

ACCORD PERSPECTIVES

EMPLOIS & COMPETENCES



- SOMMAIRE -

Préambule		p 3
CHAPITRE I	- Les principes et les acteurs	p 4
	I.1 Les principes directeurs	
	I.2 Les acteurs	
CHAPITRE II	- L'organisation du dialogue social dans le cadre de la GPEC	p 5
	II.1 Principes de travail avec les Institutions Représentatives du Personnel et informations communiquées par l'entreprise	
	II.2 Modalités d'information des représentants au CCE sur la stratégie de l'entreprise	
	II.3 Création du Comité Perspectives Emplois & Compétences	
	II.4 Création des Commissions Perspectives Emplois & Compétences des établissements	
	II.5 Modalités d'information et consultation des représentants au CCE sur les effets de la stratégie sur l'emploi et les compétences au travers du diagnostic annuel de l'emploi et des projets des plans d'adaptation pour l'entreprise	
	II.6 Modalités d'information et consultation des représentants au CE des établissements sur les effets de la stratégie sur l'emploi et les compétences au travers du diagnostic annuel de l'emploi et des projets de plans d'adaptation spécifiques aux établissements	
	II.7 Engagement de confidentialité	
CHAPITRE III	- Les dispositifs de développement individuel et de mobilité	p 9
	III.1 Les dispositifs généraux et permanents en matière de développement individuel	
	III.2 Les dispositifs généraux et permanents en matière de mobilité interne	
	III.3 Les dispositifs spécifiques des deuxièmes parties de carrière pour les salariés de 45 ans et plus	
	III.4 Les dispositifs spécifiques pour les salariés occupant des emplois décroissants	
	III.5 Les dispositifs spécifiques des fins de carrières	
CHAPITRE IV	- Elargissement des dispositifs spécifiques des salariés occupant des emplois décroissants à d'autres salariés volontaires	p 15
	IV.1 Principe	
	IV.2 Modalités d'accès aux dispositifs	
	IV.3 Information du Comité et des Commissions Perspectives Emplois & Compétences	
	IV.4 Modalités d'information et de consultation des représentants au CCE sur l'élargissement	
	IV.5 Modalités d'information et de consultation des représentants au CE des établissements sur l'élargissement	
	IV.6 Bilan des reclassements effectifs	
CHAPITRE V	- Recours au Plan de Sauvegarde de l'Emploi	p 16
	V.1 Principe	
	V.2 Modalités d'information et de consultation des représentants au CCE et des représentants au CE des établissements sur le PSE	
CHAPITRE VI	- Les engagements en matière de pénibilité	p 15
	VI.1 Les mesures préventives	
	VI.2 Engagement de négociation en matière de pénibilité dans le cadre d'un accord de branche	
CHAPITRE VII	- Les perspectives en matière d'embauche	p 18
CHAPITRE VIII	- Modalités d'application de l'accord	p 18
	VIII.1 Champ d'application	
	VIII.2 Commission de suivi de l'accord	
	VIII.3 Durée de l'accord	
	VIII.4 Conditions de dépôt de l'accord	

Préambule

Les évolutions du marché, des technologies, 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 le parcours professionnel.

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 des articles L.320-2 (relatif à la GPEC et ses modalités de mise en œuvre), L.320-2-1 (relatif aux modalités d'accès et de mise en œuvre du congé mobilité) et L.132 -27 (relatif aux conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés) du code du travail.

Il est rappelé que cette négociation s'inscrit également dans le cadre de la poursuite du dialogue social sur l'emploi initié à l'occasion de la conclusion de l'accord GPEA du 19 janvier 2006.

Pour l'application de cet accord, il est retenu la définition commune aux partenaires de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

la GPEC recouvre l'organisation du dialogue social en matière de prévision des besoins en ressources humaines de l'entreprise en terme d'emplois critiques, d'emplois croissants, d'emplois décroissants, de plans d'adaptation associés, ainsi que l'ensemble des dispositifs accessibles aux salariés mis en œuvre dans ce cadre.

Le présent accord a pour objectif d'anticiper les conséquences sociales prévisibles des futures évolutions de l'entreprise dans un environnement fortement ouvert à la concurrence internationale. L'engagement de l'entreprise en lien avec sa stratégie, dans cette démarche d'anticipation et de prévision des emplois et des compétences, ne saurait néanmoins constituer un préalable à la mise en œuvre de projets répondant à des raisons économiques majeures ou urgentes qui seraient traitées dans le cadre des dispositions légales applicables.

