

**ACCORD D'INTERESSEMENT DES  
SALARIES DE L'ENTREPRISE**

2009/2010 - 2010/2011 - 2011/2012

**ENTRE:**

---

**La société ALSTOM TRANSPORT SA**, dont le siège social est situé au 3 avenue André Malraux, à Levallois-Perret (92 300) représentée par M Jean Michel CHALARD, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines France,

D'une part,

**Les Organisations Syndicales soussignées :**

D'autre part.

**IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD D'INTERESSEMENT :**

*PP PC PCH*

## **PREAMBULE**

Le présent accord est conclu afin de renouveler l'accord le 11 janvier 2006 arrivé à son terme le 31 mars 2009.

Après les trois années d'application de ce premier accord commun à tous les établissements d'ATSA, les parties signataires du présent texte ont convenu que cet accord avait permis la reconnaissance de l'effort collectif qui participe à l'amélioration la performance de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle la structure générale de l'ancien accord sera reconduite dans le nouvel accord moyennant des ajustements notamment sur les indicateurs industriels afin de générer un niveau de prime lié à l'amélioration continue de performance de l'entreprise.

La performance de l'entreprise est donc appréciée selon deux critères qui présentent un caractère aléatoire et s'expriment par des objectifs de progrès accessibles pour le personnel:

- Le résultat d'exploitation d'ATSA établi selon les règles comptables françaises et retraité des éléments précisés dans l'article 3 paragraphe 3.1.

- La performance industrielle de chaque établissement appréciée par quatre indicateurs :

- - le taux de fréquence des accidents du travail et le niveau de déploiement des « top 8 »
- - le niveau des coûts de non qualité
- - le respect des revues de projet « gate review » et des délais de livraison
- - le niveau des frais généraux

- L' établissement OMEGAT se verra appliqué une formule particulière prenant en compte la performance moyenne de tous les autres établissements.

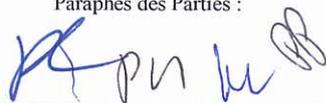
Le versement de l'intéressement est conditionné à l'obtention pour la société d'un résultat net positif pour l'exercice concerné après calcul de l'intéressement. Le montant total des primes versées au titre du présent accord ne peut pas dépasser 10% du total des salaires bruts versés annuellement à l'ensemble du personnel concerné.

La répartition des sommes dégagées au titre de l'intéressement se fera :

- pour partie de façon uniforme

- pour partie en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de l'exercice.

En cas de dispositions nouvelles, obligeant au partage de profits, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues.



La remise en cause des exonérations fiscales et sociales patronales en vigueur à la date de conclusion de l'accord, entraînerait l'imputation des charges sociales ou fiscales supplémentaires à payer sur l'intéressement dû au personnel.

Dans les deux cas, les sommes nouvellement mises à la charge de la société ALSTOM TRANSPORT SA (charges sociales et fiscales comprises) viendront en diminution du résultat de la formule de calcul figurant à l'article 3. Dans une telle situation les parties conviennent de réexaminer les dispositions du présent texte afin d'envisager les aménagements qui pourraient être négociés pour les années suivantes.

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du Travail. Il a fait l'objet d'une consultation des comités d'établissements et du comité central d'entreprise de la Société ALSTOM Transport.

## **Article 1 Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer :

- la durée pour laquelle il est conclu ;
- les bénéficiaires ;
- les modalités de calcul de l'intéressement ;
- les critères et les modalités servant à calculer la répartition des produits de l'intéressement ;
- la période des versements ;
- les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;
- les modalités d'exécution de l'accord ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui pourront surgir dans l'application de l'accord.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tout avenant qui pourrait être ultérieurement conclu et annexé au présent accord.

## **Article 2 Durée**

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices sociaux. Il prendra effet pour la première fois à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> avril 2009. Il cessera de plein droit au terme de l'exercice clos au 31 mars 2012. L'accord pourra être révisé ou dénoncé par l'ensemble des signataires pendant sa durée d'application.

### Article 3 Calcul de l'intéressement

Les parties signataires sont convenus d'instituer un système d'intéressement lié au résultat d'exploitation retraité de la société et à la performance industrielle de chaque établissement. Le versement de cet intéressement est conditionné à l'obtention pour la société d'un résultat net positif pour l'exercice concerné après calcul des sommes à verser.

Le présent accord prévoit le calcul d'une prime globale composée de la somme de deux primes distinctes :

**I<sub>1</sub> = Prime « REX ATSA »**

**I<sub>2</sub> = Prime « Performance industrielle de l'établissement »**

Chacune de ces 2 primes est calculée à partir d'une masse potentiellement distribuable définie au niveau de la société dont 1/3 est affecté au calcul de I<sub>1</sub> et 2/3 sont répartis dans les établissements pour déterminer I<sub>2</sub>

#### 3.1 Calcul de la Masse Potentiellement Distribuable au niveau de la société dénommée MPD:

$$\text{MPD} = \text{IE} \% \times \text{MSB}$$

- Où **IE%** est l'Indicateur **E**conomique égal au résultat d'exploitation d'ATSA de l'exercice considéré divisé par le chiffre d'affaires d'ATSA sur la même période ( ATSA : Alstom Transport SA.).
- Le résultat d'exploitation d'ATSA de l'exercice considéré sera retraité en excluant les éléments suivants :
  - les coûts et produits liés aux activités de siège d'ALSTOM TRANSPORT non refacturés aux sites d'ATSA ,
  - les coûts et produits liés aux établissements stables d'ATSA à l'étranger,
  - les coûts résultants des restructurations des changements de principes et des méthodes comptables et des changements périmètre,
  - les provisions pour intéressement ( le calcul du résultat d'exploitation prendra en compte les sommes à verser effectivement au titre de l'intéressement après application des règles du présent texte ),
  - les éléments de retraitements ayant des impacts rétroactifs significatifs.
- Où **MSB** est la **M**asse **S**alariale **B**rute sécurité sociale d'ATSA sur l'exercice considéré.

