

ALSTOM

Transport

**ACCORD d'ENTREPRISE
sur la REDUCTION et l'AMENAGEMENT du TEMPS de TRAVAIL
au SEIN de la SOCIETE ALSTOM Transport**

Entre

La Société ALSTOM Transport, Société Anonyme au capital de 307.006.400 F dont le siège social est 38, avenue Kléber 75116 PARIS et le siège administratif situé 48, rue Albert Dhalenne - 93482 SAINT OUEN, représentée par Madame Brigitte SAINT HILLIER, Directeur des Ressources Humaines France

d'une part

et

Les organisations syndicales soussignées,

d'autre part

il a été convenu ce qui suit,

PREAMBULE

Cadre du dispositif

Les parties signataires souhaitent s'inscrire dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail - Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et ses décrets n° 48.494, 48.495, 48.496, 48.497 du 23 juin 1998 pris en application - Article L. 212.2.1 du Code du Travail - et plus particulièrement dans une démarche permettant de rechercher les solutions les plus favorables à l'emploi.

ARTT

SCR

Exposé des motifs

Par le présent dispositif les parties signataires ont souhaité concilier les impératifs économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Les parties ont cherché à définir une organisation du travail conciliant d'une part les aspirations des salariés et d'autre part l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise qui conditionne le volume de ses ventes et donc de l'emploi.

En effet il est opportun de définir de nouvelles organisations du travail qui intègrent les spécificités et les contraintes techniques, industrielles et économiques de notre secteur, mais aussi les caractéristiques propres de nos installations implantées sur le territoire français, confrontées à un effondrement du marché domestique et contraintes de se positionner sur le marché international.

Le passage à 35 heures avec compensation salariale entraîne, en effet, un relèvement instantané du coût du travail.

La réduction du temps de travail ne doit pas mettre l'entreprise en difficulté face aux concurrents nationaux et surtout internationaux sur un marché mondialisé, déréglementé et en surcapacité où les prix ne cessent de baisser et les parts locales de fabrications sont une des exigences de plus en plus habituelle de nos clients.

Dans le même temps la Société doit faire face à la baisse du carnet de commande en France, et conduire une évolution forte et radicale pour pouvoir mettre ses prix de vente à un niveau compatible avec ceux du marché.

En effet la baisse des prix nécessite un redimensionnement industriel de nos établissements :

- nos clients dans le monde ont changé, de publics ils sont souvent devenus privés.
En France, nos clients sont certes restés publics mais ils sont soumis à des contraintes budgétaires ; dans ce contexte nous sommes confrontés à la nécessité de baisser nos prix et par ailleurs à faire face à la concurrence internationale sur des marchés pourtant nationaux.
sur le plan international l'industrie est en surcapacité ce qui induit une baisse des prix car les sociétés ont tendance à vendre à des prix plus bas.
- la crise asiatique contribue à la chute des prix et aggrave le processus.

C'est ainsi que nous devons faire face à une nouvelle situation nationale et internationale plus difficile, du fait de la chute des prix, les frontières s'ouvrent, les réseaux sont privatisés, de nouvelles formes de contrat apparaissent, les offres évoluent de façon importante.

Enfin les parties saisissent la réduction du temps de travail comme une opportunité pour tous de réfléchir sur nos façons de travailler et d'adapter nos organisations. L'ARTT constitue en outre une opportunité pour le personnel de dégager du temps libre pour mieux équilibrer vie familiale et vie professionnelle, disposer de période sabbatique, gérer sa fin de carrière, ...

Enjeux et objectifs

- 1 - L'objectif poursuivi par les signataires du présent accord est de prendre en compte les différentes données ci-dessus exposées, et de trouver des compromis entre les nécessités :
 - de motiver le personnel par de plus grandes responsabilités et implication dans ses fonctions et à son poste de travail tout en ménageant la qualité de la vie privée,
 - de prendre en compte et de préserver, dans la mesure du possible, l'emploi,
 - de préserver la compétitivité de l'Entreprise, indispensable à son devenir,
 - d'adapter nos organisations, ce qui passe notamment par une nouvelle approche de l'organisation de la durée du travail, et une adaptation de nos horaires à un environnement européen et international.

- 2- Les parties conviennent de rechercher les sources d'économies et les moyens de compenser les coûts générés par la réduction du temps de travail. Pour ce faire, nous devons accepter de réfléchir à nos comportements, moderniser et adapter nos usages et avantages collectifs instaurés à un moment donné compte tenu du contexte et de la réglementation de l'époque.
- Par ailleurs les parties ont souhaité rappeler la définition du temps de travail effectif préexistante dans le Code du Travail et réaffirmée à l'occasion de la loi du 13 juin 1998, les articles concernés sont les suivants :

Article L. 212 - 1 (Ord. n° 82-41 du 16 janvier 1982)

" Dans les établissements ... la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente neuf heures par semaine. Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret.. "

Article L. 212. - 1bis (ajouté par la loi du 13.06.1998 : " Après l'article L.212 - 1 il est inséré un article L.212. - 1 bis ainsi rédigé ")

" ... la durée légale du travail effectif ... est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ... "

Article L. 212 - 4

" La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. (§ ajouté par la loi du 13 juin 1998) "

" La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminées par décret. Ces temps pourront être toutefois rémunérés conformément aux usages et conventions ou accords collectifs de travail. "

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de ALSTOM Transport S.A., personnel d'encadrement inclus, présent à la date de la signature et exerçant ses activités sur le territoire métropolitain. Il ne concerne pas le personnel en PRP qui bénéficie par ailleurs de dispositions spécifiques et particulières.

Le présent accord entrera en vigueur simultanément dans l'ensemble des établissements, au plus tôt le 5 juillet 1999 sauf accords d'établissement signés d'ici le 2 juillet 1999 et prévoyant une date d'entrée en vigueur différente.

Au sein de chaque établissement des modalités propres d'application, adaptées aux spécificités de l'établissement, pourront être mises en œuvre. Cette mise en œuvre locale se fera par la négociation.

Si un accord local n'a pu être conclu d'ici le 2 juillet 1999, c'est le présent accord qui s'appliquera à l'établissement concerné à une date à définir localement. En cas d'accord d'établissement partiel, il est convenu que c'est l'accord d'entreprise qui s'appliquera pour les autres dispositions article par article.

Les accords d'établissement ne peuvent déroger aux dispositions de l'accord d'entreprise sur les thèmes suivants :

- l'ampleur de la réduction, article 2.1,
- les modalités de la RTT : article 2.2, sauf 2.2.2. sur le choix de la forme et 2.2.3. pour l'affectation des jours collectifs.
- les dispositions concernant le personnel d'encadrement : article 4,
- la contrepartie emploi : article 5,
- la compensation financière de la RTT : article 6,
- le temps partiel : article 7,
- les deux annexes concernant le CET et l'AFC.

RTT

ARTICLE 2 - DUREE DU TRAVAIL

2.1. - Ampleur de la réduction du temps de travail

Dans le cadre du présent accord la durée du travail du personnel employé à temps complet est réduite à 35 heures de travail effectif hebdomadaire.

