

# ACCORD SUR L'EQUILIBRE

## TRAVAIL & VIE PRIVEE

**25 septembre 2013**

Paraphes des Parties :



1/20



**ALSTOM**

## Préambule

<b>Chapitre I</b>	<b>Promotion des enjeux de l'équilibre vie privée – vie professionnelle</b>	<b>3</b>
	I.1 Engagement du management	3
	II.2 Communication	4
<b>Chapitre II</b>	<b>Vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif</b>	<b>4</b>
<b>Chapitre III</b>	<b>Absence pour activités judiciaires (témoin ou juré de cour d'assises)</b>	<b>5</b>
<b>Chapitre IV</b>	<b>Vie professionnelle et solidarité familiale</b>	<b>5</b>
	IV.1 Aménagements d'horaires et autorisations d'absences	5
	IV.2 Mesures accompagnant le congé de solidarité familiale et le congé de soutien familial	6
<b>Chapitre V</b>	<b>Aménagement du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel</b>	<b>6</b>
	V.1 Temps partiel temporaire de droit	7
	V.2 Télétravail	7
<b>Chapitre VI</b>	<b>Mesures spécifiques en faveur de la parentalité</b>	<b>8</b>
	VI.1 Mesures en faveur du congé de maternité et autorisations d'absences	9
	VI.2 Mesures en faveur des congés d'adoption et autorisations d'absences	10
	VI.3 Mesures en faveur des congés de paternité et autorisations d'absences	11
	VI.4 Mesures en faveur du congé parental d'éducation	12
	VI.5 Congé de naissance ALSTOM Transport : abondement des jours CET	12
	VI.6 Mesures en faveur des parents dont les enfants sont malades	13
	VI.7 Mesures en faveur des familles monoparentales	14
	VI.8 Mesures mises en place au niveau des établissements	15
<b>Chapitre VII</b>	<b>Interruption de carrière, cotisations retraite complémentaire et évolution professionnelle</b>	<b>15</b>
	VII.1 Entretiens de début et de fin d'absence	16
	VII.2 Formation – Remise à niveau	16
	VII.3 Garantie d'évolution de la rémunération et calcul de l'ancienneté	16
<b>Chapitre VIII</b>	<b>Harmonisation au sein de la Société des congés liés aux événements familiaux</b>	<b>16</b>
	VIII.1 Mariage, PACS	17
	VIII.2 Naissance, adoption	17
	VIII.3 Décès	17
	VIII.4 Report des droits constitués à congés payés	17
	VIII.5 Rentrée des classes	17
<b>Chapitre IX</b>	<b>Modalités d'application de l'accord</b>	<b>17</b>
	IX.1 Champ d'application de l'accord	17
	IX.2 Durée, suivi et bilan de l'accord	18
	IX.3 Conditions de dépôt de l'accord	18

## Annexe : Tableau récapitulatif des congés et avantages liés

# ACCORD SUR L'EQUILIBRE TRAVAIL ET VIE PRIVEE

## Entre

La société **ALSTOM TRANSPORT SA**, dont le siège social est situé au 3, avenue André Malraux, à Levallois-Perret (92300) représentée par Monsieur Thierry HUBER, agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales France,

D'une part,

## Et

Les Organisations Syndicales soussignées,

D'autre part

## IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD

### Préambule

Faisant suite aux dispositions prévues dans l'accord « Equilibre Travail Vie Privée » signé en 2009 par la Direction d'Alstom Transport et ses partenaires sociaux, le présent accord renouvelle et renforce les dispositions prises en faveur des salariés, pour leur permettre de mieux concilier leurs contraintes personnelles et leurs contraintes professionnelles. Deux années de mesures concrètes ont permis aux parties signataires de confirmer leur intérêt pour le dispositif, pour sa déclinaison dans les établissements, ainsi que le bénéfice pour les salariés concernés.

A partir des dispositions existantes, qu'il reprend dans leur intégralité, le présent accord apporte des améliorations : des amendements pour tenir compte de l'expérience précédente, et des ajouts pour faire face à des situations nouvelles.

### Chapitre I | Promotion des enjeux de l'équilibre vie privée – vie Professionnelle

#### I.1 Engagement du management

ALSTOM Transport prend en compte, à travers cet accord, les évolutions sociétales et les attentes des salariés qui en découlent en matière de conciliation entre travail et vie privée. Le management a pour rôle de traduire cette prise en compte dans son comportement ainsi que dans la communication et l'application des dispositions de l'accord.

Le management veillera particulièrement à ce que le bénéfice des dispositions de cet accord ne pénalise pas le déroulement de la carrière professionnelle des salariés ni ne conduise à les stigmatiser au regard de leur hiérarchie et de leurs collègues.

Le responsable hiérarchique est le premier garant du respect des durées légales et conventionnelles du travail et des temps de repos. Il organise le travail, gère et contrôle la répartition de la charge entre les membres de l'équipe de manière à assurer à chacun d'entre eux une durée raisonnable de travail. Sauf circonstances exceptionnelles, les horaires de réunion seront compris entre 8h et 17h.

Le déplacement professionnel non compris sur les horaires de travail générant un temps de trajet supérieur au temps habituel domicile-travail est compensé selon les modalités de la Convention Collective. Les déplacements professionnels fréquents et sur de longues distances, éloignant de fait le/la salarié(e) de son domicile, seront pris en compte par le responsable hiérarchique dans l'aménagement des horaires de travail : le salarié et son responsable définiront ensemble les heures de départ et de retour du salarié sur le lieu de travail habituel de manière à tenir compte du repos nécessaire. Le service RH sera alerté en cas de problème.

