l'application mobile I-Learn.

Les modalités d'accès à cette plateforme pour les salariés en atelier devront faire l'objet d'informations et sensibilisations spécifiques, afin de leur montrer qu'ils peuvent accéder à une large gamme de formations dans de nombreux domaines (langues, bureautique, développement personnel...).

Par ailleurs, l'outil « CK Connect » disponible sur la plateforme I-Learn aide le salarié à mieux se connaître et propose un panel de formations adaptées à chaque profil. C'est aussi un moyen d'apprendre à mieux interagir avec ses collègues.

Article 2 - LES PARCOURS DE CARRIERE

Pour élargir les compétences de ses salariés, ALSTOM encourage la mobilité interne, les passerelles entre métiers et la mobilité internationale. Une centaine d'opportunités à l'international est proposée chaque année au sein du Groupe.





Pour soutenir cette démarche, les salariés ont accès à des outils permettant d'identifier les parcours de carrière possibles :

- ❖ My Galaxy : Dans I-Learn, l'outil My Galaxy permet d'avoir une vision globale des principaux types de postes existants (périmètre, expérience requise, compétences attendues), avec des exemples de mobilités vers, ou, en amont du poste.
- ❖ My Career Path : My Career Path est un outil de gestion de carrière à destination des salariés, managers et des équipes RH permettant de mettre en adéquation les compétences et souhaits d'évolution de chacun, avec les postes de l'organisation. L'outil permet également de visualiser des exemples de trajectoires professionnelles basées sur les mobilités mises en œuvre.

Les salariés peuvent également demander un entretien de carrière auprès de leur service RH afin de faire le point sur leur perspective d'évolution professionnelle.

Article 3 - LES PROGRAMMES DE DEVELOPPEMENT

ALSTOM est engagé dans le développement et l'élargissement des compétences de ses employés. Pour ce faire, l'entreprise met en place de très nombreux cursus de formation tels que les programmes actuellement dénommés « *passage cadre* », et ceux de formation spécifiques pour nos Talents : ALP

Paraphes des parties :    

(Alstom Leadership Program), France Leadership Program (en partenariat avec HEC), Leadership au féminin (en partenariat avec HEC), le Mastère Spécialisé "Systèmes de Transports Ferroviaires et Urbains" (en partenariat avec l'Ecole des Ponts Paritech).

Au sein d'ALSTOM, une certification officielle pour Project Managers (PM) & Bid Managers a été mise en place pour reconnaître, en interne et en externe, nos compétences de PM et de Bid Management : IPMA (International Project Management Association), avec 3 niveaux de certification.

ALSTOM propose également de mettre en place des mentorats pour les salariés prenant un nouveau poste. Le mentorat est un outil de développement basé sur un partenariat entre un mentor et un mentoré et dont le but est d'enrichir le parcours professionnel des participants.

De plus, les salariés qui souhaiteraient évoluer au sein d'ALSTOM peuvent demander à bénéficier d'une formation en externe, qualifiante ou non, diplômante ou non. Cette formation pourra être prise en charge par ALSTOM (tant la formation que le maintien de salaire), si elle remplit les conditions cumulatives suivantes :

- ❖ avoir été validée par la Direction des ressources humaines et le manager, en amont de toute inscription ;
- ❖ avoir pour objet de former le salarié à un métier en tension au sein d'ALSTOM, ou permettre à un salarié occupant un métier en décroissance chez ALSTOM une reconversion interne ;
- ❖ Et être accompagnée d'une clause de dédit-formation, dans laquelle le salarié s'engage à demeurer au sein du groupe ALSTOM pendant une durée minimale de vingt-quatre (24) mois à l'issue de ladite formation.

En complément de ces programmes gérés au niveau du groupe ou de la Région, chaque site peut également offrir des programmes en fonction des besoins de développement locaux.

Article 4 - LA MOBILITE INTERNE

Les Parties réaffirment que la mobilité interne participe au développement des talents dans le Groupe et à la création des opportunités de carrière pour les individus.