2.2. - Modalités de la réduction du temps de travail

Des dispositions spécifiques pour le personnel d'encadrement se substituent aux articles 2.2.2. et 2.2.3 et figurent à l'article 4.

2.2.1 - L'entreprise doit effectuer en 1999, 45,8 semaines de travail effectif : déduction faite des week-end, des 5 semaines de congés payés légaux prévus par les articles L 223.2 et suivants du Code du Travail et des jours fériés légaux.

Le nombre de semaines effectivement travaillées varie tous les ans en fonction du positionnement des jours fériés. Chaque Comité d'établissement sera informé en début d'année.

2.2.2. - La réduction de l'horaire pourra intervenir sous deux formes. Le choix de la forme une fois arrêté après consultation de chaque Comité d'Etablissement, pourra être modifié le cas échéant en début d'exercice suivant. Si une modification devait intervenir en cours d'année, la Direction de l'établissement respecterait un délai de prévenance de 15 jours calendaires à compter de la consultation du Comité d'établissement. Les deux formes sont les suivantes :

- a) - soit un horaire annuel moyen de 35 heures hebdomadaire de travail effectif prenant la forme de jours de réduction du temps de travail selon deux modalités :
 - aa) - des semaines de 36 heures de travail effectif assorties de 6 jours de RTT (réduction du temps de travail),
 - ab) - des semaines de 37 heures de travail effectif assorties de 12 jours de RTT.

La moyenne annuelle de 35 heures de travail effectif hebdomadaire devra être atteinte en fin d'année civile. Dans tous les cas la rémunération est lissée en sorte que les salariés n'aient pas de variation de la rémunération. En cas d'absence, de départ ou d'arrivée en cours de période, ou de chômage partiel, ou tout autre incident, les règles applicables sont celles définies dans le cadre de l'annualisation (voir ci-dessous).

- b) - soit un horaire de 35 heures de travail effectif hebdomadaire sans jours de RTT.

2.2.3. - Les jours dégagés dans le cadre du nouvel horaire (§ 2.2.2 a) suivront le régime suivant :

- Individuellement ils seront affectés pour convenance personnelle au choix du salarié, avec accord de la hiérarchie, dans la limite totale des 2/3 des jours de RTT (pouvant être pris en journées entières ou par 1/2 journée),
- Des jours collectifs de RTT, pour 1/3, seront définis par la Direction après consultation annuelle du Comité d'Etablissement, il sera tenu compte des contraintes d'organisations liées à chaque service ou atelier ou des possibilités de prise de pont ou de jours locaux.
- A noter que les personnels ATAM forfaités V3, qui disposeront de jours de RTT, pourront les prendre à leur convenance ou les affecter en tout ou partie dans le CET. La prise de ces jours se fera en accord avec la hiérarchie

- En tout état de cause la prise individuelle des jours de RTT se fera avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires, ce délai pourra être réduit en accord avec la hiérarchie.
- Les jours de RTT pourront alimenter un compte épargne temps (CET).
- Les jours de RTT doivent être pris dans l'année civile ou affectés au CET.
- Les droits à jours de RTT figureront sur le bulletin de salaire.
- Maladie, accident du travail et prise des jours de RTT : les règles suivies en matière de prise de jours de congés payés seront appliquées.

2.2.4 - Les congés ou jours de repos venant en supplément des conventions collectives de branche :

Les congés supplémentaires ou jours de repos d'établissement ou d'entreprise quelle que soit leur source déjà acquis par le personnel présent au moment de la signature du présent accord, s'imputeront sur la réduction du temps de travail quelle que soit la forme de cette dernière. Les congés ou jours de repos dont il s'agit sont les congés ou jours de repos acquis dans leur nombre, dont le mode d'acquisition est éteint.

Les congés supplémentaires ainsi concernés sont :

- les jours locaux,
 - les congés supplémentaires d'ancienneté.
Exception : pour le personnel présent à l'effectif lors de la signature du présent accord et bénéficiant à cette date de 3 jours d'ancienneté au titre de la convention collective de branche et d'un 4^{ème} jour de congé supplémentaire octroyé par usage ou accord d'établissement la règle de l'imputation sur les jours de RTT ne s'appliquera qu'au-delà de ce 4^{ème} jour.
 - les jours supplémentaires de repos,
 - les congés supplémentaires exceptionnels et pour événements familiaux,
- La liste des établissements concernés est jointe au présent accord.

A noter que les jours octroyés à l'occasion de la remise des médailles du travail ne sont pas remis en cause.

2.2.5 - Les différentes pauses ou périodes hors convention collective de branche

Il est rappelé que le temps de travail effectif s'entend du temps effectivement travaillé, à l'exclusion des temps non considérés comme tels par la loi, la réglementation ou les conventions collectives de branche. Il est convenu d'une application stricte de ces dispositions.

Ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif, au sens du décompte des heures supplémentaires, les pauses ou périodes suivantes, sans que cette liste puisse être considérée comme exhaustive :

- Le temps de pause : sa définition tient compte des usages et dispositions conventionnelles. Ce temps de pause est variable selon les établissements. Il est identifié généralement dans l'horaire collectif de travail. Même lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'établissement. Les salariés utilisent à leur convenance ce temps de pause pendant lequel ils ne sont plus à la disposition de l'employeur et peuvent vaquer librement à leur occupation. Ces temps de pauses ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif.
- Le temps de douche, d'habillage, de casse-croûte, de repas pris sur place,
- le temps d'astreinte dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à ses occupations personnelles, sauf le temps - y compris le temps de trajet - pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise,
- Le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise.

Les pauses ou périodes dont il s'agit, sont les pauses ou périodes payées, suite à un usage ou un accord d'établissement. Le présent accord dispose que ces pauses ou périodes qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif ne sont pas rémunérées en tant que telles. Cependant l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail inclura notamment l'indemnisation de ces temps. (Voir en annexe la liste des accords et usages).

Pour les personnels travaillant en poste à l'année, il est convenu que les temps de pause tels qu'indiqués ci-dessus, seront indemnisés à hauteur de 50% (ces temps étant désormais exclus du temps de travail effectif), sous forme de jours dans la limite de 7 jours par an, versés dans le CET.

SCR

GMT

2.3. - L'organisation des horaires :

L'organisation de la réduction du temps de travail, effectuée selon les deux formes décrites au point 2.2.2. pourra prendre le cas échéant, la forme d'une annualisation telle que définie à l'article L.212.2.1 du Code du Travail dite modulation type III et décrite à l'article 2.3.2. ci-dessous.
A noter que pour les personnels travaillant en poste à l'année, leurs horaires de travail seraient organisés selon un mode permettant de dégager des jours de RTT et/ou des jours ou demi-journées de repos.

