

**Accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de  
l'établissement Le Creusot de la Société ALSTOM Transport S.A.**

Entre d'une part,

La société ALSTOM Transport SA, Etablissement du Creusot, 105 Allée Albert Einstein, 71200 Le Creusot  
représenté par Aurélien GOZET, DRH de l'Etablissement,

Et d'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives des salariés soussignées,

- La CFDT, représentée par M. Sylvain CHALANCON
- La CFE-CGC, représentée par M. Antoine LANDI
- La CGT, représentée par M. Pascal TIERCELET

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'Activité Partielle de longue durée au sein de l'établissement.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle de l'établissement, ainsi que par les perspectives de baisse d'activité durable constatées à ce jour, lesquelles sont décrites dans le diagnostic figurant ci-après.

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

Paraphes des parties : SC TP AL AG

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD</b>	<b>6</b>
Article 1.1 - Champ d’application au sein de l’établissement	6
Article 1.2 - Activités et salariés concernés par le dispositif APLD	6
<b>ARTICLE 2 – REDUCTION MAXIMALE DE L’HORAIRE DE TRAVAIL</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 3 – MODALITES D’INDEMNISATION DES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE</b>	<b>7</b>
Article 3.1 - Régime d’indemnisation des salariés	7
Article 3.2 - Indemnisation des salariés en cas de baisse d’activité variable	7
Article 3.3 - Attention portée aux salariés en difficultés financières	8
Article 3.4 - Dispositions spécifiques applicables aux salariés en formation	8
<b>ARTICLE 4 – ENGAGEMENTS EN MATIERE D’EMPLOI</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 5 – ENGAGEMENTS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>8</b>
Article 5.1 - Les engagements	8
Article 5.2 - Suivi des actions prises en termes d’emploi et de formation professionnelle	9
<b>ARTICLE 6 – INCITATION A LA PRISE DE CET</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 7 – MODALITES D’INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L’ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 8 – DUREE DE L’ACCORD ET DU DISPOSITIF</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 9 – VALIDATION DE L’ACCORD COLLECTIF ET RENOUVELLEMENT DE L’ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 10 – INFORMATION DES SALARIES</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 11 – REVISION DE L’ACCORD</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 12 – FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT</b>	<b>11</b>

## PREAMBULE

### Alstom, acteur international de l'industrie ferroviaire s'appuie notamment sur un outil industriel implanté en France

Le Groupe Alstom, dont le siège social est situé à Saint-Ouen, est un acteur de l'industrie ferroviaire, qui conçoit et commercialise des systèmes, équipements et services pour le secteur d'activité du ferroviaire, pour des clients en France et dans le monde. Le Groupe opère au travers des segments suivants :

- Matériels ferroviaires roulants : pour la construction et l'assemblage de bus électriques, tramways, trams-trains, métros, trains régionaux, trains péri-urbains, trains à grande vitesse (ci-après également nommés TGV) et locomotives ;
- Systèmes et Infrastructures : pour l'intégration des produits dans le cadre de solutions clés en main ;
- Signalisation : pour garantir le respect des normes en matière de sécurité et de fluidité des déplacements pour des solutions urbaines et grandes lignes et répondant à des besoins spécifiques d'exploitation ;
- Services : pour la maintenance, la modernisation, les pièces détachées, les réparations et le support.

Implanté depuis 1836, l'établissement Alstom du Creusot est le Centre mondial d'expertise d'Alstom dans le domaine des bogies et des amortisseurs. Il conçoit et fabrique les bogies de l'ensemble de la gamme de matériels ferroviaires d'Alstom (tramways, tram-trains, métros, trains suburbains et régionaux, locomotives, trains à grande et très grande vitesse) aussi bien pour le marché français que pour les projets à l'export. Le bogie est le garant de la sécurité et du confort des voyageurs à bord des trains. L'établissement a recruté environ 200 salariés en CDI depuis 2018 afin de soutenir ses activités.

