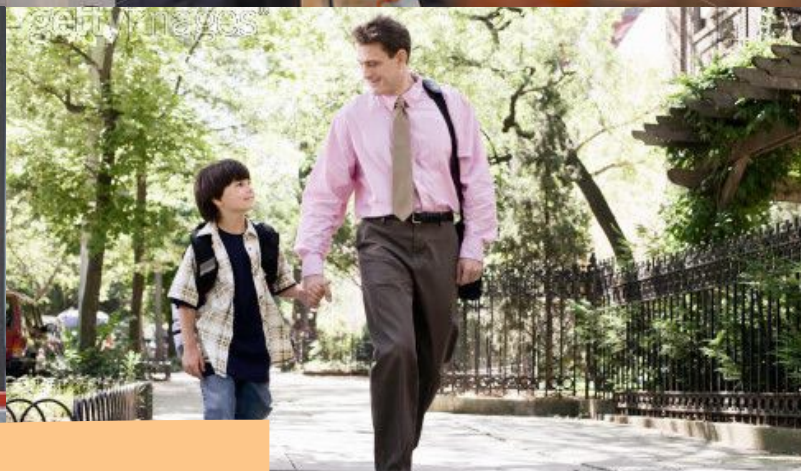


ACCORD SUR L'EQUILIBRE TRAVAIL & VIE PRIVEE



Préambule		p 3
CHAPITRE I	Promotion des enjeux de la conciliation vie privée – vie professionnelle	p 4
	I.1 Engagement du management	
	I.2 Communication	
CHAPITRE II	Vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif	p 4
CHAPITRE III	Vie professionnelle et solidarité familiale	p 5
	III.1 Aménagements d’horaires et autorisations d’absences non rémunérées	
	III.2 Mesures accompagnant le congé de solidarité familiale et le congé de soutien familial	
CHAPITRE IV	Aménagement du temps de travail pour difficultés personnelles	p 6
	IV.1 Temps partiel temporaire de droit	
	IV.2 Travail à domicile	
CHAPITRE V	Mesures spécifiques en faveur de la parentalité	p 8
	V.1 Mesures en faveur du congé de maternité et autorisations d’absences	
	V.2 Mesures en faveur des congés d’adoption et autorisations d’absences	
	V.3 Mesures en faveur des congés de paternité et autorisations d’absences	
	V.4 Mesures en faveur du congé parental d’éducation	
	V.5 Congé de naissance Alstom Transport : abondement des jours CET	
	V.6 Mesures en faveur des parents dont les enfants sont malades	
	V.7 Mesures en faveur des familles monoparentales	
	V.8 Mesures mises en place au niveau des établissements	
CHAPITRE VI	Interruption de carrière, cotisations retraite et évolution professionnelle	p 14
	VI.1 Entretiens de début et de fin d’absence	
	VI.2 Formation – Remise à niveau	
	VI.3 Garantie d’évolution de la rémunération et calcul de l’ancienneté	
	VI.4 Maintien des cotisations retraite	
CHAPITRE VII	Harmonisation au sein de la société des congés liés aux événements familiaux	p 15
	VII.1 Mariage, PACS	
	VII.2 Naissance, adoption	
	VII.3 Décès	
	VII.4 Report des droits constitués à congés payés	
	VII.5 Rentrée des classes	
CHAPITRE VIII	Modalités d’application de l’accord	p 16
	VIII.1 Champ d’application de l’accord	
	VIII.2 Durée, suivi et bilan de l’accord	
	VIII.3 Conditions de dépôt de l’accord	
ANNEXE	Tableau récapitulatif des congés et avantages liés	p 18

Préambule

Soucieuse de s'adapter aux évolutions sociétales, Alstom Transport s'est engagée depuis 2006 dans un dialogue avec les partenaires sociaux sur le thème de la diversité. Parmi les sujets abordés, une réflexion spécifique a été menée sur les moyens d'entretenir un environnement de travail sain et respectueux de l'équilibre travail-vie privée.

Après la signature, en 2006, de l'accord pour la reconnaissance, le soutien à l'embauche et le développement des personnes handicapées, et la signature en 2009 de l'accord sur la diversité et l'égalité des chances, la signature d'un troisième accord sur l'équilibre entre travail et vie privée est une nouvelle étape dans la démarche « Care for People » mise en place depuis quatre années par le groupe Alstom.

Ainsi, la direction et l'ensemble des organisations syndicales ont souhaité mettre à disposition des salariés, des mesures leur permettant de concilier travail et vie privée. Cette volonté se traduit dans l'accord à travers 7 points :

- une sensibilisation des managers et des responsables RH aux enjeux de l'équilibre travail-vie privée afin de faire évoluer les mentalités et les pratiques,
- la prise en compte des engagements humanitaires et caritatifs,
- la mise en œuvre de mesures en faveur de l'exercice des solidarités familiales,
- la prise en considération des difficultés personnelles des salariés, par la mise en place du travail à temps partiel de droit et du travail à domicile,
- la mise en œuvre de mesures en faveur de l'exercice de la parentalité,
- une évaluation de la performance et de la rémunération sans discrimination relative aux absences et aux responsabilités parentales (entretiens de départ et de retour de congés, formation, maintien des augmentations salariales, de l'ancienneté et des cotisations retraite complémentaire),
- et une harmonisation par le haut au sein de la société des congés liés aux événements familiaux.

La stratégie de croissance sélective d'Alstom Transport, son positionnement unique de multi-spécialiste du ferroviaire et sa présence dans plus de 60 pays, exigent d'attirer et de retenir les meilleurs talents. L'ensemble des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la gestion de la diversité est un des leviers pour faire d'Alstom Transport une référence parmi les employeurs de choix.