CHAPITRE I | Les principes et les acteurs

I.1 Les principes directeurs

Sur le plan collectif, il s'agit de faire du dialogue social le pivot du système d'anticipation et d'adaptation aux évolutions de l'emploi et des compétences ; cet objectif se matérialise par :

- le renforcement de la procédure d'information annuelle du CCE sur la stratégie de l'entreprise en lui conférant, par la nature des informations délivrées, une perspective à trois ans,
- 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 d'un comité en central et d'une commission au niveau de l'établissement nommés « Perspectives Emplois & Compétences », ce processus ayant notamment pour finalité d'identifier les emplois critiques, en croissance ou en décroissance et d'étudier les plans d'adaptation,
- 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 projets de plan d'adaptation 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 d'être acteur face aux évolutions et de lui permettre d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle ; afin de l'accompagner dans cette démarche l'entreprise propose les dispositifs suivants :

- dispositifs généraux et permanents en matière de développement individuel,
- dispositifs généraux et permanents en matière de mobilité interne,
- dispositifs spécifiques de deuxième partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus,
- dispositifs pour les salariés occupant des emplois décroissants,
- dispositifs spécifiques des fins de carrière.

I.2 Les acteurs

La démarche de GPEC ne peut réussir sans l'engagement de tous les acteurs dont le rôle peut se décliner ainsi :

- **Les salariés** : ils sont acteurs de leur évolution professionnelle en adhérant, s'ils le souhaitent, aux actions et mesures proposées par le présent accord, destinées à accompagner l'adaptation des emplois et des compétences aux évolutions de l'entreprise ;
- **L'encadrement** : il participe à la définition et à la mise en œuvre des plans de développement individuel en veillant à ce que les salariés disposent des informations qui s'y rapportent et à ce qu'ils s'y inscrivent positivement.
- **Les membres du comité central d'entreprise et des comités d'établissement** : ils contribuent, par leurs avis, à l'élaboration de la démarche de GPEC et veillent à la bonne mise en œuvre et au respect de l'accord.
- **Le Comité Perspectives Emplois & Compétences** : il constitue une structure d'échanges et de réflexions relatifs à l'impact de la stratégie de l'entreprise sur l'emploi et les compétences et d'étude des plans d'adaptation au niveau de l'ensemble des établissements en France.

- **Les Commissions Perspectives Emplois & Compétences des établissements** : elles constituent, sur le périmètre du site, une structure d'échanges et de réflexions relatifs à l'impact de la stratégie de l'entreprise sur l'emploi et les compétences et de suivi de la mise en œuvre des plans d'adaptation.
- **Le coordinateur Perspectives Emplois et Compétences** : nommé sur chaque établissement, il recueille les données permettant l'analyse de l'impact de la stratégie de l'entreprise sur l'emploi et les compétences, établit le diagnostic annuel et coordonne la mise en œuvre du plan d'adaptation.

CHAPITRE II | L'organisation du dialogue social dans le cadre de la GPEC

II.1 Principes de travail avec les Institutions Représentatives du Personnel et informations communiquées par l'entreprise

a) Principes

Le travail en commun avec les Institutions Représentatives du Personnel est assuré dans le cadre de leurs prérogatives légales, et au travers de réunions d'échanges avec le Comité et les Commissions Perspectives Emplois et Compétences.

Afin de faciliter le partage des informations, la vision de la Direction sur la stratégie est communiquée préalablement aux procédures légales d'information et de consultation au Comité Perspectives Emplois & Compétences.

b) Elaboration du diagnostic annuel sur l'emploi et les compétences

Il est établi conformément aux dispositions de l'article 29 de loi du 30 décembre 2006 sur la participation qui autorise à simplifier, par accord d'entreprise, les modalités d'information et consultation des IRP sur l'emploi, en substituant un rapport unique, à périodicité au moins annuelle, à un ensemble de rapports spécifiques que le code du travail imposait jusqu'ici (évolution de l'emploi et des qualifications, temps partiel, situation comparée hommes/femmes, situation trimestrielle de l'emploi notamment précaire...).

