

## ACCORD GPEA 2009-2011

<b>Titre I : Les modalités de l'information et de la consultation des Comités Centraux d'Entreprise et des Comités d'Entreprise sur la stratégie de l'Entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi.</b> .....	2
<b>Titre II : Les mesures d'accompagnement de la GPEC.</b> .....	3
II-1 - Le plan de formation. ....	3
II-2 - Le DIF.....	4
II-3 - La mobilité interne.....	4
II-4 - La mobilité externe.....	5
II-5 - Une politique de promotion.....	6
<b>Titre III : L'entretien annuel</b> .....	6
<b>Titre IV : La place des seniors dans Alstom</b> .....	7
IV-1 - Le tutorat.....	7
IV-2 - Le dispositif RPA/CET.....	8
IV-2-1 - Réduction progressive d'activité. ....	8
IV-2-2 - Rémunération pendant la période de réduction progressive d'activité.....	9
IV-2-3 - Allocation de départ en retraite ( ADR ).....	10
IV-2-4 - Assurance prévoyance gros risque.....	10
IV-2-5 - Couverture sociale.....	10
IV-2-6 - Maintien des droits au régime d'assurance santé.....	11
IV-2-7 - Adhésion au dispositif.....	11
IV-3 - Départ de l'entreprise après l'âge de liquidation à taux plein de la retraite CNAV. ....	11
<b>Titre V : Les indicateurs et objectifs.</b> .....	12
V-1 - Objectifs.....	12
V-2 - Indicateurs.....	12
<b>Titre VI : Suivi et publicité de l'accord</b> .....	12
VI-1 - Commission d'application et de suivi.....	12
VI-2 - Durée de l'accord et révision.....	12
VI-3 - Dépôt.....	13

RAM

Q Pu  
fb

## **Préambule :**

Le présent accord est un accord de Groupe conclu pour son application dans les entreprises françaises du Groupe ALSTOM.

Il répond aux dispositions de l'article L 2242-15 du code du travail relatives à l'obligation pour l'employeur de négocier, tous les trois ans, avec ses partenaires sociaux une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les modalités d'information et de consultation des Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et de ses effets prévisibles sur l'emploi.

Il répond également et plus particulièrement à la nécessité d'accompagner et de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de liquidation à taux plein de la retraite CNAV et au-delà de cet âge.

Le Groupe ALSTOM s'est résolument inscrit depuis plusieurs années dans une démarche de gestion des compétences. Cela s'est traduit par la conclusion d'accords d'entreprise et l'engagement de discussions avec les partenaires sociaux.

En janvier 2006 a été conclu un accord de Groupe qui a posé les bases du développement de l'échange des informations relatives à la stratégie du Groupe et à la gestion des emplois et des âges.

Deux ans après, il est reconnu par les parties signataires la nécessité de poursuivre cette démarche de négociation sociale et de définir un socle commun aux filiales françaises du Groupe, dans le but d'informer les représentants des salariés sur la stratégie de l'Entreprise, sur les perspectives d'emplois, de promouvoir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en associant les salariés à l'élaboration de leur parcours professionnel.

## **Titre I : Les modalités de l'information et de la consultation des Comités Centraux d'Entreprise et des Comités d'Entreprise sur la stratégie de l'Entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi.**

La stratégie de l'Entreprise s'entend par la définition d'axes essentiels lui permettant de se développer dans ses secteurs d'activité en France.

L'information sur la stratégie comprendra les aspects : industriel, financier et ressources humaines. Les données prévisionnelles, à deux ou trois ans, seront présentées aux Comités d'Entreprise une fois par an.

Le volet ressources humaines devra en termes d'emplois donner une projection selon les items suivants :

- Effectifs par catégories – pyramide des âges
- Hypothèses de turn-over et de départ en retraite
- Perspectives de recrutement

La pyramide des âges est un élément important dans notre gestion des compétences.

Les Comités d'Entreprise devront connaître l'état des départs potentiels en retraite et les prévisions d'embauches.

Il est clairement affirmé au présent accord que le départ de l'Entreprise, et notamment des seniors, est potentiellement une perte de savoir-faire. L'Entreprise doit se doter d'outils permettant d'y faire face.

Au-delà des chiffres, seront également partagées les informations relatives aux besoins de compétences nouvelles.

Les directions présenteront les moyens pour intégrer ces compétences et préciseront les orientations relatives au recrutement externe et au développement de compétence en interne.

Ces informations devront être comprises comme étant prévisionnelles. Elles pourront ainsi varier dans le temps, et dans ce cas les raisons de ces changements seront communiquées aux Comités d'Entreprise.