## 1.2 Communication

En complément de l'engagement du management, l'entreprise renouvellera la communication auprès de l'ensemble du personnel sur la prise en compte de la conciliation travail – vie privée et sur les mesures mises en œuvre à travers l'accord : réunions d'information, plaquette diffusée aux nouveaux embauchés et à l'ensemble du personnel, support de présentation à destination des responsables d'équipes, intranet, lecture commune de l'accord entre les CODIR des sites et les représentants du personnel etc.

## Chapitre II | Vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif

Parmi les évolutions sociétales observées, l'engagement humanitaire et caritatif est un sujet sur lequel l'entreprise a souhaité apporter une reconnaissance. En effet, lorsqu'un salarié souhaite réaliser un tel engagement, il peut être freiné par l'impact de cet engagement sur son parcours professionnel.

Dès lors, l'entreprise met en œuvre un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois. Sa mise en œuvre sera conditionnée à un projet de nature humanitaire ou caritative qui sera présenté au DRH de site lors d'un entretien.

Afin d'atténuer les effets du congé sans solde, le salarié bénéficiera à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle, ainsi que d'un maintien du calcul de son ancienneté pour cette période.

De plus, il bénéficiera d'un entretien de retour de façon à organiser dans les meilleures conditions la reprise du poste. Cet entretien est l'occasion d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle qui permettraient de valoriser l'expérience acquise au cours de cet engagement.

## Chapitre III | Absence pour activités judiciaires (témoin ou juré de cour d'assises)

Le salarié appelé en qualité de témoin ou juré de cour d'assises qui percevra une indemnité destinée à compenser la perte de salaire, calculée selon les règles fixées par les articles R.129 et suivants du Code de procédure pénale, verra cette indemnité journalière complétée par la Société à hauteur de 100% du salaire, sur présentation des justificatifs de paiement des indemnités correspondantes. Les parties conviennent que cette absence ne sera pas assimilée à une suspension du Contrat de travail et sera ainsi sans incidence sur l'ancienneté, les congés payés...etc.

## Chapitre IV | Vie professionnelle et solidarité familiale

Au cours de sa vie professionnelle, un salarié peut être amené à devoir faire face, à un moment donné dans son environnement familial, à des difficultés d'organisation, notamment en termes de temps de travail, pour pouvoir apporter un soutien à un membre de sa famille souffrant d'une pathologie impliquant une perte d'autonomie.

De ce point de vue, les partenaires sont convenus de compléter les dispositifs légaux afin de permettre aux salariés de bénéficier de plus de souplesse et d'atténuer les conséquences financières liées à ce soutien familial.

### IV.1 Aménagements d'horaires et autorisations d'absences

Ponctuellement, et afin de répondre à des problèmes de cette nature sur le court terme, un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié, dans la mesure où son poste de travail le permet, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille, sur présentation de justificatifs médicaux.

Sont considérés comme membres de la famille :

- conjoint
- concubin
- partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- ascendants
- descendants
- personnes dont il assume la charge

Si un tel aménagement n'est pas envisageable pour des raisons d'organisation de service, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées.

Les salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée sur le temps de travail à concurrence de deux jours par an, sous réserve d'informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :

- Démarches administratives liées à leur situation de handicap,
- Démarches auprès d'associations ou d'organismes spécialisés intervenant au niveau de l'insertion des personnes handicapées,

Paraphes des Parties :

 5/20



- Démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés à leur handicap,
- Tout problème lié à la garde ou à la scolarité de l'enfant handicapé.

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail en vigueur dans l'établissement.

## IV.2 Mesures accompagnant le congé de solidarité familiale et le congé de soutien familial

### a) Complément d'indemnisation et prise en charge des cotisations retraite complémentaire du congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est un congé d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, dans les conditions prévues par les articles L.3142-16 et suivants du Code du Travail. Le droit à ce congé est ouvert au salarié qui assiste un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Quand le salarié bénéficie du dispositif légal de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ALSTOM Transport complète cette allocation à hauteur de 100% du salaire journalier pour la durée de versement de l'allocation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

ALSTOM Transport prendra également en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de solidarité familiale, demande de renouvellement incluse.

Si le/la salarié(e) est absent(e) pendant les revalorisations salariales, il/elle bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

### b) Prise en charge des cotisations retraite complémentaire dans le cadre du congé de soutien familial (Article L.3142-22 du Code du Travail)

Le congé de soutien familial est un congé d'une durée de trois mois renouvelable, dans la limite d'une année sur toute la carrière, que le salarié peut prendre, sans condition d'ancienneté, pour assister un membre de la famille présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

ALSTOM Transport prendra en charge, pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de soutien familial, demande de renouvellement incluse.

Si le/la salarié(e) est absent(e) pendant les revalorisations salariales, il/elle bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

## Chapitre V

### Aménagement du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel

L'aménagement du temps de travail peut être une solution pour le salarié confronté à des problèmes ponctuels d'ordre privé, à des « accidents de la vie ». En complément des dispositifs légaux existants, ALSTOM Transport et les parties prenantes du présent accord ont décidé d'introduire des dispositifs offrant plus de souplesse.

Le recours au temps partiel est en effet subordonné à l'accord de l'employeur et ne peut être adapté à du court terme. Le congé sans solde requiert également l'accord de l'employeur et présente la contrainte de devoir cesser toute activité professionnelle.