Il porte sur :

- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires en termes de grandes tendances et d'évolution estimée de la masse salariale au regard de l'évolution des métiers et des compétences,
- 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,
- la pyramide des âges, les actions en faveur de l'emploi des seniors dans l'entreprise,
- les prévisions sur les emplois : emplois critiques, croissants et décroissants.

Les autres volets de la politique d'emploi sont traités selon les séquences usuelles au sein de l'entreprise :

- la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes,
- les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les informations relatives à l'activité et à la situation financière de l'entreprise continuent de figurer dans le rapport d'ensemble soumis à l'expert comptable du Comité Central d'Entreprise et présentées lors de la séance de ce Comité du mois de juin.

c) 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 supérieure à 6 mois,
- 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 ou d'une suppression du fait notamment des baisses de charge, des changements organisationnels, des transferts d'activité internes ou externes, des évolutions technologiques ou réglementaires.

Ces emplois constituent les cibles prioritaires de la GPEC.

d) Définition des plans d'adaptation de l'emploi et des compétences

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 termes de formation.

e) Les prévisions d'embauche

Les prévisions de recrutement en fonction du plan de charge, du turnover et des départs naturels sont établies annuellement par la DRH à partir du diagnostic sur l'emploi et les compétences.

II.2 Modalités d'information des représentants au CCE sur la stratégie de l'entreprise

Une réunion annuelle spécifique du CCE tenue en décembre est consacrée à une information sur la stratégie de l'entreprise.

Cette procédure est renforcée de manière à présenter un exposé de la stratégie à trois ans comprenant les éléments suivants :

- évolutions prévisibles en termes économiques,
- positionnement de l'entreprise sur ses marchés,
- principaux projets de développement,
- innovations produit, évolutions technologiques,
- grands schémas d'évolution des organisations.

Il est également présenté un exposé sur les perspectives d'activité des sites sous forme de revue opérationnelle annuelle comprenant les éléments suivants :

- les perspectives de charge des sites pour l'exercice en cours et le suivant,
- les orientations stratégiques du périmètre d'opérations,

Le compte rendu de cette réunion du CCE ainsi que les documents présentés en séance sont transmis au Comité Perspectives Emplois & Compétences en complément du diagnostic annuel sur l'emploi et les compétences.

II.3 Création du Comité Perspectives Emplois & Compétences

a) Mission

Il est institué un Comité Perspectives Emplois & Compétences dont la finalité est la suivante :

- constituer une structure d'échange et de réflexion sur l'impact de la stratégie sur l'emploi et les compétences,

- être informé des évolutions d'organisation ou des projets industriels qui auraient des incidences significatives sur le niveau d'emploi sur plusieurs établissements d'Alstom Transport,
- 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 réaliser 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, il 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.

b) Composition et fonctionnement

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

La délégation employeur comprend le DRH France, qui assure la présidence du comité et, le cas échéant, des représentants de la Direction des services impactés, auxquels 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.

Il se réunit une fois par an en séance ordinaire au cours du premier trimestre de l'année civile. Il peut également se réunir en séance exceptionnelle, à l'initiative du Président ou à la demande de la majorité de ses membres, en cas de circonstances exceptionnelles qui pourraient avoir des incidences significatives sur l'emploi au niveau de plusieurs établissements de l'entreprise.

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 du comité.

II.4 Création des Commissions Perspectives Emplois & Compétences des établissements

a) Mission

Au sein de chaque établissement est instituée une Commission Perspectives Emplois & Compétences dont la finalité est la suivante :

- constituer une structure d'échange et de réflexion sur l'impact de la stratégie de l'entreprise sur l'emploi et les compétences de l'établissement,
- être informée des évolutions d'organisation et des projets industriels qui auraient des incidences significatives sur le niveau de l'emploi de l'établissement,
- participer à une compréhension partagée avec le CE 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 réaliser un examen du diagnostic annuel sur l'emploi et les compétences de l'établissement. En outre, elle participe à la réflexion sur l'élaboration du plan d'adaptation. Un relevé de conclusion de ses travaux est établi en fin de séance et est remis au CE.

b) 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, le coordinateur Emplois et Compétences et, le cas échéant, des représentants de la Direction des services impactés, auxquels 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 au cours du premier trimestre de l'année civile. Elle peut également se réunir en séance exceptionnelle, à l'initiative du Président ou à la demande de la majorité de ses membres, en cas de circonstances exceptionnelles qui pourraient avoir des incidences significatives sur l'emploi au niveau de l'établissement.