#### 3.2 Calcul de la Prime « REX ATSA » dénommée I<sub>1</sub> :

1/3 de la masse potentiellement distribuable MPD est affecté au calcul de I<sub>1</sub>. La répartition de ce 1/3 à l'ensemble du personnel concerné de la

société s'effectue pour 25% de façon uniforme et pour 75% au prorata du salaire individuel selon la formule ci-dessous.

$$I_1 = \frac{25\% (1/3 \times \text{MPD})}{\text{Effectif d'ATSA}} + \frac{75\% (1/3 \times \text{MPD}) \times \text{salaire du salarié}}{\text{Masse salariale retraitée d'ATSA}}$$

- Où **MPD** est la masse potentiellement distribuable définie plus haut.
- Où le **salaire du salarié** est défini par son salaire brut sécurité sociale effectivement perçu au cours de l'exercice considéré. La prise en compte de ce salaire est plafonnée à 66 000 euros annuels. Ce plafond sera réévalué chaque année en fonction du pourcentage des augmentations accordées aux cadres à l'issue des négociations annuelles sur les salaires.
- Où la **Masse salariale retraitée d'ATSA** est définie par la masse salariale sécurité sociale de la société sur l'exercice considéré y compris la masse salariale déclarées à la caisse des français à l'étranger et retraitée en fonction des salaires qui feront l'objet du plafonnement décrit ci dessus.
- Où l'**Effectif d'ATSA** est l'effectif moyen de la société sur l'exercice considéré.

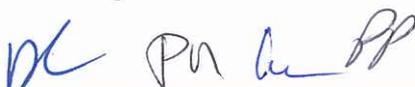
### 3.3 Calcul de la Prime « Performance industrielle de l'établissement » dénommée $I_2$ :

2/3 de la masse potentiellement distribuable MPD définie au niveau de la société sont répartis dans les établissements en fonction des heures travaillées dans chacun d'entre eux. Cette masse affectée au site est la masse potentiellement distribuable au personnel qui y est affecté et elle servira de base de calcul pour la prime de performance industrielle de l'établissement.

#### 3.3.1 Calcul de la masse potentiellement distribuable sur l'établissement dénommée MAS (Masse Affectée au Site)

$$\text{MAS} = \frac{(2/3 \times \text{MPD}) \times \text{heures travaillées du site}}{\text{heures travaillées d'ATSA}}$$

- Où MPD est la masse potentiellement distribuable définie plus haut.
- Où les heures travaillées du site correspondent à la somme des heures travaillées (base horaire 35 heures retenue pour le calcul de la paye:) du personnel de l'établissement concerné au cours de l'exercice fiscal.
- Où les heures travaillées d'ATSA correspondent à la somme des heures travaillées (base horaire 35 heures retenue pour le calcul de



la paye:) des établissements de la société, au cours de l'exercice fiscal.

- Dans ces décomptes des heures travaillées les heures supplémentaires et les heures perdues pour chômage partiel ne sont pas prises en compte.
- Dans le calcul des heures travaillées sont assimilés à du temps de présence:
  - les absences pour congés payés et utilisation du CET,
  - les jours RTT ou jours de congés supplémentaires acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail,
  - les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'établissement,
  - les congés de formation,
  - les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement,
  - les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, à l'exception des accidents de trajet,
  - les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de solidarité familiale, de soutien familiale, de présence parentale, les autorisations d'absences indemnisées pour les salariés handicapés ( réf: accord sur l'emploi des personnes handicapées article 7 alinéa 7.5)
  - les heures de délégations,
  - les congés de formation économique, sociale et syndicale.

### 3.3.2 Calcul de la masse à distribuer au sein de l'établissement dénommée MDS ( Masse à Distribuer sur le Site ) :

La masse affectée au site (MAS) est répartie à son tour de façon uniforme (1/4 par indicateur) sur les 4 indicateurs de performance industrielle dénommés ci dessous:

- le taux de fréquence des accidents du travail et déploiement des TOP 8: **TF & TOP8**
- le niveau des coûts de non qualité : **S<sub>1</sub> & S<sub>2</sub>**
- les revues de projet « gate review » et délais de livraison : **GR & DL**
- le niveau des frais généraux : **FGx**

L'objectif annuel de l'établissement pour chacun de ces indicateurs et leur contribution à la prime « **Performance industrielle de l'établissement** » est fixé comme suit :