Voilà pourquoi, pour des circonstances qui doivent rester exceptionnelles, mais qui posent un réel problème dans la vie quotidienne du salarié, le temps de travail peut être aménagé selon deux dispositifs : le temps partiel temporaire de droit et le travail à distance (TAD). S'agissant des salariés travaillant en équipe et dont la nature du poste ne permettrait pas la mise en place du travail à distance (TAD), l'encadrement devra faciliter les changements de cycle.

En outre, les salariés concernés seront prioritaires pour la prise de congés, RTT ou jours de CET leur permettant de réduire, pendant une durée d'un mois, leur présence au travail. Ils devront cependant garder la possibilité de prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

#### V.1 Temps partiel temporaire de droit

Ce temps partiel temporaire de droit sera mis en place, à la demande du salarié, pour une période déterminée d'au maximum un mois. Sont visées dans les conditions d'ouverture de ce droit, les situations de problèmes familiaux ou de santé.

Le salarié qui désire exercer ce droit doit en faire part à sa hiérarchie ainsi qu'au service des Ressources Humaines en indiquant les raisons de sa demande, la réduction du temps de travail choisie, ainsi que la durée durant laquelle il souhaite en bénéficier dans la limite d'un mois.

Le salarié sera alors rémunéré au prorata du temps de travail effectué et pourra compenser la perte financière occasionnée par le passage à temps partiel notamment par l'utilisation de jours issus du CET.

La charge de travail du salarié sera adaptée à la nouvelle organisation du temps de travail.

A la fin de la période convenue, le salarié retrouvera de plein droit son poste de travail.

Dans le cas où le salarié renouvelerait cette demande au cours de la même année calendaire ou souhaiterait prolonger son temps partiel au delà d'un mois, l'accord de l'employeur redeviendrait la règle et marquerait le retour au respect des dispositions légales en vigueur en matière de temps partiel.

Le recours au temps partiel dans les conditions classiques ou dans les conditions prévues par cet accord, en cas de difficultés personnelles, doit conduire le management à assurer le respect de plusieurs principes. La diminution du temps de travail devra en effet être réellement accompagnée d'une diminution de la charge de travail. Le/la salarié(e) ne doit en effet pas être conduit(e) à assurer une charge de travail qui serait identique à celle exercée avant le passage à temps partiel.

Paraphes des Parties :

 7/20




De même, lors du transfert d'activité aux autres salariés dans le cadre du passage à temps partiel, de la prise de congés ou d'autorisations d'absence, il est important que les salariés qui restent ne voient pas leur charge de travail augmentée de manière anormale.

## V.2 Travail à distance (TAD)

Le recours au travail à distance (TAD) est accessible aux salariés rencontrant des problèmes personnels particuliers pouvant être résolus soit par leur présence à domicile, soit par la suppression du temps de transport.

Dans ces conditions, le télétravail repose sur les principes de volontariat et de réversibilité :

- A la demande du salarié et avec l'accord de la hiérarchie,
- L'une ou l'autre des parties pourra y mettre fin unilatéralement moyennant un délai de prévenance d'une semaine dans le cas où l'arrêt du TAD est à l'initiative du salarié et d'un mois dans le cas où l'arrêt du TAD est à l'initiative d'Alstom Transport. La décision de la hiérarchie devra être motivée par des raisons de service.

La demande du salarié sera étudiée par le responsable et par le service des Ressources Humaines, qui détermineront si le télétravail est matériellement possible notamment eu égard à la nature du poste.

Organisation du télétravail :

- Le TAD est organisé pendant une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois,
- Dans le cadre du télétravail, le salarié devra passer sur son lieu de travail au minimum 3 jours par semaine en moyenne sur un mois,
- Le salarié bénéficiera d'un « droit à la déconnexion » en dehors des heures normales de travail. Il fixera avec son manager une plage horaire durant laquelle il pourra être contacté,
- Le matériel nécessaire sera mis à disposition,
- Le salarié sera indemnisé des coûts directement engendrés par le TAD, par le versement d'une indemnité forfaitaire mensuelle de douze euros
- Le télétravail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précisera les modalités générales d'organisation énumérées ci-dessus.

Ces modalités d'organisation du télétravail seront déterminées au cours d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique et le service des Ressources Humaines. Durant cet entretien, la plage horaire durant laquelle le salarié pourra être contacté sera déterminée. Celle-ci devra respecter la législation prévoyant une période de repos journalier de 11 heures consécutives minimum. Il appartient au management de ne pas contacter le salarié à des horaires qui apparaîtraient comme portant atteinte à la vie privée. Enfin, cet entretien sera l'occasion d'exposer au salarié les règles du télétravail définies au sein de la présente partie de l'accord.

Le recours au télétravail admis par cet accord en cas de difficultés personnelles ne devra pas entraîner pour le/la salarié(e) une surcharge de travail ou un isolement du collectif de travail. Le management devra veiller à ce que cette organisation du travail se déroule dans les meilleures conditions tant pour le/la salarié(e) que pour l'entreprise.



En cas de circonstances climatiques exceptionnelles, la Direction des établissements concernés accordera une souplesse, définie en fonction de la situation de l'établissement et des nécessités du service, dans les heures d'arrivée sur le lieu de travail et/ou de départ du lieu de travail.

## **Chapitre VI**      **Mesures spécifiques en faveur de la parentalité**

La conciliation entre la vie de famille et le travail est parfois difficile en termes d'organisation, la prise d'un congé parental d'éducation pouvant présenter certains inconvénients en matière de rémunération et de cotisations aux régimes de retraite.