2.3.1. - La répartition du travail dans le cadre hebdomadaire

- En tenant compte de la réduction de la durée du travail indiquée ci-dessus, l'ouverture de l'établissement, de ses services et ateliers est en principe de 5 jours du lundi au vendredi sauf nécessités de service ou circonstances exceptionnelles,
- La durée hebdomadaire du travail pourra être répartie sur 4,5 ou 5 jours, et éventuellement sur 4 jours,
- L'horaire variable : compte tenu de la baisse de la durée du travail et de l'instauration d'un compte épargne temps prévu par le présent accord, les règlements locaux d'établissements seront renégociés et adaptés en conséquence.

2.3.2 - L'horaire annualisé

Motifs de recours

Dans le souci de maintenir au mieux l'emploi, l'utilisation optimum de nos installations et de faire face à nos contraintes industrielles, nous devons être en mesure d'adapter nos horaires :

- aux variations de charge de plus en plus rapides et importantes,
- aux variations d'intensité, variations conjoncturelles,
- aux nécessités d'augmentation de la durée d'utilisation des équipements du fait de l'internationalisation de nos activités,
- aux impératifs de délais de plus en plus contraignants et inopinés.

Les établissements pourront mettre en œuvre l'annualisation telle que prévue par le présent accord. Ils pourront l'adapter en tant que de besoin par voie d'accord d'établissement.

La durée annuelle du temps de travail effectif :

L'entreprise doit effectuer en 1999, 45,8 semaines de travail effectif : déduction faite des week-end, des 5 semaines de congés payés légaux prévus par les articles L 223.2 et suivants du Code du Travail et des jours fériés légaux. Ce calcul de la durée annuelle est revu chaque année.

a) Limites maximales et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures de travail effectif par jour.

Pour l'ensemble du personnel

(sauf pour les personnels de chantiers, de maintenance, de service et d'entretien).

La durée hebdomadaire du travail pourra varier de 0 à 44 heures de travail effectif maximum sur une semaine et 42 heures de travail effectif en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La limite basse de 0 heure s'appliquera pour les baisses d'activité inopinées et/ou ponctuelles, dans la limite de 2 semaines par an.

En dehors de cette hypothèse cette limite se situera aux alentours de 20 heures, elle sera fixée en tant que de besoin dans les établissements. Si l'accord d'entreprise devait s'appliquer par défaut, cette limite sera de 20 heures.

Pour les personnels de chantiers, de maintenance, de service et d'entretien :

La durée hebdomadaire du travail pourra varier de 0 à 46 heures de travail effectif maximum sur une semaine et 44 heures de travail effectif en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures de travail effectif pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures de travail effectif en moyenne sur 12 semaines consécutives.

b) Période de décompte horaire

L'annualisation sera organisée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, correspondant à l'année civile de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Exceptionnellement lors de la mise en place du présent accord en 1999, l'annualisation pourra prendre effet sur une période inférieure à l'année civile.

Les accords d'établissement en vigueur et portant sur de la modulation type I ou II, ne seront substitués par le présent dispositif qu'à la fin de la période de décompte horaire en cours. Ils ne seront pas reconduits.

c) Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du Comité d'établissement. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire. En pratique cette consultation devra avoir lieu sur les 15 premiers jours de décembre de l'année n-1.

d) Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus dans la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera au moins de 7 jours calendaires, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles la direction aura préalablement consulté les délégués syndicaux et le Comité d'Établissement. Les contraintes exceptionnelles sont constituées notamment des éléments suivants :

- travaux urgents liés à la sécurité,
- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristiques, ...),
- difficultés d'approvisionnement en sources d'énergie ...,
- difficultés liées à des intempéries ou sinistres,
- problèmes techniques de matériels, pannes, ...,

Cependant un délai de prévenance de 3 jours calendaires sera respecté en cas de difficultés d'approvisionnements matières et outillages.

Le délai de prévenance sera porté à 15 jours pour des baisses d'activité liées à des problèmes de charge nécessitant la mise en œuvre de l'horaire hebdomadaire zéro.

e) Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés, telle que définie à l'article 6 du présent accord, auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures de travail effectif.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'établissement en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de travail effectif.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

f) Heures excédentaires sur la période

Dans le cas où l'horaire moyen hebdomadaire de travail effectif a été dépassé sur la période de 12 mois, seules les heures de travail effectif effectuées au delà de celui-ci ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 %. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes est prévu à l'article n° 3.3. du présent accord.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant de l'année, les cinq semaines de congés légaux prévues par les articles L 223.2 et suivants du Code du travail et les jours fériés légaux.

g) Chômage partiel

Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation du Comité d'établissement, interrompre le décompte annuel du temps de travail effectif et demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

L'imputation des trop perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

h) La compensation

Le fait de maintenir la rémunération de base antérieure constitue la contrepartie au sens de l'article L. 212.2.1 du Code du travail, dans le cadre de l'annualisation.

gnt

ARTICLE 3 - REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR

3.1. - Modalités de paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Cette durée légale reste fixée à 39 heures jusqu'au 1^{er} janvier 2000.
Les jours d'absence indemnisés compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

3.2. - Remplacement des heures supplémentaires, dans le cadre de la semaine

Les parties conviennent que le recours aux heures supplémentaires sera limité dans toute la mesure du possible, toutefois leur utilisation pourra s'avérer indispensable pour faire face à certaines situations.
Le paiement des heures supplémentaires est la règle pour une organisation du travail sur la semaine. Cependant, à la demande du salarié et en accord avec la hiérarchie, tout ou partie de ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit, pourra faire l'objet d'un repos compensateur qui pourra se cumuler avec les repos compensateurs de l'article L 212.5.1 du Code du Travail.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'établissement.

Les accords d'établissement sur ce thème pourront continuer à s'appliquer jusqu'à leur terme.

3.3. - Remplacement des heures supplémentaires et excédentaires dans le cadre d'une annualisation

Les heures supplémentaires et excédentaires qui seraient constatées en fin de période, au-delà de la moyenne annuelle feront l'objet d'une récupération collective dans les 12 mois qui suivent la fin de la période civile.

ARTICLE 4 - LE PERSONNEL D'ENCADREMENT : Ingénieurs et cadres

L'aménagement de la durée du travail s'applique au personnel d'encadrement qui doit participer au mouvement de réduction du temps de travail. Les Directions d'établissement devront veiller à l'application effective des mesures ci-dessous.

La Direction et le Personnel d'encadrement s'efforceront de rendre effective cette baisse dans le quotidien, sachant que ce personnel doit disposer d'une souplesse certaine dans l'organisation de son temps de travail. Cette souplesse devrait s'affirmer de plus en plus dans le cadre de l'évolution des fonctions du personnel d'encadrement résolument orientée sur des missions et des objectifs négociés à réaliser, tout en disposant d'une maîtrise certaine de son temps et des moyens mis à sa disposition.