L'ensemble des postes ouverts seront en priorité publiés sur la page Carrière de l'intranet, avant d'être diffusés à l'externe. Les offres doivent faire apparaître, au même titre que les diplômes, l'expérience et les compétences requises. Elles doivent préciser, à chaque fois que cela est possible, les formations permettant d'atteindre le niveau de connaissance théorique requis pour le poste.

Localement, les sites pourront faire connaître l'ensemble des postes ouverts via d'autres canaux de communication tels que les emails ou par affichage.

Les candidats internes seront prioritaires, leurs compétences et leur expérience devront être étudiées avant de se tourner vers l'externe. Un retour constructif devra être donné aux candidats internes non retenus.

La démarche de mobilité doit être actée entre le salarié et son manager, et les salariés doivent les informer lorsqu'ils décident de postuler en interne.

Article 5 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'ambition du compte personnel de formation, dit « CPF » est de contribuer, à l'initiative du salarié lui-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel. Le CPF peut financer une action de formation certifiante. Dans ce cadre, tout salarié qui souhaite changer de métier ou de profession, peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle en interne et à condition que la formation soit validée, en amont, par la Direction des ressources humaines et le manager, si le salarié mobilise les droits inscrits sur son CPF mais qu'ils sont insuffisants pour le financement de cette formation, l'entreprise s'acquittera du complément à payer, directement auprès l'organisme de formation, dans la limite de 3.000 euros. Le salarié pourra réaliser cette formation sur son temps de travail.

Enfin, il est rappelé que, sous certaines conditions, le CPF peut être utilisé dans le cadre d'une validation des acquis par l'expérience (VAE) ou d'un bilan de compétences du salarié.

CHAPITRE 5 : RENOUELER LES COMPETENCES ET EQUILIBRER LA PYRAMIDE DES AGES

L'entreprise s'est engagée dans une démarche volontariste en matière d'insertion professionnelle et veille à ce que le principe de non-discrimination soit appliqué à tous les niveaux de l'entreprise.

Article 1 - ATTIRER LES JEUNES TALENTS

a) Relations écoles




Pour répondre au besoin de renouvellement des compétences et d'équilibre de la pyramide des âges, ALSTOM souhaite attirer de jeunes Talents et travaille à être perçu comme un employeur de choix auprès des jeunes.

Pour ce faire, des actions de communication ciblées seront mises en œuvre pour faire connaître ses activités, ses métiers et ses parcours de carrière :

- ❖ Les relations avec nos écoles cibles seront renforcées, grâce notamment à la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs école. Ces derniers, issus des écoles cibles, seront en charge de promouvoir l'Entreprise lors des rencontres avec les écoles et les étudiants. Des formations, brochures, présentations seront mises à leur disposition pour en faciliter la présentation.
- ❖ Des évènements continueront à être organisés chaque année sur nos sites comme notamment des visites d'entreprise à l'attention des étudiants, des rencontres avec des professeurs et la participation à des projets collaboratifs.

b) Le contrat d'alternance

Les Parties réaffirment l'importance de recourir au dispositif de l'alternance pour renouveler les compétences et l'entreprise se fixe l'objectif de recruter 250 jeunes en contrat d'alternance durant la première année d'application de l'accord.

Paraphes des parties :    

Cet objectif sera ensuite réexaminé et ajusté chaque année pendant la durée d'application de l'accord. Les parcours d'intégration, mis en place pour faciliter l'insertion des jeunes embauchés au sein de l'entreprise, seront poursuivis.

c) La politique de stage

L'entreprise se fixe l'objectif d'accueillir (hors stage de 3^{ème}) au minimum 250 stagiaires par an.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'Education et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé, dans le cadre d'une convention de stage.

Il est rappelé que la politique d'ALSTOM en la matière est harmonisée avec une grille de gratification commune définie en fonction du niveau d'étude.

Afin de permettre de façon concrète le renouvellement des compétences au sein d'ALSTOM, les Parties souhaitent fixer un objectif minimum d'embauche global (alternants et stagiaires) de 15%.

Article 2 - FAVORISER LA DIVERSITE SOCIALE ET CULTURELLE

Dans un environnement économique difficile, les Parties estiment qu'il est particulièrement important d'agir sur l'insertion professionnelle des personnes issues de milieux sociaux modestes ou de zones prioritaires et notamment des jeunes Talents.