ALSTOM Transport prend en considération les évolutions sociétales en matière de parentalité et s'engage à mettre en place des actions visant à favoriser une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle de ses salariés parents.

### **VI.1** Mesures en faveur du congé de maternité et autorisations d'absences

#### **a) Allongement d'une semaine du congé maternité**

Les parties conviennent de maintenir l'allongement d'une semaine de la durée légale du congé maternité, instauré par le précédent accord.

Cette semaine de congé supplémentaire fait suite au congé maternité postnatal et est rémunérée à hauteur de 100% du salaire par ALSTOM Transport.

#### **b) Semaine de reprise progressive d'activité : mi-temps indemnisé à 100%**

De manière à faciliter le retour des salariées de congé de maternité tant dans la reprise du travail que dans les moyens de s'organiser au sein du foyer, il est convenu de permettre à celles-ci de reprendre leur activité progressivement. Ainsi, au cours de la première semaine de reprise, la salariée pourra aménager à son choix ses horaires de travail dans le cadre d'un mi-temps. Cette réduction du temps de travail est sans incidence sur la rémunération de la salariée, le salaire habituel étant maintenu. Cette mesure est à destination de chaque salariée de retour de congé maternité qui doit en avoir préalablement averti son responsable hiérarchique.

Cette reprise progressive de l'activité sera le moyen pour la salariée de retrouver ses marques sur le plan professionnel et sera propice à la tenue de l'entretien de retour de congé, avec le responsable hiérarchique ou un responsable Ressources Humaines, permettant à la salariée de faire part de ses souhaits de conciliation entre vie professionnelle et engagements personnels, d'examiner le poste de travail retrouvé et les conditions d'exercice du métier, d'envisager des actions/formations de remise à niveau sur le poste de travail, et d'entendre ses attentes d'évolution ou de réorientation professionnelles.

Sur le plan personnel, la reprise progressive d'activité est l'occasion pour le parent d'organiser progressivement la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle.

### c) Souplesse d'aménagement du dispositif

Le dispositif présenté ci-dessus et prévoyant une semaine de congés supplémentaires au retour des congés de maternité ainsi qu'une semaine de reprise progressive d'activité peut faire l'objet d'un aménagement.

A la demande de la salariée, et avec l'accord de sa hiérarchie, la semaine de congé supplémentaire et la semaine de reprise progressive peuvent être remplacées par 3 semaines de travail à mi-temps rémunérées sur la base d'un temps plein.

Si ces mesures ne sont pas mises en œuvre à la suite du congé de maternité, elles pourront l'être avec l'accord de la hiérarchie dans les 6 mois suivant le retour de ce congé.

Si la durée du congé de maternité faisait l'objet d'un aménagement par voie législative pendant la période d'application de cet accord, les mesures prévues ci-dessus feraient l'objet d'une nouvelle discussion entre les parties signataires.

### d) Autorisations d'absences rémunérées liées à la grossesse

Cet accord est l'occasion de réaffirmer le respect des dispositions légales concernant les autorisations d'absences liées à la grossesse. Ainsi, les absences occasionnées par les examens prénataux et postnataux obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Face à l'essor des nouvelles manières de devenir parents, ALSTOM Transport étend ces dispositions aux examens et actes médicaux entrant dans le cadre de la procréation médicalement assistée.

### e) Aménagement de poste, d'horaires et de la charge de travail pendant la grossesse

La grossesse affectant l'état physique de la salariée, ALSTOM Transport s'engage à adapter au mieux les conditions de travail des salariées enceintes notamment par :

#### ▪ l'aménagement du poste de travail :

Le poste de travail de la salariée enceinte doit être aménagé lorsque la grossesse ne lui permet pas d'occuper le même poste qu'auparavant. D'autres fonctions permettant de mieux concilier la grossesse et l'exercice de l'activité professionnelle pourront de même lui être proposées.

A l'issue de la grossesse, la salariée réintégrera son poste d'origine.

#### ▪ la réduction de la charge de travail :

Le volume de travail devra être adapté à la grossesse de la salariée.

#### ▪ l'aménagement et la réduction des horaires de travail :

Selon les particularités et l'organisation du travail de chaque site, des temps de pauses supplémentaires seront accordés aux salariées enceintes.

De plus, les collaboratrices pourront bénéficier d'une réduction quotidienne du temps de travail dans les conditions suivantes :

A partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail d'une heure.

A partir du 7<sup>ème</sup> mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail de deux heures.

Ces heures seront rémunérées normalement et pourront être cumulées sur la semaine pour être prises en une fois sur une journée.

Paraphes des Parties :

10/20

**ALSTOM**

CG

Lors de la déclaration par la salariée de sa grossesse, une information écrite sur les mesures ci-dessus lui sera communiquée par le service RH.

## **VI.2 Mesures en faveur des congés d'adoption et autorisations d'absences**

Les dispositions concernant l'allongement de la durée du congé maternité et le bénéfice de la semaine de reprise progressive d'activité sont ouvertes aux salariés hommes et femmes de retour du congé d'adoption visé à l'article L. 1225-37 du code du travail c'est-à-dire présentant une durée pouvant aller de 10 à 22 semaines.

Si la durée du congé d'adoption était modifiée par une intervention du législateur pendant la période d'application de cet accord, les signataires seraient alors tenus de se réunir à nouveau afin d'entamer des discussions sur l'aménagement de ce dispositif.