- **TF & TOP 8** : Pour générer la part de la prime TF & TOP 8 un seuil défini pour le TF, spécifique à chaque ligne de produit, doit être franchi, si cette condition est remplie le montant de la prime TF & TOP8 est proportionnel à la note de l'audit réalisé par l'équipe EHS centrale d'Alstom Transport. Cet audit porte sur le déploiement des TOP8. Les seuils des TF par ligne de produit et le contenu du plan de déploiement des TOP8 sont fixés dans l'annexe 3 du présent accord. Les seuils de TF à franchir seront redéfinis pour les exercices 2010/2011 et 2011/2012 en fonction des progrès réalisés. Par ailleurs un bilan sera réalisé sur le déploiement des TOP8, afin de fixer les objectifs EHS pour les exercices 2010/2011 et 2011/2012.
- **S<sub>1</sub> & S<sub>2</sub>** : L'objectif annuel est fixé par la valeur **S<sub>1</sub> & S<sub>2</sub>** dans le budget de l'établissement. Si la performance du site à la fin de l'exercice concerné est égale à la valeur du budget moins 10% , elle permet d'octroyer 100% des 1/4 de la MAS au calcul de la prime de performance **S<sub>1</sub> & S<sub>2</sub>** du site, si la performance du site se situe à 25% ou plus au delà de la valeur du budget cet indicateur ne contribue plus à la prime. Entre le seuil de déclenchement et la valeur du budget moins 10% la contribution à la prime est calculée selon une progression linéaire et exprimée en pourcentage (exemple présenté dans l'annexe 3).
- **GR & DL** : Afin de tenir compte des spécificités des lignes de produit cet indicateur est composé par la mesure des réalisations à l'heure des « Gate review » mixée à un indicateur de livraison des produits pour Composant et Rolling Stock, ces indicateurs sont précisés et présentés dans l'annexe 3.
- **FGx** : L'objectif annuel est fixé soit par la valeur **FGx** dans le budget de l'établissement soit en par le rapport entre la valeur **FGx** et le **CA** de l'établissement exprimé en % , et ce selon la ligne de produit. Ce point est précisé dans l'annexe 3. Si la performance du site à la fin de l'exercice concerné est égale à la valeur du budget moins 5% elle permet d'octroyer 100% des 1/4 de la MAS. Si la performance du site se situe à 10% ou plus au delà de la valeur du budget cet indicateur ne contribue plus à la prime. Entre le seuil de déclenchement et la valeur du budget moins 5% la contribution à la prime est calculée selon une progression linéaire et exprimée en pourcentage (exemple présenté dans l'annexe 3).



La contribution des quatre indicateurs ainsi définie permet de calculer la masse à distribuer (MDS) sur l'établissement en fonction de la performance obtenue pour chacun des critères retenus :

$$\text{MDS} = (1/4 \text{ MAS}) \times \text{Perf Tf et \% top8} + (1/4 \text{ MAS}) \times \% \text{ Perf } S_1 \& S_2 + (1/4 \text{ MAS}) \times \% \text{ Perf GR \& DL} + (1/4 \text{ MAS}) \times \% \text{ Perf FGx}$$

- Où MDS est la masse à distribuer sur l'établissement.
- Où MAS est la masse potentiellement distribuée affectée au site.
- Où % TP8 est le pourcentage de déploiement des TOP 8 validé par un audit central.
- Où % Perf  $S_1$  &  $S_2$  est la contribution de l'indicateur.
- Où % Perf GR & DL est la contribution de l'indicateur.
- Où % Perf FGx est la contribution de l'indicateur.

Pour les établissements de TIS localisés sur le site d'ATAGORA à Saint Ouen il est convenu qu'ils auront les mêmes valeurs d'objectifs basés sur leur budget commun.

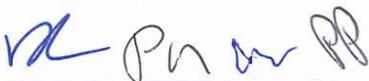
Pour l'établissement d'Omégat compte tenu de sa spécificité la masse à distribuer est calculée en fonction de la moyenne de la performance ( exprimée en pourcentage) des indicateurs des autres établissements :

$$\text{MDS}_{\text{omegat}} = \text{MAS} \times \text{performance moyenne des indicateurs des autres sites}$$

La masse à distribuer étant défini la répartition au personnel concerné de l'établissement s'effectue au prorata des heures travaillées de l'intéressé comme suit :

$$I_2 = \frac{100 \% \text{MDS} \times \text{heures travaillées de l'intéressé}}{\text{heures travaillées de l'établissement}}$$

- Où **MDS** est la masse à distribuer dans l'établissement
- Où les **heures travaillées de l'intéressé** correspondent à la somme de ses heures travaillées (base horaire 35 heures retenue pour le calcul de la paye:) au cours de l'exercice fiscal.
- Où les **heures travaillées de l'établissement** correspondent à la somme des heures travaillées (base horaire 35 heures retenue pour le calcul de la paye:) sur ce site au cours de l'exercice fiscal.
- Dans ces décomptes des heures travaillées les heures supplémentaires et les heures perdues pour chômage partiel ne sont pas prises en compte.
- Dans le calcul des heures travaillées de l'intéressé et de l'établissement sont assimilés à du temps de présence:



- les absences pour congés payés et utilisation du CET,
  - les jours RTT ou jours de congés supplémentaires acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail,
  - les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'établissement,
  - les congés de formation,
  - les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement,
  - les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, à l'exception des accidents de trajet,
  - les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de solidarité familiale, de soutien familiale, de présence parentale, les autorisations d'absences indemnisées pour les salariés handicapés ( réf: accord sur l'emploi des personnes handicapées article 7 alinéa 7.5)
  - les heures de délégations,
  - les congés de formation économique, sociale et syndicale.
- La rémunération prise en compte au titre de ces périodes sera reconstituée. Ces périodes d'absence ne modifient donc pas le salaire de base au calcul de l'intéressement.