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

II.5 Modalités d'information et consultation des représentants au CCE sur les effets de la stratégie sur l'emploi et les compétences au travers du diagnostic annuel de l'emploi et des projets des plans d'adaptation pour l'entreprise

L'information et la consultation du CCE seront réalisées au cours de la réunion du mois de juin ou à la suite d'une réunion exceptionnelle du Comité Perspectives Emplois & Compétences, sur la base d'un rapport de consolidation des diagnostics annuels sur l'emploi et les compétences et des projets de plans d'adaptation des établissements de la société. Ce rapport est transmis aux membres du CCE 10 jours calendaires avant la réunion.

II.6 Modalités d'information et consultation des représentants au CE des établissements sur les effets de la stratégie sur l'emploi et les compétences au travers du diagnostic annuel de l'emploi et des projets de plans d'adaptation spécifiques aux établissements

La procédure d'information et de consultation au sein de chaque établissement est engagée dans les jours qui suivent la réunion de recueil d'avis au CCE.

Elle est aménagée de manière à être concomitante dans tous les sites dans le but de respecter un objectif de fin de procédure fin juin.

Toutefois, dans le cadre des pouvoirs du chef d'établissement il est admis qu'un CE de site puisse être informé et consulté selon une procédure accélérée et exceptionnelle à l'initiative de son président dans le cas où les décisions de management devraient être prises avant le CCE de juin. Dans ce cas, la procédure préalable d'échange et de réflexion au sein de la Commission Perspectives Emplois & Compétences de l'établissement demeure néanmoins requise. Un point spécifique des résultats de la procédure est réalisé au CCE de juin.

II.7 Engagement de confidentialité

Durant le processus de concertation engagé avec les partenaires sociaux, des informations sont échangées dont certaines peuvent être particulièrement sensibles, soit parce qu'elles constituent des hypothèses de travail, soit parce qu'elles concernent la stratégie de l'entreprise et que leur communication pourrait porter atteinte à ses intérêts. En effet, le marché de l'entreprise est particulièrement réactif aux effets prématurés d'annonces et son savoir faire est un capital commun et un avantage concurrentiel à préserver.

Pour ces informations dites « particulièrement sensibles » les représentants du personnel s'engagent en conséquence à respecter une stricte confidentialité dans le cadre de l'obligation de discrétion prévue à l'article L 432-7 du code du travail pour les représentants du personnel.

CHAPITRE III | Les dispositifs de développement individuel et de mobilité

III.1 Les dispositifs généraux et permanents en matière de développement individuel

a) Les plans de développement individuel

Chaque salarié de l'entreprise peut bénéficier d'un plan de développement 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 le manager et éventuellement avec le soutien des services RH identifie et clarifie les aspirations individuelles en termes d'évolution et de mobilité professionnelle, et programme les actions qui permettront d'assurer la transition vers un futur rôle.

Il est rappelé que le développement individuel est avant tout de la responsabilité personnelle de chaque salarié. Néanmoins le rôle de l'encadrement est essentiel. Il participe, soutient, conseille et met à disposition les moyens nécessaires à la réalisation du plan de développement notamment en termes d'actions de formation, de missions transverses et toutes autres actions permettant d'acquérir des savoirs faire nécessaires pour un futur rôle. Ces plans peuvent intégrer les dispositifs de droit commun tels que les bilans de compétences, DIF, VAE rappelés ci-dessous, et dont la mise en œuvre est soutenue par le service RH de l'établissement.

b) Accès à des entretiens d'orientation interne

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, avoir accès à un entretien d'orientation afin de préparer et étayer son plan de développement. Cet entretien est réalisé sous la responsabilité des services RH de l'établissement. L'objectif de cet entretien est de faire émerger les aspirations, les préférences professionnelles et les souhaits de mobilité du salarié puis de les mettre en perspective au regard des besoins de l'entreprise. Idéalement cet entretien est un préalable nécessaire à la mise en œuvre d'un bilan de compétence, d'une VAE ou d'un DIF.

c) Formation de RH « conseil en orientation »

Afin de réaliser ces entretiens, chaque équipe RH a en son sein un ou plusieurs membres qui, au regard de leurs expériences ou d'une formation spécifique, sont à même de mener ces entretiens. En cas de besoin une formation spécifique sera organisée pour les membres concernés des équipes RH.

d) Le bilan de compétences

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, 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, l'entreprise pourra prendre en charge le coût de ce bilan.

e) La validation des acquis de l'expérience

Dans le cadre des mobilités ou du développement de l'employabilité les salariés pourront, s'ils le souhaitent, entrer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

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.