### **a) Congé de pré-adoption**

Le congé légal d'adoption peut être aménagé de manière à débiter 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer. La contrepartie de cet aménagement est que le congé faisant suite à l'arrivée de l'enfant au foyer est réduit d'autant.

Afin que les parents adoptants puissent profiter pleinement de ce congé tout en ayant la possibilité de préparer sereinement l'arrivée de l'enfant, voire de se déplacer à l'étranger pour aller le chercher, ALSTOM Transport leur octroie un congé rémunéré de pré-adoption d'une durée de 10 jours ouvrés.

Ce congé est accordé à tous les futurs parents adoptants qui devront en faire la demande 48 heures à l'avance.

### **b) Cumul des congés payés**

Afin de faciliter les démarches d'adoption à l'étranger, ALSTOM Transport permet aux salariés adoptant au delà du territoire métropolitain, de cumuler sur 2 ans une partie des congés, à condition toutefois de prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période du 1er mai au 31 octobre.

### **c) Autorisations d'absences rémunérées**

Des autorisations d'absences rémunérées seront octroyées aux salariés adoptants, dans le cadre spécifique de démarches réalisées en vue de l'adoption, dans la limite de 2 jours et sur présentation de justificatifs. Ces autorisations peuvent être demandées par demi-journées.

## **VI.3 Mesures en faveur des congés de paternité et autorisations d'absences**

### **a) Prise en charge intégrale du congé paternité**

Le congé paternité de 11 jours calendaires est pris en charge à 100% par ALSTOM Transport, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé paternité avertit sa hiérarchie et le service des Ressources Humaines au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Paraphes des Parties :

*AP* 11/20

*PN*

*PP* *PK*

**ALSTOM**

*C1*

Pour encourager les pères à bénéficier de cette mesure, les conditions dans lesquelles le congé peut être utilisé sont assouplies. A la demande écrite du salarié, le congé peut être fractionné : seuls 7 jours peuvent être pris consécutivement et dans les 4 mois qui suivent la naissance, les 4 autres jours pouvant être pris de façon fractionnée par journée ou demi-journée et dans les 8 mois qui suivent la naissance.

Dans le cas de naissances multiples, le droit est de 18 jours calendaires, fractionnables dans les mêmes conditions en 11 jours consécutifs puis 7 jours pouvant être pris de manière fractionnée.

#### **b) Autorisations d'absences**

Le père accompagnant sa compagne aux examens prénataux et postnataux peut bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail ou d'autorisations d'absences non rémunérées avec accord de sa hiérarchie et sur présentation de justificatifs.

### **VI.4 Mesures en faveur du congé parental d'éducation**

Durant les 3 années suivant la naissance d'un enfant, les parents ont la possibilité de bénéficier d'un congé parental d'éducation, durant lequel le contrat de travail est suspendu, ou de choisir de réduire leur temps de travail jusqu'à 16 heures hebdomadaires. Les modalités du passage à temps partiel doivent être convenues entre le salarié, son responsable hiérarchique et le service des Ressources Humaines.

#### **a) Maintien de la couverture complémentaire Santé**

Le salarié en congé parental d'éducation bénéficie du maintien de la participation employeur pour la couverture complémentaire Santé, pour une durée de 6 mois, en contrepartie du versement de cotisations identiques à celles des salariés en activité et selon la même répartition entre l'entreprise et le salarié. Au delà de cette période de 6 mois, les garanties peuvent être conservées, la cotisation étant toutefois intégralement à la charge du salarié.

#### **b) Garantie d'évolution de la rémunération**

De la même manière qu'au retour de congé maternité ou adoption, ALSTOM Transport garantit aux salariés de retour de congé parental d'éducation, une évolution de la rémunération équivalente à l'augmentation générale et à la moyenne des augmentations individuelles de leur catégorie professionnelle ayant eu lieu pendant leur absence.

#### **c) Maintien des cotisations Retraite**

Pour les situations visées au présent article, ALSTOM Transport prend en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire, demande de renouvellement incluse.

Lors du passage à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation, ALSTOM Transport complète pour une durée de 6 mois maximum, demande de renouvellement incluse, les cotisations, parts patronale et salariale, sur la base d'un temps plein auprès du régime général ainsi que du régime complémentaire.

Cette prise en charge nécessite l'accord du salarié. Cet accord est écrit, daté et signé par l'employeur et le salarié au sein d'un avenant au contrat de travail. Il fixe la durée et les modalités de cette prise en charge.

Conformément à l'article R. 241-0-6 de la Sécurité Sociale, la prise en charge prend effet le premier jour du mois suivant la signature de cet avenant.

Paraphes des Parties :

12/20

**ALSTOM**

CS

## VI.5 Congé de naissance ALSTOM Transport : abondement des jours CET

Sur le modèle du congé parental d'éducation, ALSTOM Transport crée un congé reposant sur un abondement des jours CET déjà acquis.

Dans le cadre de ce congé, le/la salarié(e) peut utiliser ses jours de CET qui seront abondés par la Société à hauteur de 100% dans la limite de 20 jours.

Ainsi, un salarié utilisant 20 jours de son CET pour financer ce congé disposera de 20 jours supplémentaires rémunérés.

L'ouverture de ce congé répondra au respect des conditions requises pour l'ouverture d'un congé parental d'éducation. Ces conditions sont exposées aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du Travail.

Ainsi, le/la salarié(e) doit justifier d'une année d'ancienneté à la date de naissance de son enfant, ou à la date d'arrivée de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption.