## **Article 4 Bénéficiaires**

### **4.1. Salariés bénéficiaires**

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés de la société ALSTOM TRANSPORT SA comptant au moins trois mois d'ancienneté dans la société ALSTOM TRANSPORT SA, au sens de l'article L. 3342-1 du Code du travail. Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés ( hors contrat intérimaire ) au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les salariés expatriés perçoivent la prime d'intéressement du site où est maintenu leur lien contractuel. Le salaire retenu pour le calcul de la prime correspond aux sommes déclarées auprès de la caisse des français à l'étranger ( CFE) servant de base aux cotisations de la sécurité sociale.

### **4.2. Plafonnement de l'intéressement**

La somme globale versée au titre de l'intéressement est plafonnée à 10 % du total des salaires bruts versés annuellement aux personnels concernés.

Le montant de l'intéressement destiné à un même salarié ne peut, au cours d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

## **Article 5 Contrôle et communication de l'intéressement**

Le Comité Central d'Entreprise sera chargé du contrôle de l'application de l'accord d'intéressement. Lors de ses réunions trimestrielles un point sera fait sur les résultats des indicateurs industriels de la période en cours

Le Comité prendra connaissance, à cette occasion, de l'ensemble des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement et nécessaire à la bonne compréhension des résultats.

En début d'exercice les valeurs du budget qui déterminent les objectifs de chaque indicateurs industriels seront communiquées aux comités d'établissement et au CCE ainsi qu'aux parties signataires du présent texte.

Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur et communiqués au Comité Central d'Entreprise.

Les indicateurs de la performance industrielle des établissements feront l'objet d'une communication mensuelle au cours des réunions des comités d'établissement et d'un affichage destiné à l'ensemble du personnel. A cette occasion l'ensemble des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement au niveau du site seront présentés aux comités. A la demande d'un ou plusieurs délégués syndicaux d'une organisation syndicale signataire du présent texte une réunion exceptionnelle se tiendra pour apporter toutes les explications nécessaires à la bonne compréhension des résultats des indicateurs industriels.

## **Article 6 Versement de l'intéressement**

Le versement de l'intéressement conditionné à l'obtention pour la société d'un résultat net positif pour l'exercice concerné après calcul des sommes à verser aura lieu, en une seule fois, dans la mesure du possible au terme du 4<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les sommes revenant aux salariés au titre de l'intéressement donneront lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire reprenant les éléments essentiels du calcul et de répartition prévus par l'accord.

Cette fiche indique le montant des droits attribués à l'intéressé, ainsi que les retenues opérées au titre de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Cette fiche sera également adressée au salarié bénéficiaire ayant quitté la société ALSTOM TRANSPORT SA, dans la mesure où il aura transmis à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra lui être transmis.

Par ailleurs, en cas de départ de la société ALSTOM TRANSPORT SA, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra lui être transmis et l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre seront tenues à sa disposition par la société ALSTOM TRANSPORT SA pendant une durée d'un an à compter de la date limite du versement de l'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes seront remises à la Caisse de Dépôts et Consignation où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.

## **Article 7 Affectation facultative au plan d'épargne entreprise et au CET .**

Tout salarié peut verser une partie ou la totalité de son intéressement au plan d'épargne entreprise, en vigueur dans la société ALSTOM TRANSPORT SA.

Le versement de tout ou partie de l'intéressement au plan d'épargne entreprise devra être réalisé dans un délai de 15 jours.

Les sommes affectées au plan d'épargne d'entreprise sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

De même, il est convenu entre les parties que les primes versées au titre de l'intéressement pourront être épargnées au Compte Epargne Temps selon les modalités prévues à l'article L 3343-1 du code du travail, étant entendu que cette affectation au CET ne saurait être imposée au salarié.

## **Article 8 Information du personnel**

Le personnel sera informé de l'existence du présent accord par affichage sur les panneaux prévus pour la communication avec le personnel.

En outre, une note d'information reprenant les dispositions de l'accord sera remise à tous les salariés de la société ALSTOM TRANSPORT SA, y compris à tout nouvel embauché.

## **Article 9 Règlement des litiges**

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord et, d'une manière générale, de tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés seront réglés selon les procédures contractuelles ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir au Tribunaux, les parties conviennent qu'en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base au calcul de l'intéressement, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable.

A la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront dans un délai d'un mois à compter de cette demande.

Au cas où les parties ne pourraient se mettre d'accord, elles choisiront alors chacune un conciliateur, la mission de conciliation étant alors exercé conjointement par eux. Si la conciliation aboutit, il est dressé un constat d'accord qui est en outre signé du ou des conciliateurs.

Si la conciliation n'aboutit pas, le ou les conciliateurs établissent un certificat de non-conciliation et chacune des parties dispose de la faculté de saisir les Tribunaux judiciaires compétents.