Peuvent faire l'objet d'une demande, l'ensemble des compétences acquises dans l'exercice d'une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

La validation, qui est une démarche de vérification, d'évaluation des connaissances et compétences acquises en lien avec le diplôme, le titre ou le certificat visé, est réalisée par un jury relevant de l'institution ou de l'organisme qui va délivrer ces titres.

Les diplômes, titres ou certificats susceptibles de donner lieu à validation des acquis doivent être préalablement enregistrés dans un répertoire national des certifications professionnelles.

Ce dispositif peut s'accompagner d'un congé de validation dont la durée ne doit pas excéder 24 heures.

La mise en œuvre d'une action de VAE fera l'objet d'une convention conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisme en charge de la VAE. Cette convention précisera le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation.

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 et dans les limites d'un budget spécifique alloué chaque année par la direction de l'établissement. Des critères de priorité pourront être discutés et arrêtés notamment par la Commission Perspectives Emplois & Compétences.

f) Le DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Afin de favoriser le recours à ce dispositif par les salariés et dans le but de compléter ou de renforcer leurs compétences dans le cadre de leur plan de développement individuel, le temps consacré au DIF pourra être pris sur le temps de travail. Pour bénéficier de cette disposition, le salarié devra présenter son projet de formation à la DRH qui validera le contenu de la formation et l'opportunité de prise sur le temps de travail. Dans le cas d'un déroulement de la formation sur le temps de travail, l'action de formation ne donnera pas lieu au paiement de l'allocation DIF.

III.2 Les dispositifs généraux et permanents en matière de mobilité interne

a) Les principes

La mobilité interne recouvre les situations de promotion, de changement de service, d'établissement, de secteur et enfin de pays. La mobilité est déterminée par la prise en compte des aspirations individuelles et des besoins de l'entreprise. Elle peut faire partie ou résulter du plan de développement. 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 recourir au recrutement interne pour deux tiers des postes ouverts.

b) Responsabilité de l'encadrement

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

c) Pré-requis à la réalisation d'une mobilité

Avant d'être éligible à un mouvement interne, le salarié concerné, doit avoir tenu son poste actuel pendant deux ans.

d) Processus transparent

Le processus de mobilité interne est animé en toute transparence avec le manager actuel et le responsable RH en charge de ce processus. Tous les postes ouverts font l'objet d'un affichage sur «job on line» ou tout autre support spécifiques à l'établissement.

e) **Préférence aux candidats internes**

Concernant les postes ouverts dans l'entreprise les candidats internes suivent le même processus de sélection que les candidats externes, et à profil et compétence égaux, les candidatures internes seront préférées.

f) **Préavis maximum**

Le préavis maximum à respecter avant de rejoindre un nouveau poste est fixé à trois mois à compter de la date où est confirmé le choix du candidat.

g) **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 Direction des Ressources Humaines 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 1 500 €.

III.3 Les dispositifs spécifiques des deuxièmes parties de carrière pour les salariés de 45 ans et plus

a) **Tutorat et apprentissage des nouveaux embauchés**

Organiser la transmission des savoirs et des savoirs faire au sein de l'entreprise constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines. La pratique du tutorat contribue à la réalisation de cet objectif.

Afin de développer cette pratique, le tutorat sera ouvert aux salariés âgés de plus de 45 ans sur la base du volontariat, et constituera un échange de savoirs et d'expériences entre le tuteur et le nouvel embauché. Un point particulier sur l'exercice de la mission de tutorat sera fait à l'occasion de l'entretien professionnel du salarié. La mission de tutorat fera partie des objectifs du salarié, et sera évaluée comme telle.

b) **L'entretien mi carrière**

Ces salariés bénéficient à leur demande d'un entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière destiné à éviter toute forme de discrimination dans l'évolution professionnelle et à anticiper le déroulement de la 2^{ème} partie de carrière, en fonction des aspirations du salarié et des perspectives offertes par l'entreprise.

c) **VAE**

La possibilité est donnée à ces salariés de bénéficier d'un accès prioritaire au dispositif de VAE.