Seront privilégiées, d'une part, les actions en faveur des jeunes, avec ou sans qualification et ne trouvant pas de débouchés, et, d'autre part les mesures d'accompagnement permettant d'associer des salariés volontaires à cette dynamique (aide au choix d'orientation professionnelle, soutien dans la recherche d'emploi et ouverture des réseaux...).

Ces démarches s'actualisent au travers des différents partenariats nationaux, comme NQT (Nos Quartiers ont du Talent), ou régionaux comme l'Ecole de la deuxième Chance, F.A.C.E. ou Sport dans la ville.





Article 3 - MAINTENIR DE FAÇON ADAPTEE L'EMPLOI DES SENIORS ET AMENAGER LES FINS DE CARRIERE

a) Embauche

A l'exception des sites ayant une pyramide des âges inversée, les établissements ALSTOM s'efforceront de maintenir chaque année un taux d'embauche de seniors de plus de 55 ans de 2% (CDI+CDD) et une représentation des seniors à hauteur de 15% des effectifs.

b) Amélioration des conditions de travail

La recherche de l'amélioration des conditions de sécurité et de travail contribue pleinement à maintenir les salariés seniors dans leur emploi. Aussi il est convenu de poursuivre les travaux en cours impliquant Direction EHS et CSSCT, visant notamment à améliorer l'ergonomie des postes de travail et à continuer à apporter une attention particulière aux facteurs de pénibilité, tels que définis par la loi, afin

Paraphes des parties :    

de mettre en œuvre, dans le cadre des programmes de prévention, les actions nécessaires.

c) Reconnaissance des métiers et situations de travail difficiles

Les parties conviennent, indépendamment du dispositif légal de compensation de la pénibilité, de continuer à prendre en compte certaines situations spécifiques de travail et de reconduire le dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA), de façon à mieux reconnaître le travail en 2x8.

Les quatre dispositifs de Cessation Anticipée d'Activité existants (CAA1, CAA2, CAA3 et CAA4) sont reconduits jusqu'au terme du présent accord dans les conditions et selon les modalités qui sont précisées en annexe 1.

d) Aménagement des fins de carrière

Afin d'accompagner la transition des seniors entre activité professionnelle et retraite et en sus des nouvelles dispositions légales de l'article 10 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 et du décret d'application du 26 avril 2022 relatif aux salariés en forfait-jour, les Parties conviennent pour les salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'une mesure de CAA, de reconduire également jusqu'au terme du présent accord, le dispositif de Cessation Partielle d'Activité (CPA) existant dans les conditions et selon les modalités actuellement en vigueur. Celles-ci font l'objet de l'annexe 1.

Il est entendu que ces deux dispositifs ne sont ouverts qu'aux salariés non éligibles à une retraite à taux plein à la date d'entrée dans le dispositif.

A compter du 31 octobre 2022, le salarié souhaitant bénéficier de l'un de ces dispositifs doit respecter un délai de prévenance de trois (3) mois minimum auprès de son manager et de la Direction des ressources humaines, avant la date de son départ en CAA ou CPA.

e) Mesure complémentaire : reconduction de la mesure d'aide au rachat de 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 justifient d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 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 une fois au cours de leur carrière d'une aide de l'entreprise pour le rachat de ces trimestres, dans la limite de 2.500€. Les sommes versées ont le caractère de salaire et sont soumises à charges et cotisations sociales.

CHAPITRE 6 : LA DEMARCHE D'ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI, DES COMPETENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS AU SEIN D'ALSTOM TRANSPORT

Article 1 - L'INFORMATION CONSULTATION SUR LA STRATEGIE

La mise en œuvre d'une démarche de GEPP nécessite que les orientations stratégiques soient partagées aux différents niveaux de l'entreprise, afin que soient appréhendées au mieux les évolutions prévisibles des métiers et leurs conséquences.

Ce partage d'information s'inscrit au niveau du Comité Social et Economique Central dit « *CSEC* », dans le cadre de la consultation triennale et de l'information annuelle sur les orientations stratégiques et au niveau des CSE d'établissement, dans le cadre d'une information sur ces orientations stratégiques et leur déclinaison au niveau de l'établissement.