L'établissement comptabilise au 31 août 2021 un effectif de 719 salariés, réparti de la manière suivante :

	ENSEMBLE DE LA POPULATION			
	Cadres	Atams	Ouvriers	TOTAL
CDI	263	195	227	685
CDD	-	2	-	2
CAP	-	21	-	21
CDP	-	2	-	2
EXP	8	-	-	8
IMP	1	-	-	1
STG	-	-	-	-
TOTAL	272	220	227	719

CAP : Contrat d'apprentissages

CDP : Contrat de professionnalisation

STG : Stagiaires

EXP : Expatriés

IMP : Impatriés

En sus, à la même date, l'établissement compte 30 alternants dont 19 recrutés cette année en cohérence avec notre politique volontariste sur le sujet.

Malgré des difficultés conjoncturelles, la charge de l'établissement à long terme est confortée par le marché porteur du ferroviaire. Le site du Creusot investit depuis plusieurs années dans son outil industriel de manière à en faire une vitrine de l'industrie du futur.

A ce titre d'importants investissements sont régulièrement réalisés sur le site et notamment :

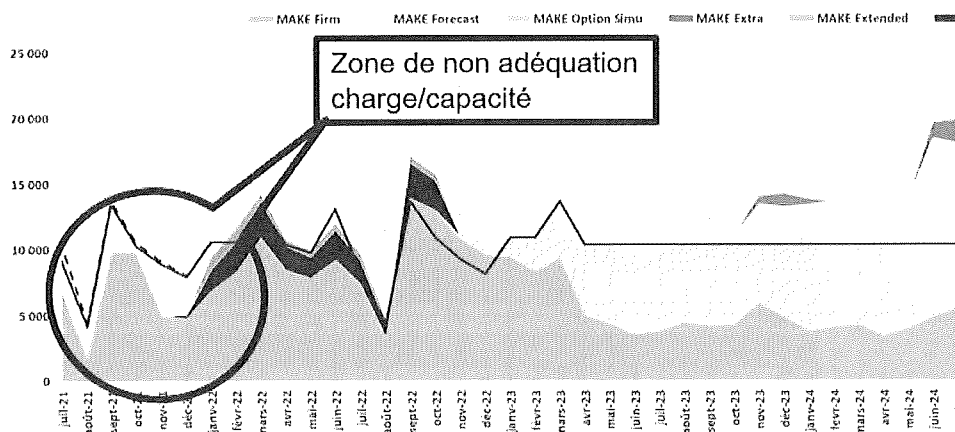
- Un Laboratoire d'Essais pour un montant de 2500 kEUR
- Un portique d'usinage Soraluze pour un montant de 2500 kEUR
- Un robot de soudage Fanuc pour un montant de 850 kEUR
- Un passage en LED pour un montant de 800 kEUR
- Un banc multi jauges pour un montant de 780 kEUR
- La rénovation du portique d'usinage Forest Liné 2 pour un montant de 490 kEUR
- Un robot de contrôle en fin de chaîne pour un montant de 450 kEUR
- La rénovation et évolution du robot IGM 03 pour un montant de 400 kEUR

## DIAGNOSTIC DE LA SITUATION ECONOMIQUE, IMPACTS SUR L'ETABLISSEMENT DU CREUSOT ET PERSPECTIVES D'ACTIVITE

### 1) Situation sur la charge et les perspectives d'activité

La situation au global est contrastée avec une activité soutenue pour les métiers projets et développement dans les mois à venir mais faible côté industriel, en particulier au sein de l'atelier mécano-soudure.

Les volumes prévus pour l'atelier de fabrication de châssis sont passés de 1179 châssis à produire sur la période d'avril 2021 à mars 2022 à 955 châssis, soit une baisse de 224 châssis (20%), essentiellement liée aux décalages de planning des projets MP14 (-131 châssis), RER-NG (-57 châssis), SNCB M7 (-27 châssis).



Ces évolutions de charge de l'atelier de fabrication châssis sont la conséquence de baisses significatives des besoins de bogies de nos sites intégrateurs. En effet, globalement, le nombre de bogies prévus pour la période d'avril 2021 à mars 2022 est passé de 1956 bogies prévus fin mars 2021 à 1533 bogies à fin Août, soit une réduction de 423 bogies (20%). Les variations proviennent essentiellement des projets MP14 (-146 bogies), de RER-NG (-120 bogies) et SNCB M7 (-20 bogies). De nouveaux décalages de plannings pourraient se produire en 2023 & 2024.