## **Article 10 Régime fiscal et social**

Les sommes allouées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, aux régimes de retraite, d'assurance chômage, de contribution à l'effort de construction, de taxe d'apprentissage et de formation professionnelle continue, tant pour la part patronale que par la part salariale. Seules la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution de remboursement de la dette sociale (CRDS) sont prélevées.

Elles sont par contre soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf si les salariés bénéficiaires de l'intéressement souhaitent affecter ces sommes au plan d'épargne d'entreprise.

Dans ce cadre, ils demanderont à la société ALSTOM TRANSPORT SA le versement de tout ou partie de leur prime d'intéressement au plan d'épargne d'entreprise dans un délai maximum de 15 jours. Ces sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et demeureront bloquées 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé.

## **Article 11 Révision – Modification – Dénonciation**

Le présent accord ne pourra être révisé, modifié ou dénoncé que par accord entre les parties signataires, et dans les mêmes formes que sa conclusion, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Tout avenant modificatif, concernant notamment les objectifs de performance fixés pour chaque établissement, devra être conclu avant le premier jour du septième mois suivant le début de l'exercice concerné.

Le présent accord ferait en outre l'objet d'une renégociation immédiate, si des obligations légales ou professionnelles imposaient à la société ALSTOM TRANSPORT SA, un mode quelconque de prime qui serait différent de celui prévu par cet accord ou qui, même s'il était identique, lui imposait des charges supplémentaires. Tel serait le cas si l'exonération des charges sociales prévues dans la loi venait à être supprimée en totalité ou partiellement.

## Article 12 Publicité

Un exemplaire signé de cet accord est remis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

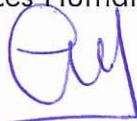
Deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, sont adressés sous la responsabilité de la Direction, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi du lieu où il a été conclu.

Un exemplaire est adressé, sous la responsabilité de la Direction, au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu où il a été conclu.

Fait à Saint-Ouen, le 17 Juillet 2009 en autant d'exemplaires originaux que de signataires, un exemplaire étant remis à chacun.

### Signatures :

Pour la société ALSTOM TRANSPORT SA  
Monsieur Jean-Michel CHALARD  
Directeur Ressources Humaines France



Pour la CFDT  
Monsieur Patrick MAILLOT



Pour la CFE-CGC  
Monsieur Didier LESOU



Pour la CFTC  
Monsieur Philippe STAHL

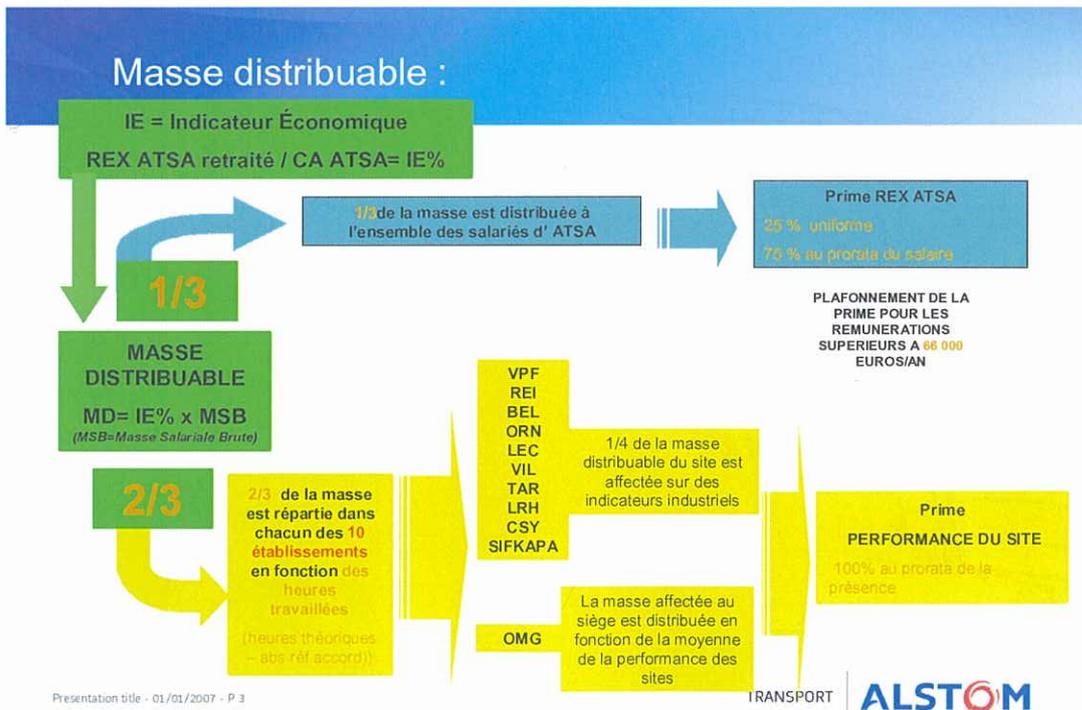
Pour la CGT  
Monsieur Christian GARNIER

