

Accord cadre relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des âges

Le Groupe ALSTOM et ses filiales françaises représentées par Monsieur Robert MAHLER -
Président France

et,

Les Organisations Syndicales, dûment mandatées à cet effet,

- CFDT représentée par Monsieur Patrick MAILLOT
- CFE- CGC représentée par Monsieur Didier LESOU
- CFTC représentée par Monsieur Francis BOURQUIN
- CGT représentée par Monsieur Lucien GRIMAULT
- FO représentée par Monsieur Philippe PILLOT

PREAMBULE

Le Groupe ALSTOM vient de connaître plusieurs années de crise. Des réorganisations et restructurations profondes ont été nécessaires pour adapter nos structures et nos capacités.

Ces réorganisations ont été associées à des réductions d'effectifs intégrant souvent une part importante de mesures d'âge.

L'ensemble des mesures prises dans tous les domaines, social, technique et financier a permis de retrouver la confiance de nos clients.

La Direction du Groupe ALSTOM affirme que sa stratégie nécessite le maintien de sa base industrielle européenne et française où sont implantés les principaux centres de compétences et d'excellence en Engineering, Recherche et Développement, Manufacturing, Services sur lesquels s'appuie son développement européen et mondial.

Compte tenu de la structure des âges dans les sites français qui comprend une proportion très importante de salariés de plus de 50 ans et de la quasi-disparition des dispositifs, réglementaires et conventionnels de mesure d'âge, il est nécessaire de définir des règles communes aux différents secteurs en ce qui concerne le renouvellement des compétences.

Ces règles communes constitueront une politique nouvelle de l'emploi adaptée aux besoins des secteurs.

ALSTOM

La préparation de l'avenir nécessitera également de renforcer ou d'actualiser les modalités de gestion des compétences, de transfert des savoirs et d'embauche des jeunes en précisant la part et le rôle de l'apprentissage et plus généralement l'utilisation des dispositifs relatifs à l'emploi des jeunes.

Cette nouvelle politique de l'emploi et de gestion des compétences sera mise en œuvre secteur par secteur en fonction de leur projet industriel afin d'assurer la pérennité de leur activité en Europe et en France.

Titre 1 - Objet et champ d'application

1-1 Objet

Les parties au présent accord se donnent pour objectif de définir les principes rendus indispensables dans la gestion des emplois et plus particulièrement dans les modalités de départ à la retraite et le renouvellement des emplois et des compétences nécessaires pour compenser ces départs.

Il reviendra à chaque secteur/filiale du Groupe ALSTOM de les mettre en application en fonction des situations économiques et sociales propres.

Les signataires souhaitent, en effet, promouvoir le dialogue au niveau des secteurs ou des filiales afin de répondre précisément aux besoins des unités.

1-2 Champ d'application

Le présent accord est un accord de Groupe. A compter de leur adhésion et après information et consultation de leur Comité d'Entreprise ou Comité Central d'Entreprise, il s'applique de plein droit dans chacune des filiales françaises du Groupe ALSTOM dont la liste figure en annexe de cet accord.

Cet accord est applicable à tous les salariés du Groupe ALSTOM qui peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein dans les conditions définies au titre 2.

Titre 2 - La fin de carrière dans le Groupe ALSTOM

Les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles récentes conduisent à rendre inadaptés au Groupe un certain nombre de dispositifs de départ en pré-retraite tels que ASFNE, ARPE, CATS, CASA, ...

D'autres dispositions vont, par ailleurs, accroître le coût pour l'entreprise des dispositifs de pré-retraite d'entreprise.

Il apparaît donc que le Groupe ALSTOM, en dehors de cas spécifiques liés à des plans de sauvegarde de l'emploi, ne devrait plus avoir recours à ces dispositifs de pré-retraite dans les années à venir.

Par ailleurs, la loi du 21 août 2003 n° 2003-775 maintient la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans pour les salariés qui ont cotisé un nombre de trimestres suffisants.