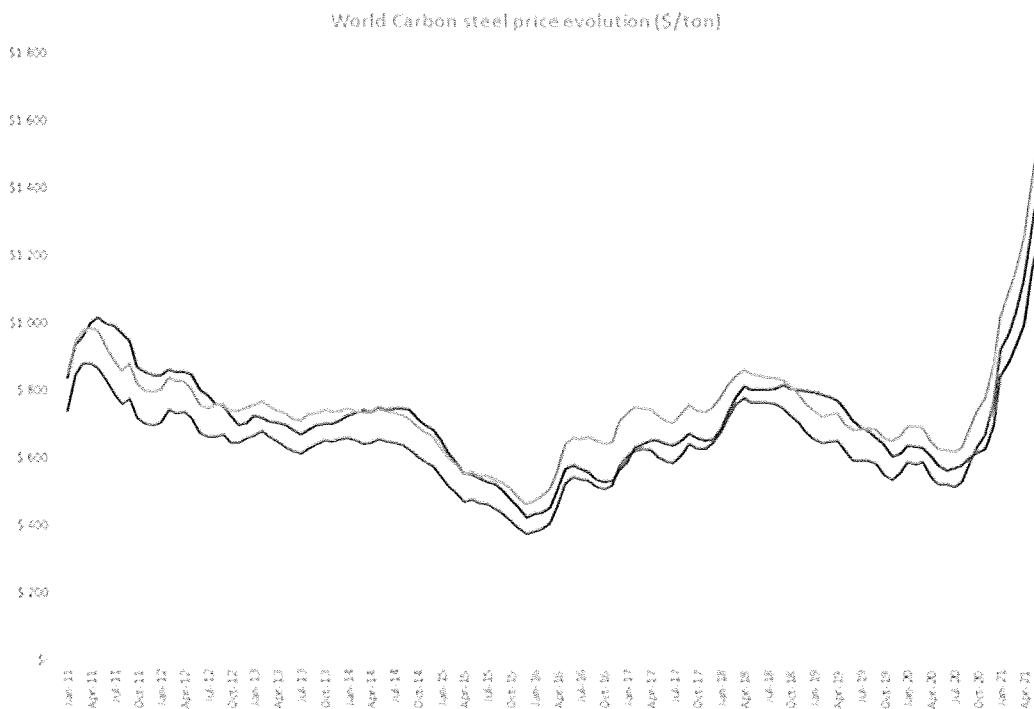
### 2) Menaces sur nos chaînes d'approvisionnement

Au niveau mondial, de fortes tensions sont apparues sur le marché des matières premières, de l'électronique et des transports (maritime, aérien) depuis fin 2020.

Notre industrie est particulièrement exposée aux impacts de la crise des composants électroniques. Cette dernière affecte de manière temporaire, sans en connaître la limite dans le temps, la capacité de production des électroniques, nécessaires au fonctionnement et à la livraison des trains. Cette pénurie va engendrer une diminution temporaire de la capacité des sites intégrateurs à assurer les livraisons de trains. Les sites intégrateurs Alstom devront donc adapter dans les prochains mois leurs capacités de production, ce qui va inévitablement se traduire par des décalages de planning de production de trains, donc des décalages de

demandes de Bogies. Il est à noter que d'autres fournisseurs de systèmes incorporant des composants électroniques (portes, freins, information voyageur etc.) sont aussi fortement impactés par cette crise.

Le marché des matières premières et du transport connaît la même situation, avec des causes analogues de tensions. Les matières premières, que nous utilisons sous des formes variées (tôles, produits semi-finis, moulés etc.) souffrent d'une demande mondiale très forte, alimentée par les plans de relance des divers Etats qui tirent la demande (Etats-Unis, Chine etc.). Les capacités de production mises à mal pendant la crise du Covid19 ne redémarrent pas au même rythme. Nous assistons même à des mouvements de jugulation des principaux producteurs, qui voient leur intérêt à garder un prix de marché à des niveaux historiquement hauts. Les différentes politiques tarifaires (taxes des Etats sur certaines importations) ont accentué le phénomène. Ci-dessous pour exemple le graphique d'évolution de l'acier.