Les Ingénieurs et Cadres verront leur durée actuelle de travail baisser dans des conditions satisfaisantes se traduisant par :

- le maintien de la rémunération annuelle antérieure,
- une amélioration de leurs conditions de travail par la mise en œuvre d'actions concrètes :
formations aux techniques de réunion, d'utilisation des ordinateurs, de gestion du temps, une meilleure utilisation des équipements de communication (visio conférences, conférences téléphoniques, voice mail, etc...).
Ces divers moyens identifiés devraient conduire à une réelle réduction du temps de travail quotidien.
- l'octroi de 12 jours de RTT, ces 12 jours à disposition de l'intéressé, pourront être affectés au choix, en tout ou partie, dans un Compte Epargne Temps (CET). La prise de ces jours se fait en accord avec la hiérarchie.

L'unité de mesure du temps de travail effectif des Ingénieurs et Cadres est un décompte en jours. Chaque établissement se déterminera sur les modalités de mise en place de la mesure de décompte la mieux adaptée en prenant en compte la particularité de certaines fonctions.

Ne sont pas concernés par le présent accord :

- les cadres qui par la nature de leurs fonctions et l'autonomie dont ils disposent sont assimilés à des cadres dirigeants,
- Par ailleurs ne sont pas concernés les cadres qui remplissent des fonctions de direction et/ou qui disposent d'une large liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur est confiée, il s'agit :
 - des cadres position IIC,
 - ainsi que de certains cadres IIIB qui accepteraient un avenant à leur contrat de travail contenant une convention de forfait sans référence horaire.

ARTICLE 5 - CONTREPARTIE EMPLOI

En contrepartie de la signature du présent accord et de la volonté affirmée de s'inscrire de manière positive dans la démarche actuellement engagée de réduction du temps de travail, la Direction s'engage, globalement et tous sites confondus, sur un volume de recrutements ou d'emplois préservés de 470 en 2 ans.

Les 470 emplois seraient répartis, à titre indicatif, de la manière suivante :

- 290 recrutements en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- 100 contrats jeunes (apprentissage, qualification ...), incluant 40 recrutements en CDI.
- le reste serait constitué d'emplois sauvegardés.

Par ailleurs la Direction s'engage à recruter prioritairement des jeunes en remplacement des départs volontaires en préretraite (ARPE et AFC) et ce dans la limite de 60 CDI.

ARTICLE 6 - COMPENSATION FINANCIERE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Cette importante mesure de réduction du temps de travail repose sur une participation de tous les acteurs : entreprise et salariés, sans perdre de vue la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise indispensable à son devenir.

Lissage de la rémunération

Le salaire de base et la prime d'ancienneté font l'objet d'un lissage mensuel sur la base de l'horaire moyen en vigueur dans l'établissement.

Les rémunérations des ATAM et des OUVRIERS

Salaire de base

Le niveau de salaire de base sera intégralement maintenu pour tous les salariés de l'entreprise de la manière suivante :

Le salaire de base sera calculé sur la nouvelle base " 35 heures ". Cependant le bulletin de paye comportera une ligne sur laquelle apparaîtra un montant total incluant la nouvelle base 35 heures et l'indemnité compensatrice de RTT base, une mention rappellera le montant isolé de l'indemnité de RTT base

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté sera intégralement maintenue pour chaque salarié de l'établissement de la manière suivante :

La prime d'ancienneté sera calculée sur la nouvelle base " 35 heures ". Cependant le bulletin de paye comportera une ligne sur laquelle apparaîtra un montant total incluant la nouvelle ancienneté 35 heures et l'indemnité compensatrice de RTT ancienneté, une mention rappellera le montant isolé de l'indemnité de RTT ancienneté.

La gratification du 13^{ème} mois

Sera calculée en tenant compte des indemnités compensatrices prévues tant pour le calcul du salaire de base que pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Primes liées à l'horaire

Les autres primes et indemnités sont proratisées en fonction du nombre de jours ou d'heures travaillés. Il en est ainsi notamment pour :

- Prime de doublage,
- Primes liées au travail de nuit,
- Indemnités,

En ce qui concerne notamment les indemnités de panier et de transport, de par leur nature de remboursement de frais, elles seront payées au prorata du nombre de jours travaillés par le salarié dans l'établissement.

Les rémunérations des ingénieurs et cadres

La rémunération forfaitaire antérieure est maintenue. Elle inclut l'indemnité de RTT et les dépassements d'horaire effectués dans le cadre de leur mission.

ARTICLE 7 - Le PERSONNEL à TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel pourront se voir proposer un avenant à leur contrat de travail leur permettant de baisser à due proportion leur durée du travail si l'organisation du service concerné le permet. Ils bénéficieront des mêmes conditions de maintien de la rémunération de base antérieure.

Par ailleurs deux autres options sont ouvertes :

- Soit ils choisissent de passer à temps plein, sous réserve que l'organisation des services ou ateliers le permette et ils bénéficient d'une augmentation de salaire à due proportion.
- Soit ils choisissent de maintenir leur contrat de travail en l'état et ils bénéficieront d'une augmentation de salaire à due proportion.

ARTICLE 8 - SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires de l'accord (à raison de deux représentants par délégation) conviennent de se réunir dans les 4 mois de la mise en œuvre de l'accord pour faire le point et tirer un premier bilan de son application. Ils se réuniront, par ailleurs, une fois par an ou plus si nécessaire.

ARTICLE 9 - L'ECONOMIE DE L'ACCORD

Les parties conviennent que l'ensemble des dispositions du présent accord d'entreprise, annexes 1 (CET) et 2 (AFC) incluses, constituent un tout indivisible. Par voie de conséquence, si pour quelque raison que ce soit, une de ses dispositions ne pouvait être appliquée, l'ensemble dudit accord serait remis en cause.

Au regard des engagements pris et des contreparties apportées par l'entreprise aux salariés de l'ensemble des établissements, les parties reconnaissent que, conformément aux articles L 135.2 et L 132.7 du Code du Travail le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place des dispositions globalement plus favorables que celles pouvant exister dans les accords d'établissement et/ou usages existants dans les établissements de ALSTOM Transport sur les mêmes thèmes. La liste de ces accords d'établissement et usages est jointe en annexe.

Le présent accord se substitue aux accords d'établissements et usages existants sans pouvoir se cumuler aucunement avec l'un d'entre eux.

ARTICLE 10 - CONDITIONS SUSPENSIVES

La signature du présent accord est subordonnée à l'information et la consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement concernés.

ARTICLE 11 - DUREE et REVISION

Le présent accord prend effet au plus tôt le 5 juillet 1999. Il est conclu pour une durée indéterminée. En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible d'invalider tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires s'engagent à se réunir à nouveau pour adapter les dites dispositions.

ARTICLE 12 - FORMALITES de PUBLICITE

Le texte du présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire et sera déposé à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail. Une information sera organisée par la Direction afin de présenter et d'expliquer le nouveau dispositif qui sera mis en place.

Fait à Saint-Ouen, le 6 Mai 1999

Pour la Société ALSTOM Transport S.A.
B Saint Hillier



Pour la C.F.D.T.
Mr.

Pour la C.F.E. - CGC
Mr. TROUZE JC



Pour la C.F.T.C.
Mr. JL Meunier



Pour LA C.G.T.
Mr.