Ce congé pourra être pris à la demande du salarié au plus tard jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant de moins de 6 ans cette possibilité est ouverte jusqu'à la fin de l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Ce congé pourra, en concertation avec la hiérarchie, être pris en une seule fois ou bien fractionné pendant toute la période décrite ci-dessus.

## VI.6 Mesures en faveur des parents dont les enfants sont malades

### a) Complément d'indemnisation et prise en charge des cotisations retraite complémentaire du congé de présence parentale

Le congé de présence parentale peut être pris par un parent ayant besoin d'assister un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Ce congé est d'une durée de 310 jours par enfant malade à prendre sur une période de 3 ans, renouvelable en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le premier congé a été accordé.

Une allocation journalière est alors versée au salarié par la Sécurité Sociale pour chacun de ces jours de congé.

A la condition que le salarié bénéficie du versement de cette allocation, ALSTOM Transport assurera, durant ce congé, un maintien du salaire brut à hauteur de 100% déduction faite de cette allocation et dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale.

De plus, ALSTOM Transport maintiendra pour la durée du congé, et pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire. La durée de l'absence sera prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et le salarié bénéficie à son retour de congé, si la revalorisation salariale a eu lieu pendant son absence, d'une augmentation individuelle

de salaire équivalente à l'augmentation générale et à la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie professionnelle.

#### **b) Congé enfant malade**

Dès lors que la présence du salarié auprès d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans s'avère indispensable, celui-ci bénéficiera, sous présentation de justificatifs médicaux par année civile, d'une autorisation d'absence de 6 jours. Les premiers 3 jours sont rémunérés à 100%. Les 3 jours suivants sont non rémunérés. La prise de demi-journées est autorisée.

#### **c) Assistance garde d'enfant malade à domicile**

En liaison avec la couverture complémentaire Santé, ALSTOM Transport cherchera à promouvoir les formules d'assistance garde d'enfant malade à domicile.

### **VI.7 Mesures en faveur des familles monoparentales**

ALSTOM Transport souhaite prendre en considération les particularités et besoins spécifiques des salariés en situation de famille monoparentale.

#### **a) Définition de la famille monoparentale**

Salarié(e) élevant seul(e) un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans, ou assumant seul(e) la garde alternée d'un ou plusieurs enfants, quelle que soit la fréquence de la garde.

#### **b) Autorisations d'absences rémunérées spécifiques**

Deux jours d'autorisations d'absences rémunérées par année civile sont attribués aux salariés de famille monoparentale pour leur permettre d'accomplir des démarches administratives sous réserve de présentation de justificatifs de l'administration.

#### **c) Garde d'enfants**

Lorsque l'organisation du travail le permet, et après validation hiérarchique, un aménagement des horaires de travail peut être envisagé pour les salariés ayant la garde alternée, quelle que soit sa fréquence, de leur(s) enfant(s). Ainsi, les salariés concernés pourraient travailler moins les semaines où ils ont leur(s) enfant(s) et récupérer leurs heures les semaines durant lesquelles ils ne les ont pas.

De plus, lors des vacances scolaires, ALSTOM Transport doit permettre la prise de vacances lorsque le salarié a la garde de son/ses enfant(s), et notamment quand les dates de ces vacances sont issues d'une décision judiciaire.

#### **d) Temps partiel**

Le management sera particulièrement attentif aux demandes formulées par le/la salarié(e) élevant seul(e) un ou plusieurs enfant(s) en faveur d'un passage à temps partiel, ou à l'inverse à temps plein.

Lorsqu'un salarié de famille monoparentale fait une demande de ce type, la hiérarchie et le service des Ressources Humaines se doivent d'examiner toutes les possibilités envisageables pour fournir au salarié la réponse la plus adaptée.

## VI.8 Mesures mises en place au niveau des établissements

Les établissements seront dotés d'un budget spécifique dans les conditions décrites ci-dessous afin de mettre en œuvre des mesures particulières en faveur de la parentalité. Ces mesures viendront s'ajouter aux autres dispositifs prévus par cet accord.

Pour cela, des discussions avec les organisations syndicales représentatives de chaque site seront ouvertes en vue de conclure un accord d'établissement. Ces discussions permettront d'identifier les mesures les plus adaptées au regard des contraintes de chaque site et des attentes des salariés.

### a) Budget

Un budget annuel global de 0,1% de la masse salariale d'ALSTOM Transport SA (masse salariale au 1<sup>er</sup> avril de la période de référence) sera consacré aux mesures en faveur de la parentalité. Ce budget sera alloué à chaque établissement au prorata de ses effectifs. Pour la période du 1<sup>er</sup> Octobre 2013 au 31 Mars 2014, un budget global de 0,05% de la masse salariale à la date de signature du présent accord sera disponible pour mettre en œuvre ou poursuivre les mesures prévues par le présent accord. Le budget prévu dans l'accord précédent pourra, le cas échéant, être utilisé jusqu'au 31 Mars 2014.

Chaque établissement définira, par accord avec les organisations syndicales de l'établissement, les modalités d'utilisation du budget alloué. Les discussions seront engagées suffisamment tôt, de manière à pouvoir définir les modalités de mise en œuvre avant le début de la période d'utilisation du budget.

Un point semestriel sur l'utilisation du budget sera réalisé de manière à pouvoir prendre les mesures correctives nécessaires.