Pour FO  
Monsieur Philippe PILLOT



## ANNEXE 1:

### STRUCTURE DE L'ACCORD

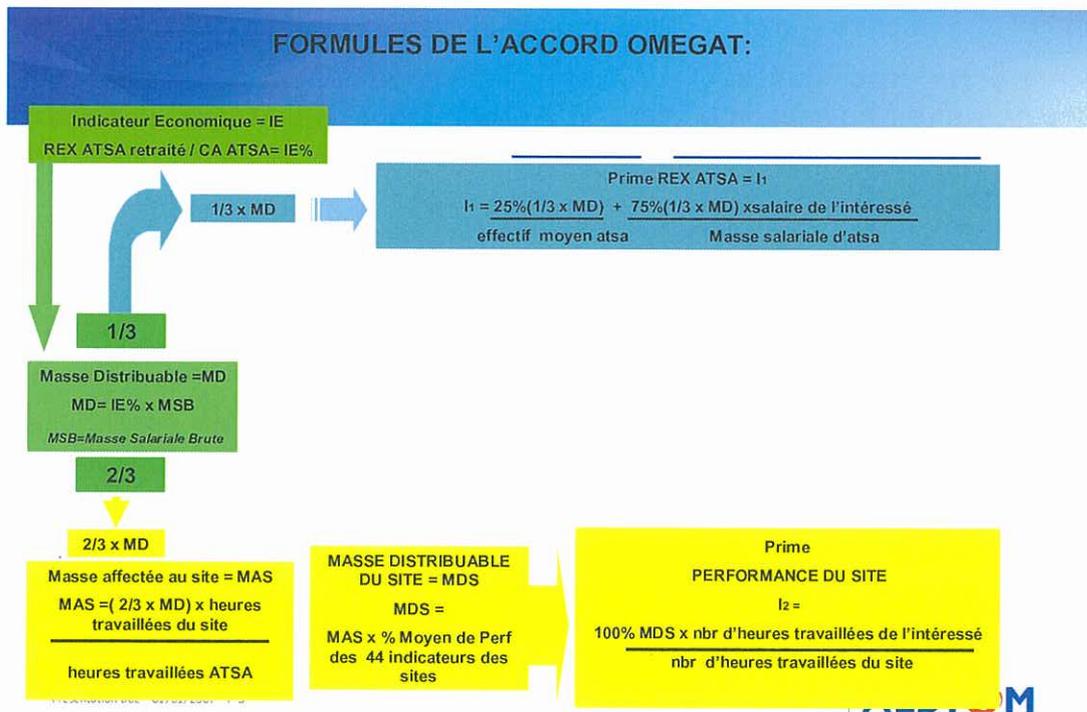
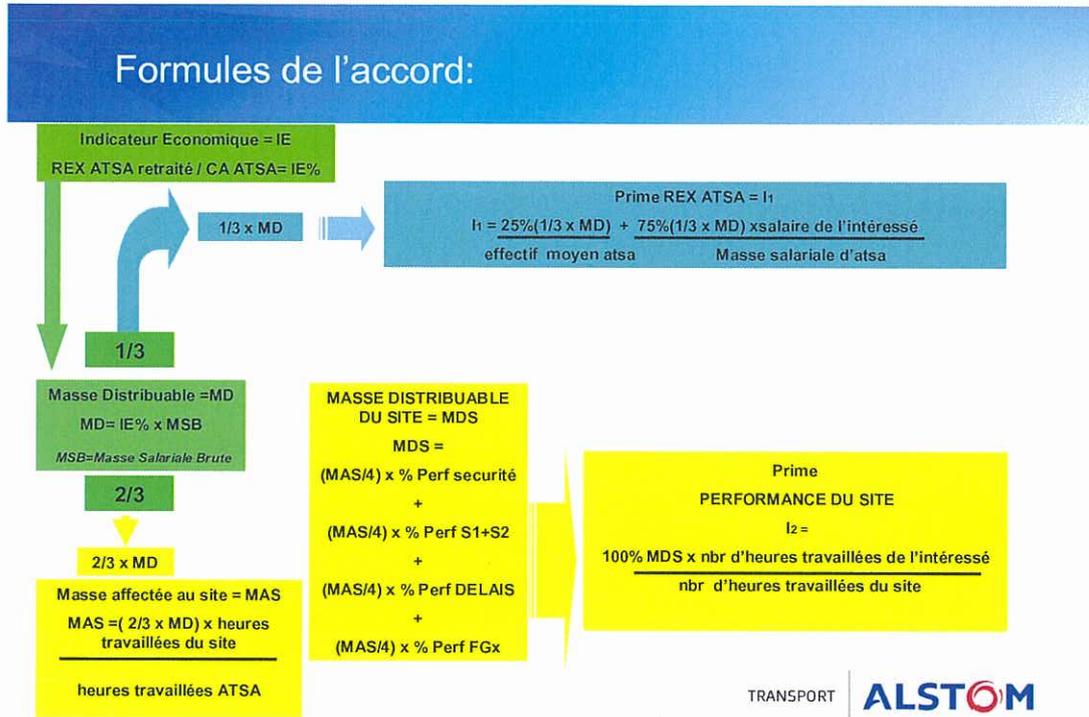