Il est organisé conformément au calendrier d'information et de consultation de ces instances.

Article 2 - LE PROCESSUS GEPP : L'ETABLISSEMENT, UN ACTEUR DETERMINANT

Le processus GEPP est conduit par les établissements dans le cadre d'une démarche qui engage les équipes RH, le management, les représentants du personnel et les salariés. Cette démarche qui est permanente, est jalonnée de rendez-vous annuels de formalisation.

a) Le rapport annuel sur l'emploi et les compétences

Au sein de chaque établissement, le service des RH et le management de chaque département élaborent conjointement un rapport annuel sur l'emploi et les compétences.

Ce rapport présente, à partir d'un état des lieux des ressources au 31 décembre de l'année précédente¹ :

- ❖ Les actions mises en œuvre durant l'année précédente ou en cours, en termes de recrutement, formation, mobilité et de mise en œuvre des processus RH liés au développement individuel, recours à l'alternance et l'apprentissage, relations écoles...
- ❖ Les principaux enjeux court/moyen terme par métier et /ou département : déclinaison locale des orientations stratégiques, plan de charge, projets, évolution d'organisation, déploiement de nouveaux outils, départ à la retraite/pyramide des âges, recours à l'intérim, à la prestation de service et à la sous-traitance.
- ❖ Leur impact à court et moyen terme sur les emplois et compétences de l'établissement et leur déclinaison par département ainsi que le plan d'actions associé.

Afin de prioriser les actions, la nomenclature actuelle des emplois est répartie selon la nomenclature suivante :

- Emplois critiques dits « *en tension* » : 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, d'une baisse de charge, d'un changement organisationnel, d'un transfert d'activité interne ou externe, d'évolutions technologiques ou réglementaires.

Le plan d'action vise à mettre en œuvre de façon concrète les dispositifs et outils prévus par le présent

¹ Cet état des lieux comporte à minima une répartition des effectifs au 31/12 de l'année précédente par CSP, y compris stagiaires et alternants, une pyramide des âges pour les métiers en tension et en décroissance et les prévisions de départs en retraite.

accord, en distinguant les mesures qui s'adressent aux salariés qui font partie des cibles prioritaires identifiées.

b) Les commissions emploi-formation des établissements

Dans chaque établissement de plus de 150 salariés, une commission emploi-formation est créée au sein du CSE.

La commission emploi-formation est composée de représentants de la Direction et de représentants du personnel, conformément à l'article 9.2 de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE d'établissement et du CSEC au sein de la Société ATSA du 4 février 2019.

Ses missions et son fonctionnement sont réglés par le même article 9.2 de l'accord CSE/CSEC susvisé du 4 février 2019.

Un calendrier est établi chaque année pour les réunions emploi-formation des établissements afin que l'ensemble de celles-ci se tiennent avant la commission centrale de suivi.

c) La commission centrale emploi-formation

Une commission emploi-formation centrale est créée au sein du CSEC d'ALSTOM Transport SA. Cette commission est composée de représentants de la Direction et de représentants du personnel, conformément à l'article 16.2 de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE d'établissement et du CSEC au sein de la Société ATSA du 4 février 2019.

d) La commission de suivi de l'accord

• Composition et fonctionnement

La commission de suivi du présent accord est composée des Parties signataires de l'accord.

Chaque organisation syndicale signataire de l'accord désigne 4 membres.

La délégation employeur comprend le DRH France, ou son représentant, qui assure la présidence de la commission, auquel peut se joindre tout intervenant utile à la compréhension du dossier.

La commission de suivi se réunit une fois par an.

Le temps consacré aux réunions préparatoires et plénières est considéré comme temps de travail effectif.

• Rôle

La commission de suivi s'assure de la mise en œuvre de l'accord au sein des établissements.

A cet effet un rapport de synthèse sur les perspectives en matière d'emploi et de compétence par site et les actions menées lui est présenté. Elle est également informée des modifications qui pourraient être apportées aux dispositifs et outils d'accompagnement du développement individuel et de la mobilité.

e) L'information des salariés

Au niveau de chaque département, les salariés sont informés au cours d'une réunion animée conjointement par le manager et le DRH ou son représentant, des évolutions prévisibles de leur activité à court et moyen terme, de leurs impacts éventuels sur l'emploi et les compétences et des mesures du plan d'action envisagé.