### b) Mesures établissements

Les mesures financées par ce budget et négociées au niveau des établissements doivent avoir pour objet d'améliorer l'exercice de la parentalité notamment par :

- Le financement total ou partiel de chèques emploi service,
- La mise en place spécifique d'assistance sociale et juridique dans le cadre du présent accord,
- Coaching parental,
- Soutien scolaire,
- Garde d'enfant d'urgence,
- Garde d'enfant dans le cadre de déplacements professionnels,
- Service de conciergerie
- Garde périscolaire pour les enfants de plus de 3 ans
- ...etc

## Chapitre VII

# Interruption de carrière, cotisations retraite complémentaire et évolution professionnelle

Afin que les interruptions de carrière occasionnées pour les raisons suivantes :

- engagement humanitaire et caritatif,
- congé de solidarité et de soutien familial, de présence parentale,
- congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation

ne soient pas un frein à l'évolution professionnelle, ALSTOM Transport met en place une série de mesures allant des entretiens de début et de retour de congé au maintien des cotisations retraite complémentaire.

### VII.1 Entretiens de début et de fin d'absence

Avant le départ pour l'un des congés mentionnés ci-dessus, le salarié peut demander un entretien de départ avec son responsable ou un RH afin d'assurer son retour dans les meilleures conditions.

La préparation du départ du salarié sera l'occasion pour le management d'envisager la manière dont sera assuré son travail pendant son absence.

Au retour d'un tel congé, les salariés bénéficient, à leur demande, d'un entretien avec leur responsable ou un RH, en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si nécessaire, un bilan de compétences.

Ces deux entretiens seront l'occasion pour le salarié de faire part de ses souhaits de conciliation entre vie professionnelle et engagements personnels ainsi que sur ses attentes d'évolution ou de réorientation professionnelles.

De plus, les salariés qui le souhaitent pourront recevoir des informations relatives à l'entreprise durant leur absence.

### VII.2 Formation – Remise à niveau

L'entretien de retour de ces congés sera l'occasion d'examiner le poste de travail retrouvé et les conditions d'exercice du métier. Des actions de remise à niveau sur le poste de travail ou des bilans de compétences pourront être envisagées sur demande du salarié.

### VII.3 Garantie d'évolution de la rémunération et calcul de l'ancienneté

Le/la salarié(e) absent(e) lors de la revue de salaire pour l'un des congés mentionnés ci-dessus bénéficiera, à son retour, d'une augmentation individuelle au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

Les absences pour lesquelles la législation ne prévoit pas de maintien intégral du calcul de l'ancienneté (engagement humanitaire et caritatif, congé de présence parentale et congé parental d'éducation) sont prises en compte en totalité dans la détermination des droits liés à l'ancienneté au sein d'ALSTOM Transport.



## Chapitre VIII

# Harmonisation au sein de la Société des congés liés aux événements familiaux

Cet accord est l'occasion pour ALSTOM Transport de procéder à l'harmonisation par le haut, au sein de la Société, des différents congés liés aux événements familiaux.

Le décompte effectué en jours ouvrés est indépendant du régime horaire pratiqué sur les journées concernées.

### VIII.1 Mariage, PACS

- salarié: 5 jours ouvrés + 1 jour si le trajet aller > à 300 km.
- enfant du salarié: 2 jours + 1 jour si le trajet aller > à 300 km.

### VIII.2 Naissance, adoption

- 3 jours ouvrés, fractionnables

### VIII.3 Décès

Ces jours de congés exceptionnels sont ouverts aux salariés pour les liens familiaux issus du mariage/PACS ou du concubinage (beaux-parents, belle-sœur, grands-parents du conjoint ou du partenaire...) :

- Enfant ou conjoint : 5 jours ouvrés + 1 jour si le trajet aller > à 300 km.
- Père, mère, frère, sœur, petit-enfant du salarié, beaux-parents : 2 jours + 1 si le trajet aller > à 300 km
- Grands-parents, arrière-grands-parents, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru: 1 jour + 1 jour si le trajet aller > à 300 km

Si le congé exceptionnel accordé dans les circonstances ci-dessus survient pendant une période de déplacement professionnel, il ouvre droit à un voyage « aller-retour » (rapatriement) à la charge de l'employeur quel que soit le lieu du déplacement professionnel du salarié (France ou étranger) et la date à laquelle survient l'événement.

### VIII.4 Report des droits constitués à congés payés

- Si en cas de maternité, les congés payés acquis n'ont pu être pris, leur prise pourra être reportée soit:
  - à l'issue du congé maternité
  - à l'exercice suivant

### VIII.5 Rentrée des classes

Deux heures d'absence rémunérées sont accordées au salarié qui accompagne son/ses enfant(s) le jour de la rentrée, indépendamment de son régime horaire, de la première année de scolarité jusqu'à l'entrée en 6<sup>ème</sup> comprise. En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié exposera sa demande au service des Ressources Humaines.

Paraphes des Parties :

AL 17/20

Pn

BP NK

ALSTOM

## Chapitre IX

## Modalités d'application de l'accord

### IX.1 Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de cet accord est l'entreprise ALSTOM Transport S.A.

### IX.2 Durée, suivi et bilan de l'accord

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 Mars 2016, date à laquelle il prendra fin et cessera de produire ses effets.

Afin d'assurer une compréhension commune et une mise en œuvre cohérente des dispositions de l'accord, une réunion sera organisée à la suite de la signature de l'accord entre les parties signataires et les DRH des sites.

Un an après l'entrée en vigueur de l'accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin de réaliser un premier bilan de son application.