Evolution du prix à la tonne (\$) des trois principaux types d'acier utilisés.

Ces divers facteurs ont déjà impacté notre capacité à produire et à livrer les bogies. Nous avons subi des retards importants suite à la raréfaction des transports maritimes (impactant les délais des pièces venant de Chine par exemple) que nous avons su gérer grâce à notre agilité et à notre capacité à gérer du multi-projets (en modifiant les plans de fabrication d'une semaine à l'autre par exemple).

Nous avons aussi observé dès le mois d'Avril, des difficultés d'approvisionnement sur les tôles, nous impactant directement ainsi que certains de nos fournisseurs de produits finis. Les difficultés n'ont pas disparu pour autant, et nous faisons face à des risques importants de retard ou de rupture sur les approvisionnements de tôles (mettant à risque le démarrage de la production des châssis KZ8 par exemple).

L'ensemble de ces éléments rendent les prévisions de charges difficiles et incertaines.

### 3) Dispositifs pour limiter la baisse de charge et ses conséquences

Nous mettons tout en œuvre pour réduire l'impact de la baisse de charge notamment avec les dispositifs suivants :

- Recherche d'activité supplémentaire ;

- Limitation des contrats d'intérim ;
- Revue des organisations du travail (limitation des heures supplémentaires & des postes de nuit) ;
- Repositionnements internes site et au sein du Groupe ;
- Prêt de personnel à but non lucratif ;
- Formations ;
- Faciliter la prise de congés ;

Nous travaillons avec nos fournisseurs pour anticiper au maximum et sécuriser nos besoins d'approvisionnement.

Cette baisse d'activité et la menace de rupture dans notre chaîne d'approvisionnement, amplifiée par la crise sanitaire, ne sont pas, à ce stade, de nature à compromettre, à terme, la pérennité du site ni de nos ateliers. Pour autant, des mesures d'adaptation à cette baisse possible d'activité sont indispensables pour une durée estimée pouvant aller de 12 à 36 mois ainsi que pour palier à la survenue d'évènements imprévisibles (intempéries, casse machine etc.).

En effet, devant le caractère durable des impacts de la crise pour les raisons précitées et la menace directe sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de mettre en place une réduction du temps de travail pendant la durée prévisionnelle de cette période difficile, dans un objectif de préservation de l'emploi.

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

### **Article 1.1 Champ d'application au sein de l'établissement**

Le présent accord est mis en place au niveau de l'établissement Alstom Le Creusot.

### **Article 1.2 Activités et salariés concernés par le dispositif APLD**

Le présent accord collectif concerne l'ensemble des activités et des salariés de l'établissement Alstom Le Creusot hors fonctions supports (EHS, IT, Finance, RH/AES).

Toute nouvelle personne embauchée après la mise en œuvre de cet accord entrera automatiquement dans son champ d'application.

La répartition des effectifs figure en annexe. Il constitue un état des lieux réalisé à la date de la négociation du présent accord. Ces informations sont données à titre informatif et sont susceptibles d'évolution notamment au regard des entrées et des sorties de personnel, de la structuration des services de l'établissement, des évolutions des emplois, etc.

Le personnel intérimaire bien que fortement réduit pourrait également être impactés. Les formalités de mise en activité partielle seront gérées par leurs employeurs.

## **ARTICLE 2 – REDUCTION MAXIMALE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL**

Conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié, la réduction de l'horaire de travail sur la durée totale d'application du dispositif mentionnée à l'article 8 du présent accord ne pourra être supérieure, en moyenne, à 40 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue à l'article 8 du présent accord.

La réduction de la durée de travail au titre du placement des salariés en activité partielle spécifique peut conduire à la suspension totale de l'activité. Le taux d'activité pourra varier de 0% à 100% sur des horaires d'équipe ou de journée.

Dans la mesure du possible, pour des raisons d'employabilité et de polyvalence, l'activité partielle se déroulera par rotation au sein des unités de travail.