Pour la C.G.T./F.O.
Mr. THIRY. SM.



ANNEXE 1

ACCORD D'ENTREPRISE sur le COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Entre

La Société ALSTOM Transport, Société Anonyme au capital de 307.006.400 F dont le siège social est 38, avenue Kléber 75116 PARIS et le siège administratif situé 48, rue Albert Dhalenne - 93482 SAINT OUEN, représentée par Madame Brigitte SAINT HILLIER, Directeur des Ressources Humaines France

d'une part

et

les organisations syndicales soussignées

d'autre part

il a été convenu ce qui suit

PREAMBULE

En accompagnement de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et la baisse de la durée du travail, Il est institué un compte épargne temps, dans le cadre de l'article L. 227.1 du Code du Travail.

Principe :

Le compte est destiné à recueillir de l'épargne temps comptabilisée en jours. A noter que le compte ne pourra jamais être débiteur.

Ce dispositif permettra de financer des congés de courte durée, des congés sans solde d'origine légale (tels que les congés sabbatiques, parentaux, ...), mais aussi des congés spécifiques notamment le congé de fin de carrière.

Chaque titulaire de compte est maître de la fréquence, du niveau, de l'utilisation de son épargne dans les conditions définies par l'accord.

LM
SUR
CET

Article 1 - Champ d'application

La possibilité d'ouvrir un Compte Epargne Temps est offerte à tous les salariés, sans exception, de ALSTOM Transport S.A., en contrat à durée indéterminée et déterminée situés sur le territoire national, et ayant au moins un an d'ancienneté dans la Société. L'ancienneté s'apprécie au moment de l'ouverture du compte.

Les salariés en situation de détachement à l'étranger de longue durée (2 ans minimum) ou d'expatriation auront la faculté de solder leur compte avant leur détachement/expatriation. S'ils conservaient leur compte celui ci serait mis en sommeil durant la période de détachement/expatriation.

Article 2 - Organisation du Compte Epargne Temps

Le compte épargne temps (CET) est organisé de telle façon qu'il pourra financer des congés de courte durée avec une ligne dite COURANTE, et des congés de longue durée avec une ligne dite d'EPARGNE.

2.1. - Ligne COURANTE

La ligne COURANTE a pour vocation de financer des congés pour convenance personnelle de courte durée, pouvant être pris par ½ journée, dans la limite maximum de 8 jours ouvrés par an.

La ligne COURANTE n'est alimentée que par des jours de congés rémunérés. Ces jours de congés épargnés viennent alimenter en priorité la ligne COURANTE par rapport à la ligne d'EPARGNE.

2.2. - Ligne EPARGNE

La ligne d'EPARGNE a vocation à financer un congé de longue durée de 6 mois minimum (sauf dérogations prévues ci-dessous à l'article 7.2. pour le congé de garde d'enfant, le congé scolaire et le congé de solidarité nationale) et de 1 an maximum, porté à 2 ans pour le personnel âgé de 55 ans.

Les sources d'alimentation de cette ligne seront élargies par rapport à la ligne courante. Ces sources sont principalement :

- les jours de congés venant au-delà du volume des 8 jours ouvrés de la ligne courante,
- des éléments de rémunération convertis en temps.

Article 3 - Alimentation du Compte Epargne Temps

Les possibilités d'alimentation du compte sont largement ouvertes à partir des deux sources que constituent l'épargne de congés non pris et la conversion d'éléments de rémunération en temps. A noter que les congés exceptionnels et les congés pour événements familiaux sont exclus des éléments de temps permettant d'alimenter le CET.

3.1. - Alimentation de la ligne COURANTE

La ligne courante est alimentée prioritairement à la ligne d'EPARGNE, sauf directive contraire du salarié, par des éléments de temps acquis et qui sont les suivants :

- le report des congés payés annuels, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'établissement pour congés payés, dans la limite de 8 jours ouvrés par an.
- Exceptionnellement lors de la première année de l'instauration du CET l'apurement d'éventuels reliquats de congés des années précédentes n'ayant pu être pris, est autorisé dans la limite de 7 jours ouvrés.
- tout ou partie des congés d'ancienneté.

- tout ou partie du repos compensateur des heures supplémentaires ainsi que celui remplaçant leur paiement, tel que défini à l'article L. 212.5 du code du Travail ou encore le paiement des heures complémentaires ou des heures excédant l'horaire annuel dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur l'année.
- les jours issus de la Réduction du Temps de Travail (jours de RTT).

3.2. - Alimentation de la ligne EPARGNE

La ligne d'épargne peut être alimentée par les éléments suivants :

- des congés ci-dessus,
- le surplus des jours affectés à la ligne COURANTE, lorsque la limite de 8 jours ouvrés est atteinte.
- La conversion en temps des éléments de rémunération suivants :
 - . tout ou partie de la gratification annuelle (13^{ème} mois) et de la prime d'ancienneté,
 - . tout ou partie des accessoires de rémunération liés à la performance,
 - . tout ou partie des primes conventionnelles

Article 4 - Modalités pratiques

4.1. - Tenue du Compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143.11.1 du Code du Travail. L'employeur s'assurera en outre contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

4.2. - Demande d'affectation au CET

Le personnel indique par écrit au Service du Personnel, deux fois par an dans le courant des mois de janvier et de juin, les éléments soit de jours, soit de rémunération qu'il souhaite affecter à son CET.

4.3. - Conséquence de l'affectation sur la rémunération habituelle

Les montants affectés ne doivent pas avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Ces éléments auxquels le salarié aura renoncé en totalité ou partiellement pour créditer son CET ne figureront pas sur le bulletin de paie et ne seront ni assujettis socialement et ni fiscalement le mois de leur versement sur le CET.

4.4. - Nombre de jours épargnés par année civile.

En aucun cas le nombre de jours épargnés par année civile ne pourra être supérieur à 22 jours ouvrés.

4.5. - Nombre de jours maximum dans le CET

Les droits inscrits au CET ne pourront être supérieurs à une année. Toutefois, la faculté d'alimenter le compte CET est portée à deux ans pour le personnel ayant 50 ans.

4.6. - Suivi du C.E.T

Le salarié titulaire d'un compte épargne temps sera informé annuellement de l'état de son compte. La valeur des charges salariales et patronales correspondantes y figurera. En outre chaque mouvement fera l'objet d'une information.

Article 5 - Modalités de conversion des éléments de rémunération en temps

5.1. - Conversion en jours de l'épargne effectuée dans le CET

Les sommes épargnées sont converties en jours ouvrés de CET au moment de leur comptabilisation dans le compte le mois au cours duquel la demande a été formulée.

Ces sommes sont divisées par le SJO en vigueur le mois de la transformation :

SJO = Salaire Journalier Ouvré.

Le SJO = (base mensuelle + ancienneté)/21,67

(LE SJO est calculé à partir d'un salaire reconstitué à temps plein)

La conversion des sommes épargnées (ou congés valorisés en sommes) donne un nombre de jours ouvrés dans le CET selon le calcul suivant :

Sommes épargnées/SJO = nombre de jours ouvrés

5.2. - Calcul de l'indemnité versée au moment de la prise sous forme de congés, des jours ouvrés de CET

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnité calculée sur la base du SJO en vigueur au moment du départ.