Cette loi prévoit également à son article 23, la possibilité de partir avant 60 ans pour certains salariés ayant commencé à travailler jeune et ayant une très longue carrière professionnelle.

Les signataires du présent accord ont conscience de la diversité des situations individuelles ou collectives et à ce titre précisent qu'elles ne peuvent toutes être prises en considération par les présentes dispositions.

2 - 1 Réduction progressive d'activité

Pour une période limitée à la durée de cet accord et à compter de sa signature, le Groupe ALSTOM mettra en place un dispositif de réduction progressive d'activité (RPA).

Il permettra à tous les salariés qui travaillent à temps plein de choisir de travailler à temps réduit pendant les deux dernières années précédant la liquidation de leur retraite à taux plein :

- > à 80 % pendant la première année (réduction de 20 %),
- > à 50 % pendant la deuxième année (réduction de 50 %).

2 - 2 Réduction progressive d'activité deux ans avant un départ anticipé en retraite au titre de l'article 23 de la loi Fillon n° 2003-775 du 21 août 2003.

Par dérogation au point 2-1 ci-dessus,

les salariés ouvriers ou ETAM/ATAM ayant été ouvrier pendant 15 ans au moins, travaillant à plein temps et qui remplissent les conditions de départs anticipés en retraite au titre de l'article 23 de la loi n° 2003-775 (« départs Fillon carrières longues » pour les salariés ayant commencé à travailler entre 14 et 16 ans et justifiant de très longues carrières : 168 trimestres validés) pourront, sur la base du volontariat, bénéficier de la réduction progressive d'activité deux ans avant leur départ en retraite.

La réduction progressive d'activité sera, comme dans le cas précédent, à 80 % du temps plein la première année et 50 % la deuxième année.

RM Pr AS



2 – 3 Durée de présence dans le dispositif de réduction progressive d'activité

La durée de présence dans le dispositif de réduction progressive d'activité est fixée à 2 ans. Elle ne peut être ni réduite, ni étendue.

Toutefois, exceptionnellement lors de la mise en place du présent accord, les salariés répondant aux conditions d'entrée RPA définies aux points 2-1 et 2-2 ci-dessus et qui ne pourraient y rester au minimum qu'un an, auront à réaliser une activité à temps réduit de 50 %.

Le mode d'indemnisation de cette période de RPA sera identique à celui des salariés restant dans le dispositif pendant deux ans.

2 – 4 Rémunération pendant la période de réduction progressive d'activité

La rémunération pendant la période de RPA est calculée au prorata du temps de travail.

Une indemnité complémentaire, destinée à compléter le salaire d'une activité travaillée à 80 % la première année et à 50 % la deuxième année sera mise en place.

Elle compensera 55 % de la baisse de rémunération brute dans la limite maximum d'une rémunération de référence à plein temps égale à 2,2 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale. Cette indemnité sera soumise aux cotisations légales en vigueur et impossible suivant la législation.

Il est précisé au présent accord que le salaire d'activité et l'indemnité complémentaire pourront être à la demande du salarié lissés sur la période de RPA.

2 – 5 Allocation de départ en retraite (ADR)

L'adhésion à la réduction progressive d'activité étant volontaire, les salariés bénéficiaires du présent dispositif percevront à leur départ de l'entreprise une indemnité de départ à la retraite majorée, définie ci-après :

2 mois	après	5 ans d'ancienneté
3 mois	après	10 ans d'ancienneté
4 mois	après	20 ans d'ancienneté
6 mois	après	30 ans d'ancienneté
7 mois	après	40 ans d'ancienneté

Le mois de salaire prévu à ce barème correspond à 1/12^{ème} de la rémunération annuelle brute soumise aux cotisations de sécurité sociale au cours des 12 derniers mois précédents l'entrée dans le dispositif RPA. Le salaire correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées ou partiellement rémunérées (maladie, maternité, ...) sera reconstitué pour calculer le montant de l'indemnité.