Les modalités de l'activité partielle longue durée seront les suivantes :

- Le management communiquera auprès des salariés concernés par l'activation du dispositif au plus tard une semaine à l'avance (sauf évènement exceptionnel et non prévisible portant le délai minimum à 24h – exemples : intempéries, panne machine) ;
- Le placement en activité partielle longue durée se fera en fonction de la charge, avec la garantie que la répartition de jours chômés soit effectuée de manière équilibrée entre les salariés appartenant aux secteurs visés, en plus du système de rotation ;
- Le CSE sera informé mensuellement du volume d'Activité Partielle réalisé sur le mois précédent et envisagé sur le mois suivant.

### **ARTICLE 3 – MODALITES D'INDEMNISATION DES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE**

#### **Article 3.1 Régime d'indemnisation des salariés**

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

À titre informatif, et au jour de l'élaboration du présent accord collectif, les salariés placés en activité partielle de longue durée recevront une indemnité horaire versée par l'entreprise correspondant à 70 % de leur rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés telle que prévue au §II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des primes d'activité soumises à cotisation, calculées en fonction du temps de présence du salarié, et versées mensuellement, perçues au cours des 12 derniers mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'établissement.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Dans le cas d'une évolution des dispositions légales et règlementaires, les nouvelles modalités d'indemnisation s'appliqueront de plein droit aux salariés placés en activité partielle de longue durée.

La réduction de la durée de travail au titre du placement des salariés en activité partielle spécifique peut conduire à la suspension totale de l'activité dans le périmètre défini dans le cadre de l'APLD.

#### **Article 3.2 Indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable**

Le placement des salariés en activité partielle de longue durée peut conduire à ce que le revenu versé par l'employeur à ces derniers, constitué du salaire ainsi que de l'indemnisation des heures chômées au titre de l'activité partielle longue durée, subisse des variations au cours de la période de recours au dispositif.

### Article 3.3 Attention portée aux salariés en difficultés financières

Une attention particulière sera portée aux salariés en situation financière difficile en mettant en place un soutien via la commission d'entraide et l'Assistante sociale.

### Article 3.4 Dispositions spécifiques applicables aux salariés en formation

Les salariés placés en activité partielle de longue durée, qui suivent une action de formation en application de l'article 5.1 du présent accord pendant leurs heures chômées bénéficieront, d'une indemnisation complémentaire garantissant la rémunération nette qu'ils auraient perçu en situation de formation professionnelle continue.

Le régime social de l'indemnité complémentaire sera appliqué conformément à la réglementation en vigueur.

### ARTICLE 4 – ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI

Au regard du diagnostic figurant en préambule du présent accord, et conformément à l'article 2.5 de l'accord national du 30 juillet 2020 relatif à l'activité partielle longue durée pour le maintien en emploi dans la métallurgie, l'employeur s'engage à maintenir les emplois des salariés visés par l'accord (article 1.2).

Ces engagements courent à compter du début du recours effectif au dispositif d'activité partielle longue durée et s'appliquent, pour chaque salarié concerné, pendant la durée d'application du dispositif telle que définie à l'article 8.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement de l'employeur de ne pas procéder à un licenciement pour l'un des motifs économiques visés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Durant la période d'application de l'accord, si la situation économique de l'établissement se dégradait, les parties signataires conviennent alors de se réunir pour partager le constat de la situation et étudier la mise en œuvre de dispositif(s), afin de préserver l'emploi sur la base du seul recours aux départs volontaires.

Les présents engagements sont pris au regard de la situation économique de l'établissement décrite en préambule. Ces engagements d'emploi supposent que la situation économique et/ou les perspectives d'activité ne se soient pas dégradées notamment par rapport à celles constatées dans ce préambule. Il est rappelé que le diagnostic ainsi que les perspectives d'activité de l'établissement font l'objet d'une actualisation avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle longue durée et sont transmis à l'autorité administrative.

### ARTICLE 5 – ENGAGEMENTS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 5.1 Les engagements

L'établissement s'engage à mettre à profit les périodes de réduction d'activité pour maintenir et développer les compétences des salariés. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre à l'établissement de poursuivre son investissement dans l'Industrie du futur, en cohérence avec le programme GPEC du site.