Cette indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires, les charges sociales et patronales prélevées sur le CET, sont acquittées par l'entreprise lors du règlement de l'indemnité.

Si la durée du congé est supérieure au nombre de jours ouvrés de CET utilisés, et sous réserve de l'accord de la hiérarchie, l'indemnisation est lissée sur toute la durée de l'absence.

5.3. - Valorisation des éléments affectés au CET

Les jours de CET sont calculés sur la base du SJO en vigueur au moment de leur capitalisation. Ces jours ouvrés de CET sont valorisés ensuite, sur la base du SJO en vigueur au moment de la prise du congé. Ces jours ouvrés de CET suivent donc l'évolution de la rémunération des intéressés.

Article 6 - La situation contractuelle pendant le congé et la reprise de travail

6.1. - La situation contractuelle pendant le congé :

- *Les congés de courte durée sur la ligne COURANTE*
(maximum 8 jours ouvrés de CET/an) : la durée de ces congés est prise en compte pour le décompte des droits à congés payés annuels.
- *Les congés de longue durée au titre de la ligne EPARGNE*
Le contrat de travail du collaborateur est suspendu pendant l'ensemble des congés générés par le CET.

6.2. - la reprise de travail après un congé au titre de la ligne EPARGNE :

Sauf lorsque le congé indemnisé, au titre du compte épargne temps, précède une cessation volontaire d'activité en vue de la retraite, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 7 - Les congés indemnissables

7.1. - Les congés de courte durée, alimentés par la ligne COURANTE

Le congé pour convenance personnelle de courte durée

Est fixé dans la limite de 8 jours ouvrés. Ce congé sera pris après accord de la hiérarchie. Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés doit être respecté, sauf dispositions spécifiques plus favorables avec accord de la hiérarchie. La hiérarchie répond à la demande de congé sous 48 heures.

7.2 - Les congés de longue durée alimentés par la ligne EPARGNE

La prise de ces congés respecte des délais de prévenance soit prévus par la loi, soit par les dispositions conventionnelles. En cas de silence des textes, ce délai de prévenance est de 3 mois.

- **l'un des congés sans solde ou passages à temps partiel prévus par la loi,**
(congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé de solidarité internationale,...)
- **un congé spécifique de fin de carrière**
d'une durée maximale de 2 ans précédant le départ en retraite. L'intéressé s'engage à ne pas reprendre d'activité à l'issue de son congé. Il bénéficie lors de son départ en retraite de l'indemnité conventionnelle correspondante.
 - les intéressés doivent formuler leur demande au moins 6 mois avant le départ envisagé en congé de fin de carrière,
 - l'entreprise a la faculté de différer de 3 mois au plus la date de départ en congé demandé par le salarié
 - les intéressés devront avoir 58 ans minimum et 5 ans d'ancienneté
 - ils devront être en mesure de liquider une retraite au taux plein au sens de la Sécurité Sociale à 60 ans ou à l'issue de ce congé spécifique de fin de carrière.
- **un temps partiel spécifique précédant le départ en retraite.**
La durée maximale du passage à temps partiel précédant le départ en retraite est de 5 ans. Il faut avoir 55 ans minimum et 5 ans d'ancienneté.
 - les intéressés doivent formuler leur demande au moins 6 mois avant le passage envisagé à temps partiel,
 - l'entreprise a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du passage à temps partiel demandé par le salarié,
 - ils devront être en mesure de liquider une retraite au taux plein au sens de la Sécurité Sociale à 60 ans ou à l'issue de leur période de travail à temps partiel.
- **Le congé pour garde d'enfant**
Les droits affectés au CET pourront être utilisés afin de financer les mercredis d'une année scolaire compris entre le 1er septembre et le 30 juin, hors période de vacances scolaires. Pourront bénéficier de cette disposition les salariés ayant des enfants à charge de moins de 15 ans. La prise de ces congés doit se faire en accord avec la hiérarchie. Cette dernière pourra refuser pour tenir compte des impératifs de fonctionnement du service ou atelier.
- **Le congé scolaire**
Comme pour le congé pour garde d'enfant, les droits affectés au CET pourront être utilisés afin de financer tout ou partie des congés scolaires d'une année dans la limite de 18 jours ouvrés de CET. La prise de ces congés doit se faire en accord avec la hiérarchie. Cette dernière pourra refuser pour tenir compte des impératifs de fonctionnement du service ou atelier.

Article 8 - Abondement du compte

- L'abondement naturel du compte est constitué par la garantie d'être indemnisé sur la base du salaire au moment de la prise du congé, quel que soit le niveau de salaire au moment de l'alimentation.
- Les signataires conviennent néanmoins de créer un abondement spécifique au compte lorsqu'il existe un intérêt partagé à son utilisation entre l'entreprise et le collaborateur. Il s'agit du congé de fin de carrière. En effet en cas d'utilisation du CET pour financer un congé spécifique de fin de carrière, l'entreprise versera un abondement en jours ouvrés de CET, égal :
 - . à 10 % si le temps épargné est supérieur à un mois,
 - . à 20 % si le temps épargné est supérieur à trois mois,
 - . à 30 % si le temps épargné est supérieur à six mois.
- les personnels en poste à l'année bénéficient d'un abondement annuel spécifique prévu à l'article 2.2.5. de l'accord d'entreprise sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Article 9 - Déblocage anticipé

9.1. - Le salarié titulaire d'un CET pourra demander un déblocage anticipé de ses droits dans les situations suivantes :

- rupture du contrat de travail,
- mariage de l'intéressé,
- invalidité du salarié ou de son conjoint correspondant au classement dans la 2ème ou 3ème catégorie prévue à l'article L341.4 du Code de la sécurité Sociale,
- décès du conjoint,
- divorce lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant,
- naissance ou arrivée au foyer, en vue de son adoption, d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant,
- création ou reprise par le bénéficiaire ou son conjoint d'une entreprise de nature industrielle, commerciale, artisanale ou agricole,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- situation de surendettement constaté judiciairement.

9.2. - A l'occasion d'un détachement

Le salarié titulaire d'un compte a la faculté de clôturer ce dernier avant de partir en détachement ou expatriation. La durée de ce détachement/expatriation doit être d'au moins 2 ans. Il perçoit alors une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le compte.

9.3. - Renonciation

Un salarié a la faculté, après une période de 12 mois suivant l'ouverture du compte, de renoncer de façon définitive à l'utilisation du système de CET prévu par le présent accord. Il percevra alors :

- soit une indemnité correspondante à la somme épargnée,
- soit il sera en mesure de liquider ce compte sous forme de congés selon une date à convenir avec la hiérarchie et au plus tard dans les six mois suivant la date de renonciation.

Article 10 - Cessation et transmission du Compte Epargne Temps

10.1. - Cessation

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur.