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 3000€ par salarié et dans les limites d'un budget spécifique alloué chaque année par la direction du site. Des critères de priorité pourront être discutés et arrêtés notamment par la Commission Perspectives Emplois & Compétences.

d) **L'anticipation des droits DIF**

La possibilité est donnée à ces salariés d'anticiper la prise de leur droit DIF dans la limite du contingent des 120 heures. Le volume des droits anticipés ne pourra excéder 5% du volume total des heures du plan de formation en cours dans l'établissement concerné. Dans le cas où la formation dispensée dans ce cadre fait partie intégrante d'un plan de développement, axé sur un besoin identifié de l'entreprise, cette formation pourra être effectuée sur le temps de travail. Cette disposition est soumise à un accord du DRH de l'établissement et ne donnera pas lieu à l'allocation spécifique DIF.

III.4 Les dispositifs spécifiques pour les salariés occupant des emplois décroissants

a) Principe

Dans le cadre d'une période déterminée ils bénéficient d'une aide pour un reclassement interne ou, sur la base du volontariat, d'une aide pour un reclassement externe.

La durée de cette période est définie dans le plan d'adaptation de l'établissement. A son terme, un bilan est établi et présenté au Comité d'établissement.

b) L'entretien d'orientation avec un RH

A l'issue de l'information consultation du Comité d'établissement relative au diagnostic annuel sur l'emploi et les compétences et du plan d'adaptation associé, ces 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.

c) L'espace mobilité

Dans la mesure où le nombre de postes décroissants sur un établissement serait supérieur à 20, 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.

d) L'accompagnement de la mobilité interne

La priorité sera donnée à la recherche de solution 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 2000 € 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.

e) L'accompagnement du reclassement externe

Les salariés souhaitant se porter volontaires pour un reclassement externe à l'entreprise bénéficient du soutien et d'un accompagnement spécifique à l'élaboration d'un projet professionnel. Cette aide est apportée dans le cadre de l'espace mobilité si le nombre de postes décroissants est supérieur à 20 ou dans le cadre de moyens spécifiques et dédiés à cette mission par le service des ressources humaines. 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.

• e.1 Mise en œuvre d'un projet de départ pour un emploi stable 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 de 5000 € si leur départ intervient pendant la période définie dans le plan d'adaptation de l'établissement (réf III.4 a).

• e.2 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 particulières développées par un conseiller spécialisé proposé par 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 KBis, ils perçoivent leur indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi qu'une prime d'installation de 20000 €.

• e.3 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 bénéficiaire du congé de mobilité sont fixés à 15 jours.

Dès lors qu'ils sont en congé de mobilité leur contrat de travail est rompu d'un commun accord au terme du congé. 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 de 9 mois. 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 précédant 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. A 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, 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 aux points II.5 et II.6 du chapitre II du présent accord.

• e.4 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.

• e.5 Modalités de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un projet professionnel externe à l'entreprise

Une fois leur projet validé, le contrat de travail des salariés volontaires pour un départ externe à l'entreprise est rompu. Cette rupture est matérialisée par la signature d'une convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique.

La rupture des contrats de travail dans le cadre d'un départ en mobilité externe volontaire pour un salarié appartenant à un emploi décroissant sont des ruptures d'un commun accord pour motif économique. Le salarié dont le contrat est rompu dans ce cadre perçoit une indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement économique majorée des indemnités prévues ci-dessus. Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit, pour l'année 2007, 128 736 €. Elles sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale et elles sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Lorsque sur 30 jours ou sur 3 mois, au moins 10 salariés étant sur des postes décroissants sur un même établissement ou si, sur une année civile, plus de 18 salariés étant sur des postes décroissants sur un même établissement, ont opté pour un départ volontaire en mobilité externe à l'entreprise, les procédures d'information - consultation du Comité d'établissement concerné au titre du livre IV et III du Code du travail se dérouleront de façon concomitante, avec deux réunions séparées de 15 jours maximum, la première destinée à informer le comité et la deuxième à recueillir son avis. Dans le cadre de cette procédure simplifiée il n'y a pas de recours à l'expert. Le CCE sera tenu informé à l'occasion de ses réunions ordinaires des mises en œuvre de cette procédure dans les établissements. Il pourra demander au cours du CCE du mois de juin un examen spécifique de ces mises en œuvre à l'expert mandaté dans le cadre de l'examen annuel des comptes de la société.