L'ancienneté prise en compte est celle acquise au sein du Groupe ALSTOM.

Cette indemnité se substitue à celle prévue par les conventions collectives applicables.

Le versement de cette allocation résultant d'un acte volontaire du salarié, les régimes sociaux et fiscaux applicables sont ceux de l'indemnité de départ à la retraite.

Les salariés prenant leur retraite dans le cadre du dispositif « Fillon- Carrières longues » bénéficieront d'une indemnité majorée d'un mois par rapport au barème précédent.

2 - 6 Assurance prévoyance gros risque

La part des cotisations patronales applicables sur la base reconstituée temps plein est prise en charge par l'entreprise, et sur la base des taux et systèmes de cotisations en vigueur dans l'entreprise et jusqu'à la sortie du dispositif.

Cette disposition suppose que le salarié prend également de son côté en charge la partie salariale sur la base reconstituée.

2 - 7 Couverture sociale

2-7 a. Cotisations AGIRC et ARRCO

L'entreprise prendra en charge la part patronale des cotisations AGIRC et ARRCO sur la base reconstituée temps plein et sur la base des taux et systèmes de cotisations en vigueur dans l'entreprise et jusqu'à la sortie du dispositif.

Cette disposition suppose que le salarié prend également de son côté en charge la part salariale sur la base reconstituée.

2-7 b. Maintien des droits au régime d'assurance santé

Le bénéfice du régime de prévoyance obligatoire de couverture des frais de santé est maintenu dans les mêmes conditions qu'une activité à temps plein pendant la durée de la réduction d'activité.

2 - 8 Adhésion au dispositif

Les salariés répondant aux conditions d'adhésion prévues au présent accord et qui souhaiteraient bénéficier du dispositif, devront faire part de leur intention par écrit à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement dans un délai minimum de trois mois précédant leur date d'entrée en réduction progressive d'activité.

Dans le cadre de la mise en place du dispositif, Il est convenu par les signataires de l'accord que les premières adhésions ne pourront intervenir que dans le délai d'un mois suivant la date de signature de l'accord.

Dans un souci de bonne gestion, est également convenu la règle générale selon laquelle, les adhésions ne pourront intervenir qu'en début de mois.

Titre 3 - Politique d'embauche du Groupe ALSTOM

Pour préparer le renouvellement des compétences et dans la mesure où auront été enregistrées les commandes permettant d'assurer les charges de travail, le Groupe ALSTOM pourra procéder au recrutement de salariés.

3 - 1 Taux de remplacement

Le taux de remplacement par l'embauche sera adapté par famille d'emploi dans chacune des filiales selon la charge d'activité et les évolutions des compétences.

Le taux de remplacement fera l'objet d'une information annuelle des Comités d'Entreprise ou des Comités Centraux d'Entreprise des filiales concernées.

Le taux de remplacement par l'embauche pourra être réduit, voire nul, sur les établissements qui seraient concernés par des plans de sauvegarde de l'emploi.

3 - 2 Rôle de l'apprentissage

L'objectif est d'ouvrir à l'apprentissage et/ou à tout autre dispositif relatif à l'emploi des jeunes, la moitié des postes ouverts à l'embauche en remplacement des salariés entrés en RPA.

Titre 4 - Développement professionnel individuel

Les parties au présent accord déclarent leur volonté de voir mettre en application, au sein du groupe ALSTOM, les principes inscrits aux accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 modifié et du 13 octobre 2005.

Ainsi, les thèmes relatifs à l'entretien de mi-carrière, DIF, VAE, période de professionnalisation feront l'objet de négociation dans les filiales, notamment sur leurs modalités d'application.

4 - 1 Entretien de mi-carrière

Au sein d'ALSTOM, il a été mis en place un processus harmonisé d'entretiens annuels pour l'ensemble du Groupe facilitant la mobilité entre les Unités, Business, Secteurs, Pays permettant de favoriser l'évolution de carrière de chacun au sein de son Unité et du Groupe.