Cette réunion est l'occasion de rappeler les dispositifs de développement individuel et de mobilité existants, afin d'inciter chaque salarié à être acteur de son parcours professionnel.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 - LA DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 3 juin 2022, pour une durée déterminée qui prendra fin le 30 juin 2026.

Conformément à l'article L. 2253-6 du code du travail, à compter du 3 juin 2022, les stipulations du présent accord se substitueront automatiquement, et sans qu'il soit besoin de les dénoncer, aux dispositions de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des âges au sein de la Société ATSA, dit « *accord GPEC* », du 2 janvier 2019.

A l'échéance de son terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets.

Dans les 6 mois précédant son expiration, les Parties conviennent d'engager de nouvelles négociations en vue de renouveler ou de modifier les dispositions du présent accord.

Conformément aux articles L.2261-7, 7-1 et 8 du code du travail, le présent accord pourra être révisé partiellement ou en totalité à la demande d'un ou plusieurs signataires. Cette demande sera réalisée par la partie demanderesse par courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception.

Article 2 - FORMALITES, PUBLICITE, NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD

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

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

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

Fait à Saint-Ouen-sur-Seine, le 1^{er} juin 2022




Maud LIEVIN (6 juin 2022 18:25 GMT+2)

Pour la Société ALSTOM Transport SA,

Maud LIEVIN




VP RH France

Paraphes des parties : 







<p>Pour la CFDT Monsieur Laurent DESGEORGE</p> <p> _____ DSG (GPEA) (2 juin 2022 09:26 GMT+2)</p>	<p>Pour la CGT Monsieur Boris AMOROZ</p> <p> _____ AMOROZ (6 juin 2022 11:02 GMT+2)</p>
<p>Pour la CFE/CGC Monsieur Claude MANDART</p>	<p>Pour FO Monsieur Vincent JOZWIAK</p> <p></p>

Annexe 1 : Les dispositifs de CAA et de CPA

1. Le dispositif de cessation anticipée totale d'activité (CAA)

La CAA est une période au cours de laquelle le salarié tout en restant lié à l'entreprise par son contrat de travail est dispensé totalement d'activité et perçoit une indemnité calculée en fonction de son salaire antérieur. La CAA n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours de RTT ni de congés payés.

La CAA est ouverte pour une durée qui varie de 3 à 12 mois à 4 catégories de personnel :

- Opérateurs exerçant un des métiers listés en annexe 2 et/ou travaillant effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile, ou travaillant effectivement en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile. (CAA1)
- Salariés ayant exercé un des métiers listés en annexe 2, ou ayant effectivement travaillé en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile ou ayant effectivement travaillé en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile. (CAA2)
- Salariés travaillant ou ayant travaillé en 2x8 (CAA3)
- Autres ouvriers et ATAM de production, soit, à compter du 1^{er} janvier 2024, autres salariés de production appartenant aux groupes d'emploi de A à E selon la nouvelle classification conventionnelle (CAA4)

1.1. CAA1 : Opérateurs exerçant un des métiers listés en annexe 2 ou travaillant effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile ou travaillant effectivement en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile

Tout opérateur a la possibilité pour la durée du présent accord quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et à condition de faire liquider sa retraite à l'issue du dispositif de bénéficier d'une cessation totale d'activité (CAA1) d'une durée de 12 mois s'il occupe au jour de sa demande un des métiers listés en annexe 2 ou travaille effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois dans l'année civile ou travaille effectivement en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours par année civile.

Cette **durée de base de 12 mois** peut être complétée par des bonifications en fonction de la durée d'exercice du métier/poste ouvrant droit à la CAA1.