• e.6 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 de 1 an pour tout emploi devenu disponible et compatible avec leurs compétences.

f) 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, décidé 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 de 2000 euros 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 convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique.

Lorsque sur 30 jours ou sur 3 mois, au moins 10 salariés étant sur des postes décroissants sur un même établissement ou si, sur une année civile, plus de 18 salariés étant sur des postes décroissants sur un même établissement, ont opté pour un départ volontaire en mobilité externe à l'entreprise, les procédures d'information - consultation du comité d'établissement concerné au titre du livre IV et III du Code du travail se dérouleront de façon concomitante, avec deux réunions séparées de 15 jours maximum, la première destinée à informer le comité et la deuxième à recueillir son avis. Dans le cadre de cette procédure simplifiée il n'y a pas de recours à l'expert. Le CCE sera tenu informé à l'occasion de ces réunions ordinaires des mises en œuvre de cette procédure dans les établissements. Il pourra demander au cours du CCE du mois de juin un examen spécifique de ces mises en œuvre à l'expert mandaté dans le cadre de l'examen annuel des comptes de la société.

g) Réactivation de l'emploi

Dans la mesure où le nombre de départs volontaires sur des postes décroissants sur un établissement serait significatif, Alstom Transport s'engage à entrer en contact dans les plus brefs délais avec les services de la Préfecture afin de déterminer le cas échéant par la signature d'une convention avec l'Etat ses contributions en matière de revitalisation du bassin d'emplois.

III.5 Les dispositifs spécifiques des fins de carrières

a) 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, notamment au regard des dispositifs d'aménagement du temps de travail (RPA, CET) qui leur sont accessibles.

b) Aide au rachat des trimestres

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites permet 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.

Alstom Transport souhaite apporter l'aide décrite ci-après aux salariés désireux d'effectuer ce rachat pour être en mesure de bénéficier de l'aménagement de fin de carrière. Dans ce cadre, 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 2000 €. Les sommes versées auront le caractère de salaire et seront soumises à charges sociales.

CHAPITRE IV | Elargissement des dispositifs spécifiques des salariés occupant des emplois décroissants à d'autres salariés volontaires

IV.1 Principe

A l'issue de la période (réf. III 4 a) réservée aux salariés occupant des métiers décroissants définis dans le plan d'adaptation du site et après la présentation du bilan au Comité d'établissement, 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.

IV.2 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 effectif que dès lors qu'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 emplois décroissants défini dans le plan d'adaptation de l'établissement.

IV.3 Information du Comité et des Commissions Perspectives Emplois & Compétences

L'élargissement des dispositifs spécifiques pour les salariés occupant des emplois décroissants à d'autres salariés doit faire l'objet d'un examen avec le Comité Perspectives Emplois & Compétences lorsque cet élargissement concerne

plusieurs établissements. Les Commissions Perspectives Emplois et Compétences des établissements inclus dans le nouveau périmètre d'application sont tenues informées. Lorsque cet élargissement est limité au périmètre d'un établissement, il est examiné au niveau de la Commission Perspectives Emplois & Compétences de l'établissement.

IV.4 **Modalités d'information et de consultation des représentants au 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.

IV.5 **Modalités d'information et de consultation des représentants au CE des établissements sur l'élargissement**

La procédure est engagée avec le CE si l'établissement est concerné par le nouveau périmètre du champ d'application de ces dispositifs. Elle porte sur ce nouveau périmètre. Elle se déroule dans les jours qui suivent l'information consultation du CCE.

IV.6 **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 Perspectives Emplois & Compétences des établissements concernés.

CHAPITRE V | **Recours au Plan de Sauvegarde de l'Emploi**

V.1 **Principe**

A l'issue de la mise en œuvre des plans d'adaptation, 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 Perspectives Emplois & Compétences.

Pour les salariés occupant les métiers décroissants et pour lesquels aucune solution de reclassement n'aura pu être mise en œuvre, l'entreprise élaborera en fonction de l'importance du nombre des salariés non reclassés, un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, avec application des critères d'ordre de licenciement et dans le respect des dispositions prévues dans le présent accord, au dernier alinéa du point III.4.e5.