Aujourd'hui dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, il est essentiel que les acteurs de l'entreprise anticipent la gestion des compétences.

Cette anticipation passera par l'organisation d'un entretien à mi-carrière entre le salarié et son responsable hiérarchique.

L'entretien de mi-carrière sera une étape importante ; il pourra être intégré dans l'entretien d'évaluation et de développement.

A partir de 40 ans, tout salarié pourra, à sa demande, bénéficier d'un entretien de mi-carrière.

Il sera dans tous les cas mis en place dans les filiales pour les salariés de 45 ans ou après 20 ans d'ancienneté.

A partir de 45 ans, il sera ensuite organisé tous les cinq ans.

Cet entretien devra être considéré comme un moment privilégié dans une carrière. A cette occasion, un point sera fait sur les perspectives au sein de l'entreprise au regard des compétences de la personne, de l'évolution des métiers et des besoins de l'entreprise.

Mais il sera aussi l'occasion d'étudier avec le responsable hiérarchique les possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE), la mise en place d'un bilan de compétences et plus généralement des besoins particuliers de formation.

En outre, les salariés de 55 ans et plus pourront à leur demande, après avoir pris connaissance de leur situation personnelle au titre de leurs droits à la retraite, faire le point avec leur responsable hiérarchique sur la suite de leur carrière.

Ils pourront s'ils le souhaitent envisager la possibilité d'entrer le moment venu dans le dispositif RPA.

Cet entretien de mi-carrière impliquera un suivi spécifique et conjoint entre l'intéressé, son responsable hiérarchique et le RH de l'unité.

L'entretien de mi-carrière complètera ainsi les entretiens d'évaluation qui doivent être poursuivis dans le cadre du management de la performance.

4 – 2 Mobilité – Accompagnement de la mobilité

La mobilité est un des principaux leviers de développement individuel et collectif, qu'il s'agisse de mobilité géographique, dans un pays ou à l'international ou de mobilité fonctionnelle.

Sur le plan individuel, elle offre l'opportunité de se développer par l'acquisition de nouvelles compétences, l'élargissement du périmètre de responsabilités ou encore la découverte d'un nouvel environnement.

Pour le Groupe ALSTOM, la mobilité facilite l'adaptation permanente des compétences aux besoins des activités.

La mobilité représente donc de forts enjeux pour le Groupe et pour chacun de ses salariés, c'est la raison pour laquelle le Groupe ALSTOM favorise une politique volontariste qui s'appuie sur des principes formalisés.

Le Groupe ALSTOM s'est doté depuis plusieurs années d'un intranet dédié à la mobilité : le site Jobs online.

Il permet de donner de la visibilité sur les postes à pourvoir, d'encourager une démarche active de la part des salariés qui peuvent répondre directement aux annonces en ligne et rester en veille sur l'évolution du marché interne.

PH PV

AS

AL

4 - 3 Formation professionnelle et droit individuel à la formation (DIF)

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie, et l'élaboration des plans de formation tenant compte des axes stratégiques de l'entreprise, mais aussi distinguant les différentes typologies d'actions de formation.

La formation professionnelle participe ainsi au développement des compétences des salariés, au maintien dans l'emploi et aux adaptations au poste de travail.

Une vigilance toute particulière sera portée aux salariés de plus de 45 ans, qui accéderont en priorité aux périodes de professionnalisation.

L'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) devra être favorisée dans les filiales. Il devra être expliqué, promu, afin d'y être totalement intégré dans le plan de formation.

Les parties signataires souhaitent que les négociations dans les filiales en définissent les modalités d'application en prévoyant une possibilité, pour les salariés de 45 ans au moins, d'utiliser par anticipation leur DIF dans les limites fixées par la loi.