10.2. - La transmission du compte

- Vers un nouvel employeur : La valeur du compte peut être transférée de l'ancien vers le nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.
- Vers un autre établissement de ALSTOM Transport S.A., compris dans le champ d'application du présent accord : le compte est simplement transféré vers le nouvel établissement d'affectation.

Article 11 - Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à la date de sa signature. Il est prévu pour une durée indéterminée.

Article 12 - Révision

Les dispositions du présent accord sont à valoir sur toutes les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles présentes et à venir.

Cependant les parties conviennent que si des dispositions législatives nouvelles intervenaient, elles se réuniraient pour examiner les incidences sur le présent accord et procéderaient à une éventuelle adaptation.

Article 13 - Formalités de publicité

Le texte du présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire et sera déposé à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du conseil des Prud'hommes par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail

Fait à Saint-Ouen, le 6 Nov 1999

Pour la Société ALSTOM Transport S.A.

Pour la C.F.D.T

Pour la C.F.E. - CGC

Pour la C.F.T.C

Pour la C.G.T

Pour la C.G.T./F.O.

ANNEXE 2

**ACCORD d'ENTREPRISE RELATIF à la MISE en ŒUVRE d'une
PRERETRAITE ENTREPRISE
DITE " ALLOCATION de FIN de CARRIERE "**

Entre

La Société ALSTOM Transport, Société Anonyme au capital de 307.006.400 F dont le siège social est 38, avenue Kléber 75116 PARIS et le siège administratif situé 48, rue Albert Dhalenne - 93482 SAINT OUEN, représentée par Madame Brigitte SAINT HILLIER, Directeur des Ressources Humaines France

d'une part

et

les organisations syndicales soussignées

d'autre part

il a été convenu ce qui suit

Préambule

La Direction de la Société ALSTOM Transport S.A. et les organisations syndicales souhaitent mettre en place un dispositif de préretraite spécifique en accompagnement de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, permettant des recrutements pour chaque départ enregistré et viendrait en complément des dispositifs légaux actuellement en vigueur.

Ce dispositif aura notamment pour vocation de répondre aux attentes d'un nombre important de salariés souhaitant anticiper leur départ dans le cadre d'une préretraite soit du fait de leur entrée précoce dans la vie active, soit du fait de la possibilité déjà acquise de liquider leur retraite au titre du régime général de vieillesse à taux plein.

ms
SUR

SMT

Article 1 - Description du dispositif de l'AFC

L'Allocation de Fin de Carrière est un dispositif de préretraite totale en dispense de l'activité. Le personnel intégrant ce dispositif sera pris en charge par une structure extérieure à l'Entreprise jusqu'à son départ en retraite au bout de trois ans d'adhésion. Pendant la période d'adhésion ils percevront une allocation de fin de carrière qui leur sera directement versée par cette structure extérieure.

Article 2 - Bénéficiaires du dispositif de l'AFC :

L'ensemble des salariés inscrits à l'effectif de la Société ALSTOM Transport S.A., et ayant au moins 57 ans et 15 ans d'ancienneté pourra bénéficier du dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière dès lors que les bénéficiaires pourront procéder à la liquidation de leur retraite à taux plein à l'âge de 60 ans ou à l'issue d'une période d'adhésion de trois ans dans le dispositif.

Article 3 - Adhésion au dispositif de l'AFC :

Dès lors qu'il réunira les conditions mentionnées à l'article 2 du présent accord, le salarié souhaitant adhérer au dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière accomplira la formalité suivante :

- adhésion au dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière auprès de la Compagnie d'Assurance la C.N.P. (Caisse Nationale de Prévoyance) qui sera chargée de mettre en œuvre toutes les formalités administratives nécessaires pour lui assurer le versement de l'Allocation de Fin de Carrière à la date convenue.

La date d'entrée dans le dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière a lieu à l'issue de la période de préavis prévue dans le cadre de démission par la Convention Collective de la Métallurgie, sauf dispositions particulières convenues entre l'intéressé, sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

En tout état de cause, la date d'adhésion au dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière sera fixée le lendemain du dernier jour de travail de l'intéressé dans le cadre de son contrat de travail.

Article 4 - Engagements du bénéficiaire consécutifs à l'adhésion à l'AFC :

Toute personne bénéficiaire du dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière s'engage dès son adhésion à :

- démissionner,
- ne pas s'inscrire au chômage,
- n'exercer aucune activité professionnelle ;
- pouvoir liquider une retraite à taux plein à sa sortie du dispositif conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

En outre, les bénéficiaires s'engagent dès leur adhésion à suivre l'ensemble des modalités pratiques d'application nécessaires au bon fonctionnement du dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière et à la garantie des droits qui y sont attachés.

SCR

SMT

Article 5 - Structure d'accueil des bénéficiaires de l'AFC :

Les bénéficiaires du dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière seront, dès leur adhésion, pris en charge par la C.N.P. Compagnie d'Assurance qui sera chargée de l'entière gestion de la période de préretraite jusqu'au passage en retraite à l'âge de 60 ans ou à l'issue d'une période de trois ans dans le dispositif.
Un livret de l'adhérent rappelant les principes de fonctionnement du dispositif de l'A.F.C. et comprenant un bulletin d'adhésion sera remis à chaque personne concernée.

Article 6 - Montant et versement de l'Allocation de Fin de Carrière :

Les bénéficiaires du dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière percevront dès l'entrée dans le dispositif un revenu de remplacement dit " Allocation de Fin de Carrière ".
Cette allocation sera égale à 70 % du salaire net de référence jusqu'à deux plafonds de Sécurité Sociale puis 60 % du salaire net de référence au-delà.

Le salaire net de référence est établi à partir des rémunérations nettes perçues au cours des 12 derniers mois civils de travail précédant le dernier jour de travail payé et l'adhésion au dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière.
L'allocation sera versée mensuellement à terme échu. Les bénéficiaires recevront un relevé individuel détaillé.

Ce revenu n'est pas soumis à charges sociales hormis la CSG et la CRDS et l'allocation spéciale sur les allocations de préretraite.
L'allocation de préretraite ainsi versée aura le caractère juridique d'un arrérage de pension de retraite.

Article 7 - Revalorisation du montant de l'AFC :

Le montant de l'Allocation de Fin de Carrière versé à ses bénéficiaires sera revalorisé chaque année en fonction du montant des augmentations générales négociées au sein de la Société ALSTOM Transport S.A.

Article 8 - Protection sociale des bénéficiaires de l'AFC :

Les bénéficiaires du dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière continueront à bénéficier d'une couverture sociale appropriée :

Article 8.1 - Risque Vieillesse :

Régime Général : en cas d'insuffisance d'années de cotisations au titre du régime général d'assurance vieillesse, le bénéficiaire de l'Allocation de Fin de Carrière cotisera à un régime d'assurance volontaire qui lui permettra d'acquiescer, d'ici son 60^{ème} anniversaire ou à l'issue d'une période de trois ans dans le dispositif, le nombre de trimestres nécessaires à la liquidation d'une pension de retraite à taux plein.