V.2 Modalités d'information et de consultation des représentants au CCE et des représentants au CE des établissements sur le PSE

Conformément aux dispositions de la loi du 18 janvier 2005, les procédures des Livres III et IV du code du travail se dérouleront de façon concomitante, que ce soit au niveau du CCE ou des CE des établissements.

Les procédures d'information consultation du CCE et des CE se dérouleront conformément aux dispositions des Livres III et IV du code du travail (article L 432-1, article L.321-1 et suivants du code du travail).

Les ordres du jour des réunions du CCE et des CE seront transmis aux membres titulaires et suppléants ainsi qu'aux représentants syndicaux 10 jours avant la date de réunion.

CHAPITRE VI | Les engagements en matière de pénibilité

VI.1 Les mesures préventives

Un plan de prévention de la pénibilité au travail sera mis en place dans chaque établissement.

a) Analyses et classements ergonomiques des postes de production

Afin d'analyser les causes de la pénibilité, il est convenu de classer les postes de production par rapport à la typologie des travaux pénibles suivants :

- les travaux nécessitant des efforts physiques,
- les travaux s'effectuant dans un environnement spécifique,
- les travaux obéissant à un rythme atypique.

b) Plan d'aménagement des postes

Pour favoriser la prévention de la pénibilité, Alstom Transport engagera une réflexion sur la mise en place d'un plan d'aménagement des postes de production classés comme pénibles.

c) Bilan annuel présenté aux CHSCT

Une information spécifique relative aux travaux pénibles sera incluse dans le rapport annuel du CHSCT. Le CHSCT sera également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité,
- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour la réduire, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors,
- en assurer un suivi spécifique.

VI.2 Engagement de négociation en matière de pénibilité dans le cadre d'un accord de branche

Alstom Transport s'engage à prendre en compte les conclusions de la négociation interprofessionnelle en cours sur la pénibilité et à ouvrir des négociations dans ce cadre dans les 3 mois suivant leur conclusion.

CHAPITRE VII | Les perspectives en matière d'embauche

Afin de donner des perspectives en matière d'embauche aux partenaires qui ont participé aux négociations pour aboutir à cet accord, Alstom Transport confirme un plan d'embauche de 800 personnes d'ici fin mars 2009 sous réserve du maintien des plans de charge actuels. Ces recrutements concerneront 500 postes d'Ingénieurs & Cadres et 300 postes d'Ouvriers & ATAM.

Un effort particulier sera fait pour favoriser l'apprentissage, en se fixant un objectif de 150 contrats d'apprentissage sur cette même période.

Par ailleurs dans ce contexte de programme d'embauche important, Alstom Transport s'engage à ouvrir des discussions avec les partenaires sociaux sur l'égalité des chances et de traitement notamment en termes de recrutement, afin de concourir à l'intégration dans le monde du travail de l'ensemble des composantes de la société civile dans sa diversité, sans distinction d'origine ou d'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une race et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

CHAPITRE VIII | Modalités d'application de l'accord

VIII.1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est l'entreprise Alstom Transport.

VIII.2 Commission de suivi de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est réalisé par une commission de suivi représentative du CCE, qui se réunit une fois par an.

VIII.3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans dès les formalités de dépôt effectuées. Les parties conviennent d'exclure toute reconduction ou prolongation de cet accord au-delà de son terme.

Cet accord est indivisible.

Conformément à l'article L 132-7 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.

VIII.4 Conditions de dépôt de l'accord

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues aux articles L.132-10 et R.132-1 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 DDTE de Bobigny, 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 8 janvier 2008

Pour **Alstom Transport SA**,

Monsieur Jean-Michel CHALARD

Directeur des Ressources Humaines – France,



Pour la **C.F.D.T.**,
Monsieur Patrick MAILLOT
Délégué Syndical Central



Pour la **C.F.E.-C.G.C.**,
Monsieur Didier LESOU
Délégué Syndical Central



Pour la **C.F.T.C.**,
Monsieur Philippe STAHL
Délégué Syndical Central

Pour la **C.G.T.**,
Monsieur Christian GARNIER
Délégué Syndical Central

Pour la **F.O.**,
Monsieur Philippe PILLOT
Délégué Syndical Central