La recherche de compétence en interne sera favorisée. Afin de la réaliser dans les faits, les filiales se porteront garantes des principes définis au titre II du présent accord.

Cet éclairage sur les perspectives de l'emploi dans chacune des filiales, à la fois en nombre de salariés et en compétences, permettra de faire apparaître les familles d'emplois en développement et en régression.

Les familles d'emplois en régression sont appelées dans la suite du document « emplois menacés »

L'ensemble de ces dispositions constituera la base du diagnostic de l'emploi communiqué aux Comités d'Entreprise.

## **Titre II : Les mesures d'accompagnement de la GPEC.**

### **II-1 - Le plan de formation.**

Le développement des talents et des compétences étant une priorité, la formation est la pierre angulaire de la stratégie RH du Groupe.

A ce jour, les filiales françaises consacrent chaque année à la formation professionnelle, en moyenne, plus de deux fois l'obligation légale.

Les plans de formation sont construits afin de répondre aux axes stratégiques des sociétés définis par leurs secteurs respectifs. Y sont définies les actions destinées à préserver et développer les compétences du poste tenu, préparer et accompagner les évolutions professionnelles, et de manière plus globale participer à l'amélioration des performances des filiales.

RM

PS

DK

PN

Les parties signataires souhaitent affirmer que le salarié doit être au centre du dispositif. La formation doit être individualisée dans le cadre collectif du plan. Ainsi, la formation de l'individu doit être utilisée comme outil de son développement professionnel et personnel.

En la matière, il n'y a pas de règle unique. Pour les parties signataires, le présent accord crée un droit à un plan de développement individuel, issu de l'entretien annuel pour tous les salariés.

Il est donné au présent accord une orientation pour les filiales : les plans de formation devront réserver au minimum 20 % de leur budget aux actions de formation inscrites dans les plans de développement individuel.

Les parties signataires du présent accord définissent le plan de développement individuel comme toute action de formation permettant au salarié de préparer son évolution professionnelle, y compris au-delà des compétences requises pour son poste de travail, au regard des opportunités au sein du Groupe ou répondant aux souhaits exprimés par la personne liés à sa recherche d'une évolution professionnelle.

## **II-2 - Le DIF**

Le droit individuel à la formation devra être plus largement utilisé. Les parties signataires souhaitent rappeler que le DIF permet au salarié d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles à sa propre initiative.

Si effectivement le principe du DIF est d'être exercé en dehors du temps de travail, il est convenu au présent accord que les filiales pourront négocier avec les O.S. l'utilisation du DIF pour des formations réalisées en tout ou partie sur le temps de travail. Il apparaît essentiel que les formations actées dans le plan de développement de l'entretien annuel puissent être organisées sur le temps de travail.

Les parties considèrent, en effet, que c'est un moyen facilitant le départ en formation et en conséquence la concrétisation du droit au plan de développement individuel.

Les filiales pourront également autoriser une anticipation de la prise du DIF pour les salariés à partir de 45 ans.

Afin de faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, les Directions des Ressources Humaines indiqueront les formations éligibles au titre du DIF.

## **II-3 - La mobilité interne**

Il est réaffirmé au présent accord le principe selon lequel la mobilité interne participe au développement des talents dans le Groupe et à la création des opportunités de carrière pour les individus.

Mais il est constaté que les offres mettent trop souvent l'accent sur le niveau de diplôme requis. Cet état de fait dissuade certaines candidatures internes. C'est pourquoi, il est convenu au présent accord que les offres devront aussi faire apparaître, au même titre que les diplômes, l'expérience et les compétences requises. Elles préciseront, à chaque fois que cela est possible, les formations permettant d'atteindre le niveau théorique du poste requis.

Enfin, et notamment afin de permettre la consultation des offres internes par le plus grand nombre, les filiales sont invitées à mettre en place des espaces de mobilité interne. Cela sera un lieu de consultation, de réflexion où les RH et Responsables Formation pourront conseiller et orienter les candidats dans leur parcours professionnel.

Un des objectifs est de donner à l'ensemble des salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle, une bonne connaissance du marché de l'emploi interne.

#### **II-4 - La mobilité externe**

L'intention des parties signataires est de se doter d'outils permettant d'anticiper les difficultés.

L'esprit des parties signataires est de distinguer le temps de l'anticipation de celui du plan de sauvegarde de l'emploi. L'application du présent paragraphe répondra strictement aux dispositions des articles L 2242-15 et suivants du code travail.