*Handwritten signature: AL PV 08*

*Handwritten mark*

## ANNEXE 2:

### FORMULES DE L'ACCORD



*va Pu PP*

*te*

## **ANNEXE 3:**

### **INDICATEURS DE LA PERFORMANCE INDUSTRIELLE**

#### **• TAUX DE FREQUENCE et TOP 8 :**

##### Taux de fréquence :

- Le taux de fréquence est défini par l'IFR1 ( Prise en compte des AT avec arrêts )
- Pour COMPO & RS & Villeurbanne le taux de fréquence doit être inférieur à 4 pour générer 100% de la part potentiellement distribuable liée à cet indicateur et compris entre 4 et 5 pour générer 50% de la part potentiellement distribuable. Au delà de 5 la part de la prime liée à cet indicateur sera égale à 0.
- Pour TGS (CSY) le taux de fréquence doit être inférieur à 6 pour générer 100% de la part potentiellement distribuable liée à cet indicateur et compris entre 6 et 7 pour générer 50% de la part potentiellement distribuable. Au delà de 7 la part de la prime liée à cet indicateur sera égale à 0.
- Pour TIS (KAPA) le taux de fréquence doit être inférieur à 2 pour générer 100% de la part potentiellement distribuable liée à cet indicateur et compris entre 2 et 3 pour générer 50% potentiellement de la part distribuable. Au delà de 3 la part de la prime liée à cet indicateur sera égale à 0.

##### TOP 8

Les top 8 correspondent aux 124 exigences réparties en 8 activités à haut risque (travail en hauteur, manutention/levage, risques électriques, déplacement professionnel, mouvement de véhicule, consignations, gestion sous-traitants, intérimaires. )

Les responsables EHS recevront une formation de 2 jours en septembre 2009 sur les TOP8 et le mode de déploiement le plus approprié à leur site . Ce mode de déploiement sera défini par le responsable EHS du site et validé par le Directeur d'établissement.

Le résultat de cet indicateur sera mesuré dans le cadre d'un audit qui sera réalisé entre février et mars 2010 par 2 auditeurs EHS, audit qui donnera lieu à une note comprise entre 0 et 10 ( exemple : 1 = 10% de la prime, 10 = 100% de la prime distribuable en fonction du résultat du taux de fréquence au regard des seuils définis ci-dessus )

- 50 % de l'audit portera sur le degré de déploiement de la démarche TOP 8 et sera apprécié à partir de l'interview de 5 responsables ( N-1, N-2, N-3 ou personnes encadrant au moins 2 personnes (ex : 1 chef d'atelier, un

responsable achat, 1 responsable de maintenance, 1 responsable EPU, 1 personne chargée de la gestion des intérimaires,...).

L'interview sera organisé autour de 4 questions principales :

- Quel sont les top 8 qui concernent l'activité dont vous avez la responsabilité ?
- Quelles sont les exigences du TOP8 applicables dans votre domaine d'activité ?
- Quel est l'état des lieux que vous avez réalisé ?
- Quel plan d'action avez vous mis en oeuvre suite à cette évaluation ?

- 50 % de l'audit portera sur la mesure de l'implication de l'ensemble du personnel dans l'application des exigences TOP8 :

10 exigences issues des check-lists TOP8 seront choisies par le site parmi l'ensemble des exigences des TOP8 (choix laissé à l'initiative du site et validé par le directeur d'établissement et le président du CHSCT). Ces 10 exigences seront présentées au CHSCT. L'audit sera conduit par les membres de l'équipe EHS Transport/PL pour vérifier l'application pratique de ces 10 exigences. Pour chaque exigence, une note de 1 ou 0 sera appliquée, en fonction de la situation observée sur le site (1 si aucun écart par rapport à l'exigence n'a été constaté, 0 sinon).



• **S1 & S2 :**

L'objectif annuel est fixé par la valeur **S<sub>1</sub> & S<sub>2</sub>** dans le budget de l'établissement. Si la performance du site à la fin de l'exercice concerné est égale à la valeur du budget moins 10% , elle permet d'octroyer 100% des 1/4 de la MAS au calcul de la prime de performance **S<sub>1</sub> & S<sub>2</sub>** du site, si la performance du site se situe à 25% ou plus au delà de la valeur du budget cet indicateur ne contribue plus à la prime. Entre le seuil de déclenchement et la valeur du budget moins 10% la contribution à la prime est calculée selon une progression linéaire et exprimée en pourcentage .

SEUIL budget + 25% 100% de la prime à budget - 10% ( les valeurs ci-dessous sont à titre d'exemple)		
SEUIL DE DECLENCHEMENT		
	3 750 000	0%
	3 645 000	10%
	3 540 000	20%
	3 435 000	30%
	3 330 000	40%
	3 225 000	50%
	3 120 000	60%
BUDGET 3 000 000	3 015 000	70%
	2 910 000	80%
	2 805 000	90%
	2 700 000	100%

• **REVUE DE PROJET ( GATE REVIEW) & DELAI DE LIVRAISON :**

Pour les sites RS :

Cet indicateur est apprécié pour les 2/3 par le nombre de GATE REVIEW effectuées et validées « Go » aux délais planifiés et pour 1/3 en fonction du KPI de ponctualité annuelle du site.

Le KPI de ponctualité mesure chaque mois la capacité du site à livrer les voitures, les rames ou les locos dans les délais prévus au budget et acceptés par le client. Le KPI de ponctualité annuel sera calculé sur la bases des résultats mensuels en prenant en compte les projets actifs exécutés dans le site, qu'ils aient pour destination la France ou d'autres pays, pour un client externe ou interne. On entend par projet actif, un projet dont la livraison est prévue sur la période considérée. Lorsqu'un projet est décalé à la demande du client ce projet est neutralisé dans le calcul.