Bonifications applicables

- **2 mois** pour les opérateurs qui au jour d'entrée dans le dispositif CAA1 occupent depuis **au moins 25 ans** un des métiers listés en annexe 2 ou travaillent effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois dans l'année civile ou travaillent effectivement en grands déplacements plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile.
- **4 mois** pour les opérateurs qui au jour d'entrée dans le dispositif CAA1 occupent depuis **au moins 30 ans** un des métiers listés en annexe 2 ou travaillent en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois dans l'année civile ou travaillent effectivement en grands déplacements plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile.

- **6 mois** pour les opérateurs qui au jour d'entrée dans le dispositif CAA1 occupent depuis **40 ans ou plus** un des métiers listés en annexe 2 ou travaillent effectivement en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois dans l'année civile ou travaillent effectivement en grands déplacements plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile.

(*) pour que ce critère soit rempli, il faut qu'au moins 4 heures soient comprises entre 21h et 6h

Articulation bonifications applicables et CAA

Les bonifications prévues dans le présent accord sont indissociables du dispositif de CAA et les périodes correspondantes sont positionnées obligatoirement avant la période de CAA.

La rémunération pendant la période de bonification :

Le salarié percevra une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 100% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET durant la période de référence.

La rémunération pendant la période de CAA 1 :

Une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération sera versée aux bénéficiaires de la CAA 1 selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET durant la période de référence.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions légales en vigueur.

1.2. CAA2- Salariés ayant exercé un des métiers listés en annexe 2 ou ayant effectivement travaillé en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile ou ayant effectivement travaillé en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile au sein d'ALSTOM

Les salariés ayant exercé, au sein d'ALSTOM, un des métiers listés en annexe 2 ou, ayant travaillé comme opérateur en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) pendant au moins 6 mois par année civile, ou ayant travaillé effectivement comme opérateur en grands déplacements plus de 200 jours calendaires ou 142 jours ouvrés par année civile ont la possibilité pour la durée du présent accord, de bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité (CAA2) d'une durée de 1 à 8 mois, à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif.

La durée de la période de CAA2 varie en fonction de la durée pendant laquelle le salarié a effectivement exercé un des métiers listés en annexe 2 ou a travaillé en qualité d'opérateur en poste alterné avec nuit ou en poste de nuit (*) ou en grands déplacements dans les conditions définies ci-dessus.

- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 5 et 10 ans (exclus) : 1 mois
- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 10 et 15 ans (exclus) : 3 mois
- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 15 et 20 ans (exclus) : 4 mois
- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 20 et 25 ans (exclus) : 6 mois
- Exercice du métier ou du poste durant une période comprise entre 25 et 30 ans (exclus) : 7 mois

- Exercice du métier ou du poste durant une période égale ou supérieure à 30 ans :

8 mois

La rémunération pendant la période de CAA2 :

Une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération sera versée aux bénéficiaires de la CAA2 selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET, plafonnée le cas échéant à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions légales en vigueur.

() pour que ce critère soit rempli, il faut qu'au moins 4 heures soient comprises entre 21h et 6h*

1.3. CAA3- Salariés travaillant ou ayant travaillé en 2x8

Les salariés travaillant depuis 20 ans au moins en 2X8 ou ayant travaillé en 2X8 durant au moins 20 ans au sein d'ALSTOM ont la possibilité pour la durée du présent accord, de bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité (CAA3) d'une durée de 6 mois à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif. Un minimum de 6 mois en 2X8 dans l'année civile est nécessaire pour la validation d'une année.

Pour les salariés travaillant en 2X8 la condition de 20 ans s'apprécie à la date d'entrée dans le dispositif CAA.

La rémunération pendant la période de CAA3 :

Une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération sera versée aux bénéficiaires de la CAA3 selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions légales en vigueur.


Les signataires précisent qu'il n'y a pas de cumul possible des CAA1, CAA2 et CAA3 sur une même période d'activité. Chaque période d'activité n'ouvrira droit qu'à une seule modalité de déclinaison de Cessation Anticipée d'Activité.

1.4. CAA4- Autres ouvriers, et ATAM Production soit, à compter du 1^{er} janvier 2024, autres salariés de production appartenant aux groupes d'emploi de A à E selon la nouvelle classification conventionnelle

Les actuels ouvriers ou ATAM de production - soit, à compter du 1^{er} janvier 2024, les salariés de production appartenant aux groupes d'emploi de A à E selon la nouvelle classification conventionnelle - qui ne relèvent pas des précédentes dispositions, ont la possibilité pour la durée du présent accord, de bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité (CAA4) d'une durée de 3 mois, à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif.