Il pourra ainsi être organisé dans les entreprises des départs volontaires comprenant le dispositif du congé mobilité. Ces départs devront cependant répondre à une double condition absolue : une situation d'emploi menacé par des évolutions économiques ou technologiques et un départ de l'entreprise pour prendre un emploi stable ou s'engager dans une activité indépendante. L'initiative de la demande pourra venir indifféremment de l'entreprise ou du salarié.

Le congé de mobilité serait particulièrement adapté dans les situations de repositionnement professionnel. Pendant ce congé mobilité, les salariés volontaires pourraient en fonction de leur besoin soit suivre une formation, soit travailler sur un autre poste dans l'entreprise afin de pouvoir acquérir des connaissances tant théoriques que pratiques.

Le présent accord renvoie aux filiales la tâche de définir les types précis d'action de formation propres au congé de mobilité, et l'organisation des conditions d'exercice des périodes de travail.

Pendant le congé mobilité, il sera en outre possible de tenir un emploi dans une entreprise appartenant au Groupe ou non et sous forme de CDD ou de CDI. Dans le cas d'un CDD, la période de congé mobilité sera suspendue, et reprendra à l'issue du CDD.

La durée du congé sera au maximum de 1 an et s'adressera à toutes les catégories du personnel. Cette durée d'un an n'est pas renouvelable.

Les intéressés percevront pendant la période de congé mobilité leur rémunération habituelle.

Au terme de la période maximale du congé de mobilité ou de manière anticipée lorsqu'une situation stable en terme d'emploi aura été mise en place, le contrat de travail sera rompu d'un commun accord, et le salarié percevra une indemnité calculée sur la base de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou de l'indemnité légale de licenciement. Le calcul le plus avantageux sera retenu.

Les Comités Centraux d'Entreprises seront informés et consultés sur les situations d'emplois menacés lors de réunions d'information en vue d'une consultation au titre des articles L 2323-6 et suivants du code du travail, et notamment à l'occasion du diagnostic annuel de l'emploi. Ils seront tenus informés des éventuels départs volontaires enregistrés.

## II-5 - Une politique de promotion

Les parties signataires veulent par le présent accord donner une place importante à la promotion interne pour répondre à l'attente d'évolution professionnelle de ses salariés. Il est important que l'évolution professionnelle ne soit pas déterminée par la seule formation initiale mais également par l'ensemble des compétences acquises au cours de la carrière professionnelle.

Le cursus passage cadre est un exemple de la volonté de l'entreprise de promouvoir ses salariés. Les parties conviennent que le passage cadre doit pouvoir être accessible sans limite d'âge et participer au développement des personnes.

Les parties conviennent qu'il est souhaitable de pouvoir proposer aux candidats qui en remplissent les conditions un parcours qualifiant avec un diplôme de niveau 2 (licence /Master 1) Le parcours qualifiant étant le principe pour ce type de cursus.

Cependant, il est convenu au présent accord que la promotion interne ne s'entend pas du seul passage cadre. Il doit être mis en place au sein des filiales du Groupe ALSTOM des parcours ouverts aux ouvriers et aux ATAM. Ceci afin de construire une évolution au sein de leur catégorie professionnelle, et aussi d'accéder à une autre catégorie professionnelle.

## Titre III : L'entretien annuel

L'entretien annuel est une étape déterminante pour le développement des compétences professionnelles. C'est le moment où le manager évalue le travail des membres de son équipe. Cela doit être aussi celui de la réflexion sur le parcours professionnel.

Ce parcours doit être enrichi chaque année par le dialogue entre le manager et le salarié. Il doit être discuté en toute transparence.

De l'entretien annuel doivent ressortir des axes de développement. Certains de ces axes débouchent sur une action de formation organisée dans le cadre du droit au plan de développement individuel, du plan de formation, du DIF. L'entretien peut également aboutir à recommander un bilan de compétence ou d'orientation.

L'entretien de carrière

Lors de cet entretien annuel sera tenu un entretien de carrière. Ce dernier s'adresse aux salariés âgés de 40 ans qui en feraient la demande, et dans tous les cas aux salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté. L'entretien de carrière a lieu tous les 5ans.

Il a pour objectif notamment de faire le point sur la carrière du salarié et sur ses objectifs professionnels.

## L'entretien de redéploiement

La prise en compte de l'environnement de l'entreprise, de l'établissement, du service est au cœur de l'entretien annuel. Cependant l'information du salarié, sur le caractère éventuellement menacé de son emploi, ne résulte pas du seul entretien avec son manager.

Il est, en effet, rappelé que l'information sur les familles d'emplois éventuellement menacés aura été présentée préalablement notamment dans le cadre collectif du diagnostic de l'emploi tel que défini au titre I du présent accord.