TITRE 5 - Mise en place de la GPEC dans les activités du Groupe ALSTOM

Sur la base des dispositions légales (articles L 132.27 et L 320.2 du code du travail) la direction du groupe ALSTOM s'engage à mettre en place, au plus tard à l'automne 2006, dans chacune des filiales françaises, un diagnostic annuel de l'emploi.

En effet, la définition des besoins de gestion des compétences, de l'évolution de la pyramide des âges, du rythme des départs sont autant d'actions qui doivent être définies au niveau de chaque filiale au regard des impératifs industriels du Secteur.

Chaque filiale réunira une fois par an le Comité d'Entreprise (ou CCE) pour l'informer sur les orientations de sa politique industrielle en France et le consulter sur ses conséquences prévisibles en termes d'emploi.

Un document comportant les indicateurs définis au sein de la filiale, sera, à ce titre, remis aux partenaires sociaux des sociétés françaises, résumant la politique industrielle du secteur et exposant les conséquences sociales et économiques prévisibles dans les sociétés françaises ou les établissements français relevant de leur compétence.

Ce diagnostic annuel de l'emploi permettra de distinguer les familles d'emploi en émergence, en développement ou en régression.

Par ailleurs, il participera à définir le taux de remplacement des départs en retraite pour l'année suivante, par famille d'emploi, et la part que devrait prendre l'apprentissage et/ou tout autre dispositif relatif à l'emploi des jeunes, dans ces remplacements.

Il sera également l'occasion d'assurer le suivi de l'application du présent accord dans chaque filiale.

TITRE 6 - Cas d'une filiale en PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Dans le cas où, pendant la durée de validité de cet accord, une filiale ayant adhéré à cet accord se trouverait dans la situation de négocier un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, les parties signataires conviennent que :

- le taux de remplacement prévu à l'article 3-1 serait alors inapplicable et devrait être ré-examiné,
- les personnes, ayant adhéré au dispositif de réduction progressive d'activité prévu au Titre 2 du présent accord et dont les postes seraient supprimés, seraient prioritaires pour bénéficiaire d'éventuelles mesures d'âge sur la base d'un temps complet.

TITRE 7 - Suivi et publicité de l'accord

7-1 Commission d'application et de suivi

Les parties signataires se réuniront en juin 2006, 2007 et 2008 et au terme de l'accord pour examiner au niveau national son application.

7-2 Durée de l'accord et révision

Le présent accord à durée déterminée s'appliquera à compter de la date de signature et jusqu'au 31 décembre 2008.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément à l'article L 132-8 du code du travail.

En outre, et en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai convenu de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

7-3 Dépôt

Conformément aux dispositions légales, le texte du présent accord est établi en huit exemplaires originaux et sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes des Hauts de Seine, par la partie la plus diligente.

Fait à Levallois-Perret, le 19 janvier 2006, en huit exemplaires originaux.

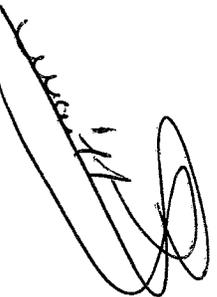
Pour la Direction du Groupe ALSTOM

Robert MAHLER
Président France



Pour les Organisations Syndicales,

Patrick MAILLOT
CFDT



Lucien GRIMAUULT
CGT

Didier LESOU
CFE-CGC



Francis BOURQUIN
CFTC



Philippe PILLOT
FO

ALSTOM

Annexe : Filiales françaises du Groupe ALSTOM

ALSTOM Bergeron
ALSTOM Leroux Naval
ALSTOM Magnet and Supraconductor
ALSTOM Management
ALSTOM Power Boilers
ALSTOM Power Centrales
ALSTOM Power Environment
ALSTOM Power Heat Exchange
ALSTOM Power Hydraulique
ALSTOM Power Hydro
ALSTOM Power Service
ALSTOM Power Turbomachines
ALSTOM Resources Management
ALSTOM Transport
Chantiers de l'Atlantique
ITC
TECHNOS

PM PM

AS