La rémunération pendant la période de CAA4

Une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération sera versée aux bénéficiaires de la CAA4 selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET.

Paraphes des parties : 


BAZ


JV


ML

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions légales en vigueur.

1.5. Les dispositions communes à l'ensemble des bénéficiaires de la CAA

Assurance Prévoyance gros risques et Frais de santé

Les Parties conviennent que les cotisations du régime de Prévoyance et du régime Frais de santé sont calculées sur une base de salaire reconstituée à temps plein durant la période de base de 12 mois de la CAA1 et pendant la durée des CAA2, CAA3 et CAA4.

L'entreprise prend en charge sur le différentiel salaire reconstitué/indemnité perçue, les parts patronale et salariale des cotisations applicables selon les taux et système de cotisation en vigueur dans l'entreprise.

Cotisations vieillesse du régime général et du régime complémentaire

Les Parties conviennent que les cotisations vieillesse du régime général et les cotisations du régime complémentaire de l'AGIRC- ARRCO le cas échéant sont calculées sur une base de salaire reconstituée à temps plein durant la période de base de 12 mois de la CAA1 et pendant la durée des CAA2, CAA3 et CAA4.

L'entreprise prend en charge sur le différentiel salaire reconstitué/indemnité perçue, les parts patronale et salariale des cotisations applicables selon les taux et système de cotisation en vigueur dans l'entreprise.

Adhésion au dispositif CAA

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif de CAA et remplissent les conditions requises doivent, après en avoir informé leur manager, faire part de leur intention par écrit à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement en respectant, à compter du 31 octobre 2022, un délai de prévenance de trois (3) mois minimum avant la date de leur départ en CAA. Ils fournissent à l'appui de leur demande une lettre d'engagement à faire valoir leur droit à la retraite à l'issue de la CAA.

L'adhésion au dispositif fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui reprend notamment les modalités de rémunération pendant la CAA.

Il est précisé que les adhésions ne peuvent prendre effet qu'au 1^{er} jour du mois.

Indemnité de départ en retraite versée à l'issue de la CAA

A l'issue de la CAA les salariés percevront lors de la cessation de leur contrat de travail leur solde de tout compte comprenant, comme pour tout départ volontaire à la retraite, une indemnité calculée selon les dispositions de la convention collective qui leur est applicable. La rémunération prise en compte pour son calcul sera la rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif CAA. L'ancienneté prise en compte sera celle acquise au sein du groupe ALSTOM à la date de cessation du contrat.

Il est rappelé que le salaire correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail ayant lieu pendant la période de référence, non rémunérées ou partiellement rémunérées (ex : maladie) est reconstitué sur la base de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

2. Le dispositif de cessation partielle d'activité (CPA)

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée totale d'activité (CAA) ont la possibilité pour la durée du présent accord, de bénéficier d'une cessation partielle d'activité (CPA) d'une durée de 12 mois à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif.

La CPA est une période de travail à temps partiel accordée de plein droit à tout salarié qui souhaite exercer son activité à 80% et qui remplit les conditions pour en bénéficier. La réduction du temps de travail prendra exclusivement la forme d'une réduction de la durée journalière de travail ou du nombre de jours travaillés par semaine, la journée non travaillée étant fixe. Un avenant au contrat de travail définira le nouvel horaire hebdomadaire ou la nouvelle répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif de CPA et remplissent les conditions requises doivent, après en avoir informé leur manager, faire part de leur intention par écrit à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement en respectant, à compter du 31 octobre 2022, un délai de prévenance de trois (3) mois minimum avant la date de leur départ en CPA. Ils fournissent à l'appui de leur demande une lettre d'engagement à faire valoir leur droit à la retraite à l'issue de la CPA.

La rémunération pendant la période de CPA

La rémunération perçue pendant la période de CPA, comme pour tout temps partiel, est calculée au prorata du temps de travail en fonction de l'ancienneté acquise dans le groupe.