Un entretien distinct de l'entretien annuel, appelé entretien de redéploiement, pourra également être organisé en s'appuyant, au besoin, sur l'aide des Ressources Humaines, qui sont en mesure de présenter les possibilités et les moyens d'accompagner la mobilité. A l'occasion de cet entretien, le salarié pourra demander à être accompagné par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

## **Titre IV : La place des seniors dans Alstom**

Les parties signataires rappellent la nécessité de renforcer la place des seniors dans l'entreprise. Les dispositifs ci-dessous contribuent à faciliter le maintien dans l'emploi des seniors, et à permettre, à ceux qui le souhaitent, la poursuite d'une activité professionnelle après l'âge de liquidation à taux plein de la retraite CNAV.

Ces dispositifs veulent répondre à la nécessité de s'appuyer sur les compétences des salariés les plus expérimentés, de gérer au mieux les compétences et le transfert du savoir-faire.

### IV-1 - Le tutorat

La mise en place du temps partiel, tel que décrit dans le cadre du RPA/ CET, peut être associée à une mission de tutorat.

Si le tutorat peut naturellement être confié aux seniors de l'entreprise, il serait réducteur de concentrer les tuteurs dans la seule catégorie des seniors.

La mission de tutorat du présent accord Groupe s'entend d'une mission dont la durée est d'au moins six mois.

Le rôle du tuteur sera tout particulièrement de faciliter l'intégration et la formation des nouveaux embauchés.

Les candidatures au rôle de tuteur seront validées par les services de Ressources Humaines. Les tuteurs pourront suivre une formation préalable afin de les préparer à cette mission.

L'efficacité du tutorat nécessite l'affectation de jours dédiés à cette mission. C'est pourquoi, il leur est donné la garantie de pouvoir consacrer au minimum un jour par mois par personne suivie.

Le responsable du tuteur verra inscrit dans ses objectifs annuels la mission de veiller à la disponibilité de son collaborateur.

A l'issue de chaque mission, une évaluation sera faite. Si celle-ci est conforme aux objectifs définis, le tuteur percevra une gratification équivalente à un mois de salaire, quel que soit le nombre de salariés accompagnés.

Il est convenu au présent accord Groupe qu'il reviendra aux filiales de définir, en tant que de besoin, les modalités de mise en place des principes décrits ci-dessus.

Les parties signataires souhaitent par ce dispositif organiser au mieux le transfert du savoir-faire et des compétences au sein de l'Entreprise.

#### IV-2 - Le dispositif RPA/CET

Depuis 2006, les salariés peuvent deux ans avant l'âge de liquidation à taux plein de la retraite CNAV bénéficier du dispositif de réduction progressive d'activité ( RPA ), d'une durée de deux ans. Les parties signataires au présent accord souhaitent le remplacer par le dispositif suivant :

##### IV-2-1 - Réduction progressive d'activité.

Pour une période limitée à la durée du présent accord Groupe et à compter de sa signature, il sera mis en place un dispositif de réduction progressive d'activité précédant la liquidation du CET. Ce dispositif s'appellera (RPA/CET) et sera ouvert aux salariés qui pourront à l'issue de cette période liquider leur retraite CNAV à taux plein.

Le temps de travail sur les deux ans du RPA sera réparti selon le principe suivant : 80 % la première année, et 50% la seconde.

Toutefois, en accord avec la hiérarchie une souplesse dans l'organisation du travail et dans l'utilisation du CET pourra être utilisée dans les conditions suivantes :

L'organisation du travail pourra être adaptée aux contraintes de l'activité sans pouvoir prévoir une durée du travail sur une année supérieure en moyenne à 80% .

L'épargne CET pourra être à la fois prise en temps et ou liquidée en argent ( bonification ci-dessous comprise) totalement ou partiellement.

Les jours de CET pourront être pris pendant la période travaillée du RPA, sans allonger celle-ci à plus de deux ans.

Les salariés qui entreraient en RPA/CET verront leur CET bonifié s'ils remplissent en qualité d'ouvrier l'un des critères ci-dessous :



- Etre ou avoir travaillé en poste en rythme alterné avec nuit ou en poste de nuit (pour que ce critère soit rempli, il faut qu'au moins quatre heures aient été effectuées entre 21 heures et 6 heures)
- Etre en grands déplacements sur plus de 220 jours calendaires
- Avoir un handicap reconnu par la CDAPH ( commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées )
- Appartenir à un métier de la liste suivante : Soudeur, Chaudronnier meuleur ; peintre, Grenailleur

La bonification sera de 4 jours par année au cours de laquelle l'un au moins des critères ci-dessus aura été rempli dans un emploi ouvrier.