Le KPI de ponctualité est exprimé par une valeur comprise entre 0% et 100% , l'objectif est fixé par le résultat de l'année N-1 auquel on ajoute 50% de l'écart entre cette valeur (le résultat de l'année N-1) et 100% .

Le seuil de déclenchement pour le calcul de la prime est égale au résultat de l'année N-1 moins 33% pour les sites de La rochelle et Valenciennes et moins 66% pour les sites de Belfort et Reichshoffen. Entre le seuil et l'objectif le calcul est linéaire.

Pour les sites Composant et le site de Villeurbanne :

Cet indicateur est appréciée pour 50% par le nombre de GATE REVIEW effectuées et validées « Go » aux délais planifiés et pour 50% en fonction de l'atteinte de l'objectif ISIS et des seuils de déclenchement affectés au site présentés en annexe 4. Le résultat annuel est la moyenne des valeurs mensuelles de cet indicateur au cours de l'exercice.

Pour les sites TGS et les 2 établissements de TIS localisés à ATAGORA ( KAPA) :

Cet indicateur est apprécié par le nombre de GATE REVIEW effectuées aux délais planifiés.

Dans le cas où il n'y aurait pas de GATE REVIEW sur un établissement, cet élément serait neutralisé dans les calculs de l'indicateur GATE REVIEW et Délai de livraison,

- pour les sites Rolling stock l'indicateur serait composé uniquement par le KPI de ponctualité.
- pour les sites composants et Villeurbanne l'indicateur serait composé uniquement par ISIS.
- pour les sites TGS et TIS (KAPA) c'est l'indicateur dans sa totalité qui serait supprimé, ainsi la prime « performance industrielle » serait calculé sur les trois autres indicateurs.



• **FRAIS GENERAUX :**

Pour les sites RS, TGS et TIS à l'exception du site de villeurbanne cet indicateur est exprimé en pourcentage par rapport au CA. Le montant des frais généraux pris en compte est la somme des frais généraux totaux de production moins les provisions retenues pour le versement de l'intéressement. L'objectif de cet indicateur est fixé à partir des valeurs des frais généraux tels que définis ci-dessus et du CA inscrits dans le budget de chaque établissement en début d'exercice. Entre le seuil de déclenchement égale à 10% et la valeur du budget moins 5% la contribution à la prime est calculée selon une progression linéaire et exprimée en pourcentage.

Pour les sites composants et le site de Villeurbanne cet objectif se calcule à partir de la valeur des frais généraux inscrite au budget indépendamment du CA.

SEUIL budget + 10% 100% de la prime à budget - 5% ( les valeurs ci-dessous sont à titre d'exemple)		
<b>SEUIL DE DECLENCHEMENT</b>		
14 300 000	14 300 000	0%
	14 105 000	10%
	13 910 000	20%
	13 715 000	30%
	13 520 000	40%
	13 325 000	50%
<b>BUDGET 13 000 000</b>	13 130 000	60%
	12 935 000	70%
	12 740 000	80%
	12 545 000	90%
12 350 000	12 350 000	100%

## ANNEXE 4 : Objectifs 2009 2010

	TF & TOP8			S1 & S2 ( KEUR)	REVUE DE PROJET & DELAI DE LIVRAISON				Frais généraux ( KE)			
	TF				Gate Review	KPI Ponctualité		ISIS		Sales	Frais généraux	%
	100%	50%	0%			Valeur Mini	Valeur Maxi	Valeur Mini	Valeur Maxi			
Ligne de Produit				Coût S1 & S2	selon liste site							
				PFO10					PA110N	PE230N		
VALENCIENNES	RS	TF <4	4 < TF <5	TF > 5	Note de 0 à 10	TOP8	N/A					
REICHSHOFFEN	RS	TF <4	4 < TF <5	TF > 5	Note de 0 à 10				660 309	-59 808	9,06%	
BELFORT	RS	TF <4	4 < TF <5	TF > 5	Note de 0 à 10				168 944	-26 843	15,89%	
LA ROCHELLE	RS	TF <4	4 < TF <5	TF > 5	Note de 0 à 10				290 263	-25 058	8,63%	
ORNANS	COMPO	TF <4	4 < TF <5	TF > 5	Note de 0 à 10				710 850	-52 468	7,38%	
LE CREUSOT	COMPO	TF <4	4 < TF <5	TF > 5	Note de 0 à 10				N/A	-16 399	N/A	
TARBES	COMPO	TF <4	4 < TF <5	TF > 5	Note de 0 à 10				N/A	-23 808	N/A	
VILLEURBANNE	Villeurbanne	TF <4	4 < TF <5	TF > 5	Note de 0 à 10				N/A	-26 394	N/A	
TIS KAPA ST OUEN	TIS (KAPA)	TF <2	2 < TF <3	TF > 3	Note de 0 à 10				N/A	-24 191	N/A	
CSY ST OUEN	TGS	TF <6	6 < TF <7	TF > 7	Note de 0 à 10				204 807	-32 559	15,90%	
OMEGAT ST OUEN	N/A				Note de 0 à 10				299 446	-21 074	7,04%	
MOYENNE DE LA PERFORMANCE DES SITES												

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*