- Les salariés dont l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif est comprise entre 15 et 20 ans bénéficient d'une indemnité mensuelle complémentaire dont le montant est fixé à 5% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET dans la limite de 2 plafonds de la Sécurité Sociale (PASS).
- Les salariés dont l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif est au moins égale à 20 ans bénéficient d'une indemnité mensuelle complémentaire dont le montant est fixé à 10% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET dans la limite de 2 plafonds de la Sécurité Sociale (PASS)

Assurance prévoyance gros risques et Frais de santé, cotisations vieillesse du régime général et des régimes complémentaires de l'AGIRC- ARRCO, modalités d'adhésion, indemnité de départ en retraite

Les bénéficiaires de la CPA bénéficient de dispositions identiques à celles prévues ci-dessus pour l'ensemble des bénéficiaires de la CAA.

Les autres règles de gestion applicables au salarié durant la période de CPA sont celles en vigueur dans l'entreprise pour les salariés à temps partiel.

3. Articulation de la CAA et de la CPA avec le dispositif CAATA et le Compte Epargne Temps (CET)

Les dispositions relatives à la CAA et à la CPA peuvent se cumuler avec les mesures spécifiques relatives à la Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA)

En outre afin d'anticiper sa fin d'activité le salarié a la possibilité de liquider tout ou partie des jours qu'il détient dans un CET étant entendu que la succession des différents dispositifs (y compris bonifications dont les salariés éligibles à la CAA1 peuvent prétendre au titre de la durée d'exercice de leur activité) ne peut conduire à une anticipation de la date de son départ de l'entreprise supérieure à

3 ans.

Enchaînement des différentes mesures :

3.1. Enchaînement hors dispositif CAATA :

- Enchaînement CAA/CET :

Les périodes d'utilisation du CET sont positionnées obligatoirement avant la période de CAA et de bonification le cas échéant.

CET + (éventuelles bonifications CAA1) + CAA (CAA1 ou CAA2 ou CAA3 ou CAA4) dans la limite de 3 ans

- Enchaînement CPA/CET :

Les périodes d'utilisation du CET sont positionnées après la période de CPA dans la limite de 3 ans.

CPA + CET dans la limite de 3 ans

3.2. Enchaînement avec dispositif CAATA

- Enchaînement CAA/CET :

Les périodes d'utilisation du CET sont positionnées obligatoirement avant la période de CAA et de bonification le cas échéant et avant la CAATA

CET+ (éventuelles bonifications CAA1) + CAA (CAA1 ou CAA2 ou CAA3 ou CAA4) dans la limite de 3 ans + CAATA

- Enchaînement CPA/CET :

Les périodes d'utilisation du CET sont positionnées après la période de CPA et avant la CAATA : (CPA+CET) dans la limite de 3 ans + CAATA

La bonification est un allongement de la durée du CAA1, en fonction du nombre d'années d'exercice d'un des métiers pénibles (parmi ceux listés en annexe 2 du présent accord) : les précisions figurent à l'article 1.1 Annexe 1 du présent accord (à distinguer de l'abondement CET prévu par l'accord CET).

Il est précisé, que le dispositif de CPA ne peut se cumuler avec aucune autre formule de travail à temps partiel.

Par ailleurs, les Parties s'accordent sur le principe suivant de non-cumul : le salarié a le choix entre un dispositif de CAA/CPA (dans le cadre du présent accord) ou un dispositif de congé de fin de carrière avec CET abondés (accord CET). Il ne pourra pas bénéficier de l'abondement sur les CET éventuellement posés en complément d'un dispositif CAA ou CPA.

Annexe 2 : Liste des métiers ouvrant la possibilité d'une CAA1 ou CAA2

- **Soudeur,**
- **Chaudronnier meuleur,**
- **Chaudronnier redresseur,**
- **Bobineurs (moteurs),**
- **Bobineurs (alternateurs),**
- **Peintre,**
- **Opérateur d'imprégnation,**
- **Grenailleur,**
- **Ebarbeur,**
- **Empileur,**
- **Dépilleur,**
- **Isoleur manuel**
- **Plieur en chaudronnerie**