Elles conviennent également de se rencontrer 6 mois avant l'échéance du présent accord afin d'en envisager la reconduction. En outre, en cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de trois mois après la publication des textes afin d'adapter lesdites dispositions.

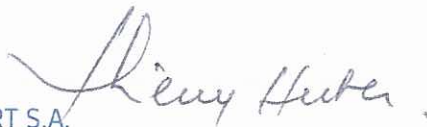
### IX.3 Conditions de dépôt de l'accord




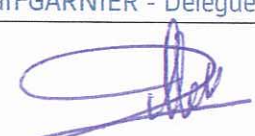
Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties. Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE de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

**Fait à Saint-Ouen, le 25 septembre 2013**

#### Signatures :

Pour la société ALSTOM TRANSPORT S.A.  
Monsieur Thierry HUBER  
Directeur des Relations Sociales France



 Pour la CFDT Monsieur Patrick MAILLOT - Délégué Syndical Central	 Pour la CGT Monsieur Christian GARNIER - Délégué Syndical Central
 Pour la CFE-CGE Monsieur Didier LESOU - Délégué Syndical Central	 Pour FO Monsieur Philippe PILLOT - Délégué Syndical Central

## ANNEXE : TABLEAU RECAPITULATIF DES CONGES ET AVANTAGES LIES

	<b>Congé humanitaire et caritatif</b> – <i>Projet de nature humanitaire ou caritative.</i> <b>(Chap. II)</b>	<b>Congé de solidarité familiale</b> – <i>Assistance d'un membre de la famille souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.</i> art L.3142-16 et s. du Code du Travail. <b>(Chap. IV)</b>	<b>Congé de soutien familial</b> – <i>Assistance d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.</i> Art L.3142-22 et s. du Code du Travail. <b>(Chap. IV)</b>
<b>Durée du congé</b>	12 mois maximum	3 mois renouvelable une fois.	3 mois renouvelable – au maximum un an sur toute la carrière
<b>Indemnisation Sécurité Sociale</b>	non	Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie Montant* : 54,17€ par jour en cas de suspension d'activité (dans la limite de 21 j.), ou 27,085€ par jour en cas de réduction d'activité (dans la limite de 42 j.)	non mais possibilité d'être employé par la personne aidée dans les conditions de l'article L.232-7 ou de l'article L.245-12 du Code de l'Action Sociale et des Familles
<b>Indemnisation ALSTOM Transport</b>	non	Complément Alstom à 100% du salaire dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale pour la durée de versement de l'allocation	non
<b>Cotisations au régime général de retraite</b>	non	Oui sur la base de l'indemnisation ALSTOM Transport	Cotisations prises en charge par la CAF sous conditions de ressources (L.381-1 du Code de la Sécurité Sociale).
<b>Cotisations Retraite du régime complémentaire</b>	non	Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport dans la limite de 6 mois.	Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse
<b>Augmentation : AG + moyenne AI</b>	oui	oui	oui
<b>Maintien du calcul de l'ancienneté</b>	oui	oui	oui
<b>Entretien de départ et de retour de congé</b>	oui	oui	oui
<b>Formation – remise à niveau</b>	oui	oui	oui

\* montants applicables à la date de signature du présent accord : D.168-6 et D.168-8 du Code de la Sécurité Sociale





<b>Congé parental d'éducation - Fait suite aux congés de maternité ou d'adoption. Choix entre suspension du contrat de travail et passage à temps partiel &gt; 16 heures hebdomadaires. Art. L.1225-47 et s. du Code du Travail. (Chap. VI.4)</b>		<b>Congé de présence parentale - enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Art. L.1225-62 du Code du Travail. (Chap. VI.6)</b>		<b>Absence pour activités judiciaires (témoin ou juré de cour d'assises) (Chap. III)</b>	
Suspension contrat de travail		Temps partiel > 16 heures hebdo			
<b>Durée du congé</b>	Durée initiale d'un an max. renouvelable 2 fois.		Durée max. de 310 j. sur une période de 3 ans, renouvelable		Selon les cas
<b>Indemnisation sécurité sociale</b>	Complément de libre choix d'activité (sous conditions de cotisations antérieures, d'activité)		Allocation journalière de présence parentale *: de 42,41€ pour un allocataire vivant en couple à 50,39€ pour un allocataire vivant seul.		Non mais indemnité journalière versée dans les conditions des articles R.129 ou R.140 du Code de Procédure Pénale.
<b>Indemnisation ALSTOM Transport</b>	non	non	Complément Alstom à 100% du salaire dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale.		Complément Alstom à 100% du salaire sur présentation de justificatifs
<b>Cotisations au régime général de retraite</b>	Majoration possible de la durée d'assurance dans les conditions de l'article L.351-5 du Code de la Sécurité Sociale		Les cotisations, parts patronales et salariales, sont prises en charge par Alstom Transport sur le temps non travaillé par le ou la salarié(e) dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse.		Oui sur la base de l'indemnisation d'ALSTOM Transport
<b>Cotisations retraite du régime complémentaire</b>	Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse		Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport dans la limite de 6 mois		Oui sur la base de l'indemnisation d'ALSTOM Transport
<b>Augmentation : AG + moyenne AI</b>	oui		oui		oui
<b>Maintien calcul de l'ancienneté</b>	oui		oui		oui
<b>Entretien départ/ retour de congé</b>	oui		oui		non
<b>Formation - remise à niveau</b>	oui		oui		non

\* montants applicables à la date de signature du présent accord : article D.544-6 du Code de la Sécurité Sociale

Paraphes des Parties :

 20/20   