M
SCR

ARTT

Régime Complémentaire : conformément aux délibérations D25 de l'AGIRC et A22 de l'ARRCO, les bénéficiaires de l'Allocation de Fin de Carrière cotiseront sur la base de la dernière rémunération perçue avant l'adhésion au régime de préretraite.

Les engagements de l'entreprise sont basés sur les conditions légales et réglementaires actuelles concernant les différents régimes de retraite.

Article 8.2 - Risque maladie & Décès :

Risque Maladie : les adhérents au dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière adhéreront à une assurance personnelle Maladie - Maternité pour la Sécurité Sociale.

Risque Décès : les adhérents au dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière bénéficieront d'une couverture identique au personnel dans l'entreprise.

Article 9 - Incitation à l'adhésion à l'AFC :

Indemnité complémentaire forfaitaire

Les adhérents au dispositif bénéficieront d'une indemnité complémentaire forfaitaire de 28 000 francs maximum par an et qui sera versée en une seule fois au moment de l'adhésion. Cette indemnité pourra être proratisée en cas d'année incomplète dans le dispositif.

Prise en charge des cotisations sociales

la société ALSTOM Transport S.A. prendra en charge l'intégralité des cotisations sociales parts salariale et employeur afin de garantir, aux bénéficiaires du dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière, le maintien d'une couverture sociale identique à celle dont ils bénéficiaient lorsqu'ils étaient en activité,

A cet effet, la Société ALSTOM Transport S.A. versera, sur un fond dédié à cet usage auprès de la Compagnie d'Assurance C.N.P., le montant des cotisations sociales correspondantes ; la Compagnie d'Assurance C.N.P. ayant la charge de reverser ces dernières aux organismes sociaux concernés.

Article 10 - Engagement financier d'ALSTOM Transport S.A. :

L'engagement de l'entreprise sera provisionné dans un fond dédié ouvert auprès de la compagnie d'Assurance C.N.P. (Caisse nationale de Prévoyance)

Article 11 - Sortie du dispositif/liquidation pension de retraite :

La sortie du dispositif de l'Allocation de Fin de Carrière interviendra au 60^{ème} anniversaire du bénéficiaire ou à l'issue d'une période de trois ans dans le dispositif ; âge auquel il sera en mesure de faire liquider sa pension de retraite à taux plein et date à laquelle le versement de l'allocation de préretraite cessera.

JKR
95/01/7

Article 12 - Durée de l'accord :

La période d'adhésion au dispositif s'étend du 1^{er} avril 1999 au 31 décembre 2001.
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'échéance du terme.

Article 13 - Dépôt de l'accord :

Le texte du présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire et sera déposé à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du conseil des Prud'hommes par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail

Fait à Saint-Ouen, le 6 Mai 1999

Pour la Société ALSTOM Transport S.A.
B. Saint Hillier



Pour la C.F.D.T
Mr.

Pour la C.F.E. - CGC
Mr. ROUGE: Jc



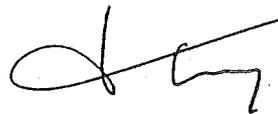
Pour la C.F.T.C
Mr. JL Mansuet



Pour la C.G.T
Mr.

Pour la C.G.T./F.O.

Mr. THIRY - SM.



ANNEXE 3

SOCIETE ALSTOM Transport S.A.

LISTE des ACCORDS et USAGES par ETABLISSEMENT

Articles 2.2. et 9 de l'Accord d'Entreprise

Etablissements	Accords	Usages
La Rochelle		<ul style="list-style-type: none"> • La journée de la voile • Les temps de douche • Les temps de pauses casse-croûte
Belfort	<ul style="list-style-type: none"> • Accord de récupération des heures supplémentaires (20/01/98) 	<ul style="list-style-type: none"> • Le temps d'habillage • Les temps de pauses casse-croûte • Les congés pour événements familiaux supérieurs à la convention collective de branche.
Petite Forêt - Valenciennes		<ul style="list-style-type: none"> • La braderie de Valenciennes • La veille de la St-Eloi • Les temps de pauses casse-croûte • Les congés pour événements familiaux supérieurs à la convention collective de branche.
Le Creusot	<ul style="list-style-type: none"> • Accord relatif à la récupération de la 40^{ème} heure en congé supplémentaire (01/12/84) • Accords relatifs aux congés " 16 postes " et aux congés pour les postés de jour et de nuit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les temps de pauses casse-croûte. • Les modalités du régime d'astreinte le samedi pour la maintenance • Les deux journées de la St-Laurent et du 26 décembre • Les congés supplémentaires pour la maintenance • Les trois jours de fonction cadres • Les repos octroyés en contrepartie du passage de consignes

LISTE des ACCORDS et USAGES par ETABLISSEMENT (suite)

Articles 2.2. et 9 de l'accord d'entreprise

Etablissements	Accords	Usages
TRS - Omegat		<ul style="list-style-type: none"> • Les congés d'ancienneté supérieurs à la convention collective de branche au-delà du 4eme jour. • La franchise d'absence pour maladie sans justificatif.
Villeurbanne		<ul style="list-style-type: none"> • Le temps d'habillage. • Les congés d'ancienneté supérieurs à la convention collective de branche au-delà du 4eme jour. • L'octroi automatique de congés de fractionnement • Les temps de pauses casse-croûte.
Tarbes		<ul style="list-style-type: none"> • Les pauses placées en fin de poste. • Le temps d'habillage • Le temps passé au CE pendant le temps de travail effectif • Les congés pour enfants malades supérieurs à la convention collective de branche. • Les congés pour événements familiaux supérieurs à la convention collective de branche.
Ornans		<ul style="list-style-type: none"> • Les congés d'ancienneté supérieurs à la convention collective de branche au-delà du 4eme jour. • Le temps d'habillage. • Les temps de pause casse-croûte • Les temps de douches • Le temps passé au CE pendant le temps de travail effectif.

JLM

M
SUR

SAT

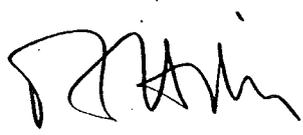
ANNEXE 4

Le présent projet d'accord d'entreprise incluant les annexes 1, 2 et 3 sera prochainement soumis à la consultation des membres du Comité Central d'Entreprise, préalablement à sa signature.

Les parties signataires de cette annexe 4, reconnaissent que ce projet d'accord d'entreprise et ses annexes reprend l'ensemble des dispositions qui ont été discutées et négociées et s'engagent à le signer sous réserve de la procédure de consultation ci dessus indiquée.

Fait à Saint-Ouen, le 22 .06. 1999

Pour la Société ALSTOM Transport S.A.
B. Saint Hillier



Pour la C.F.D.T
Mr.

Pour la C.F.E. - CGC
Mr. ROUGE



Pour la C.F.T.C
Mr. St. Laurent



Pour la C.G.T
Mr.

Pour la C.G.T./F.O.
Mr. THIRY - SM