Préserver nos emplois signifie, d'une part, maintenir nos compétences actuelles actives, mais également permettre à chacun de maintenir et d'acquérir toutes compétences nécessaires à notre positionnement sur les futurs marchés et/ou l'évolution de nos activités.

Dans le cadre de l'activité partielle de longue durée, l'établissement s'attachera prioritairement à l'employabilité des salariés par le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs connaissances.

Est visé l'ensemble des actions de formation qui entrent dans le champ d'application de la formation professionnelle continue, et notamment :



- Les actions de formation (actions visant à l'adaptation ou au développement des compétences notamment orientées digitalisation et nouvelles technologies),
- Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences
- Les actions permettant de faire évoluer le personnel en termes de responsabilités, poly-compétences et de multiplier les interactions entre nos secteurs (formations Team Leader...),
- Les actions permettant de former de nouveaux formateurs internes (pour les formations EHS),
- Les actions de formation en interne pour gagner en compétence et en polyvalence (par le tutorat).

Il est rappelé que les actions de formation qui pourraient être réalisées dans le cadre de cette démarche sont indépendantes de celles pouvant être réalisées, à l'initiative du salarié, dans le cadre de son Compte Personnel de Formation (CPF) ou prévues par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Afin de mieux cibler les besoins en matière de formation des salariés placés en activité partielle longue durée, les managers échangeront régulièrement avec les salariés concernés de leurs équipes pour identifier et participer à la mise en œuvre des actions de formation.

La mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) dans le cadre d'un projet coconstruit pourra être évoqué avec chacun des salariés intéressés. Avec l'accord du salarié, le CPF pourra être mobilisé pour l'obtention d'une certification professionnelle, d'un bilan de compétences ou d'une VAE. Une communication spécifique sera faite auprès des salariés concernés.

Des actions de formation certifiantes pourront être mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence. L'établissement s'appuiera sur le dispositif PRO A ainsi que sur le dispositif des Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM), qui offriront une possibilité de développement des compétences nécessaires à l'entreprise.

Le FNE formation, dans le cadre du plan de relance du secteur, permettra la mobilisation de cet outil supplémentaire en collaboration avec l'OPCO2i.

Par ailleurs, des actions spécifiques de développement des compétences seront mises en place pendant la période de baisse de charge dans le secteur mécano-soudure sur la période de novembre 2021 à avril 2022 (environ 450 heures pour 45 salariés).

Modules envisagés :

- Parcours Chaudronnier. Population : chaudronnier
- Formation Auto-Contrôle Soudure. Population : Soudeur & Chaudronnier
- Perfectionnement connaissance soudure. Population : Méthodiste
- Management. Population : EPU manager

### **Article 5.2 Suivi des actions prises en termes d'emploi et de formation professionnelle**

La commission emploi-formation du CSE aura la charge du suivi et de l'application des engagements en matière de formation professionnelle.

### **ARTICLE 6 – INCITATION À LA PRISE DE CET**

Afin d'inciter les salariés concernés par la baisse d'activité à poser des jours de repos, il sera attribué un abondement de 25% par jour de CET positionné de manière volontaire pendant la sous-charge pour les journées prévues en activité partielle dans le secteur concerné.

L'abondement de 25% pour un jour sera attribué en demi-journée, dès la pose de 2 jours de CET. Le demi-jour attribué devra être posé pendant une période de sous-charge prévue en activité partielle pour le secteur concerné.

Ainsi, pour une absence de 2 jours de CET (pendant la sous-charge pour les journées prévues en activité partielle), seuls 1,5 jours seront déduits du compteur CET salarié.

Les salariés en détachement (ou mis à disposition) sur d'autres sites sont exclus de ce dispositif durant la période d'exécution de leur mission, ainsi que les salariés en CAA.

#### **ARTICLE 7 – MODALITES D'INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE REDUITE**

Le CSE sera informé du projet de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Le CSE sera ensuite informé de la mise en œuvre dudit dispositif, à raison d'une fois par trimestre à compter de la date de déclenchement du dispositif. Conformément à l'article 2.8 de l'accord national du 30 juillet 2020 relatif à l'activité partielle longue durée pour le maintien en emploi dans la métallurgie, les informations transmises au comité social et économique porteront en particulier sur :

- les activités et salariés concernés par le dispositif ;
- les heures chômées ;
- le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La CSSCT sera régulièrement impliquée sur les thématiques Santé, Sécurité et Conditions de Travail en lien avec le dispositif d'activité partielle de longue durée.