Un salarié non titulaire d'un CET pourra de la même manière bénéficier de cette bonification. Cette dernière sera octroyée au moment de l'entrée dans le dispositif RPA/CET, et se fera exclusivement sous forme de jours.

#### IV-2-2 - Rémunération pendant la période de réduction progressive d'activité

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

Une indemnité complémentaire, destinée à compléter le salaire sera mise en place Elle compensera 55% de la baisse de rémunération annuelle brute (à savoir celle soumise aux cotisations de sécurité sociale au cours des douze derniers mois précédents l'entrée dans le dispositif RPA/CET) et sera plafonnée à 2,5 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale. Cette indemnité sera soumise aux cotisations légales en vigueur et imposable suivant la législation.

Le salaire d'activité et l'indemnité complémentaire pourront être lissés, à la demande du salarié, sur la période de RPA/CET.

Il est en outre précisé que les salariés en RPA font partie intégrante des salariés éligibles aux enveloppes d'augmentations de la filiale dans laquelle ils sont salariés.

RM

Pb

A Pn

#### IV-2-3 - Allocation de départ en retraite ( ADR )

L'adhésion au dispositif RPA/CET étant volontaire, les salariés concernés percevront à leur départ de l'entreprise une indemnité de départ à la retraite majorée, définie ci-après. Les régimes sociaux et fiscaux applicables sont ceux de l'indemnité de départ à la retraite.

- 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 1/12eme de la rémunération annuelle brute soumise aux cotisations de sécurité sociale au cours des douze derniers mois précédents l'entrée dans le dispositif RPA/CET.

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.

L'ADR se substitue à toutes indemnités prévues par les conventions collectives applicables, dans le cadre des départs en retraite.

#### IV-2-4 - 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.

#### IV-2-5 - Couverture sociale

- a) cotisation vieillesse régime général

L'entreprise prendra en charge la part patronale applicable 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.

Il est en outre convenu que cette disposition sera aussi appliquée aux salariés ayant bénéficié ou bénéficiant du précédent dispositif RPA, qui en feraient la demande.

b) 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.

IV-2-6 - Maintien des droits au régime d'assurance santé.

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

IV-2-7 - 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 précédent leur date d'entrée prévisionnelle en RPA/CET.

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

IV-3 - Départ de l'entreprise après l'âge de liquidation à taux plein de la retraite CNAV.

Les salariés peuvent poursuivre leur activité professionnelle après l'âge de liquidation de leur retraite.

Il est ainsi défini que le dispositif RPA/CET pourra être aussi ouvert à ces salariés.

Par ailleurs, si le collaborateur souhaite en revanche poursuivre son activité à temps plein, il lui sera versé, dans le cas d'un départ volontaire à la retraite, une indemnité équivalente à l'ADR prévue au présent accord.

## **Titre V : Les indicateurs et objectifs.**

### **V-1 - Objectifs**

Pourcentage de salariés actifs âgés de plus de 55 ans en 2010 et 2011 : 14.5 %, 14,75%.

### **V-2 - Indicateurs**

Heures de formation, et moyenne par individu pour toutes les catégories professionnelles

Nombre de promotions internes par catégorie professionnelle

Nombre de salariés tuteurs

Pourcentage moyen d'augmentation des salariés en RPA.

Nombre ou pourcentage de postes pourvus par mobilité interne

Pourcentage d'entretiens annuels tenus par catégorie professionnelle

Pourcentage de plans de développement par catégorie professionnelle

Nombre et pourcentage de salariés actifs âgés de 55 et plus

Nombre de salariés actifs de plus de 60 ans

Nombre de salariés ayant opté pour la RPA

Nombre de tuteurs dont l'âge est > à 55 ans

## **Titre VI : Suivi et publicité de l'accord**

### **VI-1 - Commission d'application et de suivi**

Les parties signataires se réuniront une fois par an. La première réunion se tiendra en septembre 2009

Au terme de l'accord, les parties signataires se rencontreront afin d'examiner au niveau national son application.

### **VI-2 - Durée de l'accord et révision**

Le présent accord à durée déterminée de trois ans et s'appliquera à compter de la date de signature.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément aux articles L 2261-7 et L 2261-8 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 de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

### VI-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 2009, en huit exemplaires originaux.

Pour la Direction du Groupe ALSTOM,

Robert MAHLER  
Président FRANCE



Pour les Organisations Syndicales,

Patrick MAILLOT  
CFDT



Denis JEANGERARD  
CGT

Didier LESOU  
CFE-CGC



Francis BOURQUIN  
CFTC



Philippe PILLOT  
FO