#### **ARTICLE 8 – DUREE DE L'ACCORD ET DU DISPOSITIF**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 36 mois. Sous réserve de sa validation par l'autorité administrative, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2021 et a pour terme le 30 octobre 2024.

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée est sollicité à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour une période de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois.

#### **ARTICLE 9 – VALIDATION DE L'ACCORD COLLECTIF ET RENOUVELLEMENT DE L'ACTIVITE REDUITE**

1. Le présent accord collectif fait l'objet d'une demande de validation conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'autorité administrative notifie la décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception du présent accord. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision de validation.

Conformément à la réglementation en vigueur, la décision de validation de l'accord collectif vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. L'autorisation doit être renouvelée par période de six mois.

2. En tout état de cause, avant l'échéance de chaque période d'autorisation, l'établissement adressera à l'autorité administrative :

- un bilan portant d'une part sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et, d'autre part, sur les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois, conformément au présent accord collectif ;

- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

#### **ARTICLE 10 – INFORMATION DES SALARIES**

La décision de validation ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leur lieu de travail / par le biais de l'intranet.

À défaut de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif, la copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, sont transmis par l'employeur au comité social et économique et aux organisations syndicales signataires. Ces documents sont également portés à la connaissance des salariés dans les mêmes conditions en cas de décision explicite de validation.

#### **ARTICLE 11 – REVISION DE L'ACCORD**

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais à compter de leur entrée en vigueur, afin, le cas échéant, d'adapter lesdites dispositions.

Par ailleurs, le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision à l'initiative des organisations syndicales sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai d'1 mois, la direction organisera une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives en vue de négocier un éventuel avenant de révision, qui sera soumis aux mêmes conditions de validation par l'autorité administrative que le présent accord.

#### **ARTICLE 12 – FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT**

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

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque Partie signataire, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Chalon sur Saône et à la Commission Paritaire de la Métallurgie.

Fait en 6 exemplaires, au Creusot, le 30 Septembre 2021

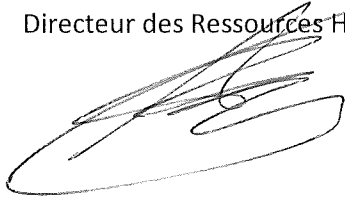
Pour la société Alstom Transport S.A.

Etablissement du Creusot

Paraphes des parties : SC AC TP AG

Aurélien GOZET

Directeur des Ressources Humaines



Pour la CFDT 	Pour la CGT BIERCELET 
Pour la CFE-CGC Antoine LANDI 	

Annexe 1 : Répartition effectifs du site

Répartition effectif	ATAM	CADRE	OUVEM	Total général
Achat	8	15		23
Direction	1	12		13
Engineering	30	88		118
Engineering - Essais	8	9	2	19
Expat		8		8
Offre	3	7		10
Produits		5		5
Projet	5	19		24
Qualité	20	19	2	41
Supply Chain	39	23	13	75
Industriel - Coordination Soudure	3	1	1	5
Industriel - Méthodes FC	11	5	1	17
Industriel - Méthodes Montage	10	2		12
Industriel - Production FC		1	100	101
Industriel - Production Montage	12	3	67	82
Industriel - Projet	4	8		12
Industriel - Services Généraux / Maintenance	13	3	2	18
Dispen Services - Engineering	5	7		12
Dispen Services - Garantie Production			14	14
Dispen Services - Garantie Projet		3		3
Dispen Services - Industriel	6	2		8
Dispen Services - Production Dispen			15	15
Dispen Services - Production Services	1			1
Dispen Services - Projet	7	7		14
Dispen Services - Qualité		2		2
Dispen Services - Services Production	4		10	14
Dispen Services - Soutien Logistique Intégré	4	4		8
<b>Total général</b>	<b>194</b>	<b>253</b>	<b>227</b>	<b>674</b>

Paraphes des parties : SC AL TP