CHAPITRE I | Promotion des enjeux de la conciliation vie privée – vie professionnelle

I.1 Engagement du management

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

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

Enfin, dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle vie privée et en dehors de cas exceptionnels, le management veillera à respecter autant que faire se peut des horaires de réunion compris entre 8h et 17h.

Les déplacements professionnels fréquents et sur de longues distances, éloignant de fait les salarié(e)s de leur domicile, feront l'objet de réunions des parties signataires pour tracer les lignes d'une future Charte sur les déplacements professionnels.

I.2 Communication

En complément de l'engagement du management, il est essentiel que l'entreprise communique auprès de l'ensemble du personnel sur la prise en compte de la conciliation travail – vie privée et sur les mesures mises en œuvre à travers l'accord.

Cette communication prendra plusieurs formes dont une information par les moyens de communication habituels (Team Magazine, Info Flash).

Par ailleurs, en complément de ces outils d'information, une plaquette sera éditée et distribuée sur support papier et disponible sur l'intranet afin d'en assurer une large diffusion auprès des salariés.

Des réunions d'information seront organisées au sein des établissements afin de présenter et d'expliquer les mesures prévues par l'accord. Pour accompagner cet exercice, un kit de communication sera élaboré et mis à disposition des sites.

CHAPITRE II | Vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif

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

Dès lors, l'entreprise met en œuvre un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

Sa mise en œuvre sera conditionnée à un projet de nature humanitaire ou caritative qui sera présenté au DRH de site lors d'un entretien.

Afin d'atténuer les effets du congé sans solde, le salarié bénéficiera à son retour d'une augmentation de salaire, ainsi que d'un maintien du calcul de son ancienneté pour cette période, dans les conditions prévues au chapitre VI.3 du présent accord.

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

CHAPITRE III | **Vie professionnelle et solidarité familiale**

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

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

III.1 Aménagements d'horaires et autorisations d'absences non rémunérées

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

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

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

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

Le congé de solidarité familiale est un congé d'une durée de trois mois renouvelable une fois. Le droit à ce congé est ouvert au salarié qui assiste un membre de la famille souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

Une proposition de loi visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est en cours d'examen au Parlement. Elle prévoit l'attribution durant 3 semaines, d'une allocation journalière dont le montant sera déterminé par décret.

Sous réserve que cette proposition de loi soit définitivement adoptée et que le salarié bénéficie de cette allocation, Alstom Transport complètera l'allocation légale à hauteur de 100% du salaire dans les limites du plafond de la sécurité sociale et pour une durée de 3 semaines.

Si cette proposition de loi venait à ne pas être adoptée ainsi, les signataires du présent accord conviennent de se revoir pour discuter de mesures qui pourraient être envisagées pour ce congé.

Alstom Transport prendra également en charge, dans les conditions détaillées au sein du chapitre VI.4 de l'accord, les cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire pendant la durée du congé de solidarité familiale.

Si le ou la salarié(e) est absent(e) pendant les revalorisations salariales, il bénéficie à son retour d'une augmentation de salaire dans les conditions détaillées au chapitre VI.3.

b) Prise en charge des cotisations retraite complémentaire dans le cadre du congé de soutien familial

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

Alstom Transport prendra en charge, dans les conditions du chapitre VI.4, les cotisations salariales et patronales de retraite du régime complémentaire dans la limite de 6 mois de congé, demande de renouvellement incluse.

Si le ou la salarié(e) est absent(e) pendant les revalorisations salariales, il bénéficie à son retour d'une augmentation de salaire dans les conditions détaillées au chapitre VI.3.

CHAPITRE IV | Aménagement du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel

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

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

Voilà pourquoi, pour des circonstances qui doivent rester exceptionnelles, mais qui posent un réel problème dans la vie quotidienne du salarié, le temps de travail peut être aménagé selon deux dispositifs : le temps partiel temporaire de droit et le travail à domicile.

L'encadrement devra faciliter, s'agissant des salariés travaillant en équipe et dont la nature du poste ne permettrait pas la mise en place du travail à domicile, les changements de cycle.

IV.1 Temps partiel temporaire de droit

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

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

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

La charge de travail du salarié sera adaptée à ses nouveaux horaires.

A la fin de la période convenue, le salarié retrouvera de plein droit son poste assorti d'une rémunération identique.

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

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

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

IV.2 Travail à domicile

Le recours au travail à domicile est accessible aux salariés rencontrant des problèmes particuliers dans leur vie privée pouvant être résolus soit par leur présence à domicile, soit par la suppression du temps de transport.

Dans ces conditions, le travail à domicile repose sur les principes de volontariat et de réversibilité :

- A la demande du salarié et avec l'accord de la hiérarchie,
- L'une ou l'autre des parties pourra y mettre fin unilatéralement moyennant un délai de prévenance d'une semaine. La décision de la hiérarchie devra être motivée pour des raisons de service.

La demande du salarié sera étudiée par le manager ainsi que par le service des ressources humaines qui détermineront si le travail à domicile :

- constitue la meilleure solution pour résoudre le problème rencontré par le salarié,
- est matériellement possible notamment eu égard à la nature du poste.

Organisation du TAD :

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

Ces modalités d'organisation du TAD seront déterminées au cours d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique et seront validées par le service des ressources humaines. Durant cet entretien, la plage horaire durant laquelle le salarié pourra être contacté sera déterminée. Celle-ci devra respecter la législation prévoyant une période de repos journalier de 11heures consécutives minimum. Il appartient au

management de ne pas contacter le salarié à des horaires qui apparaîtraient comme portant atteinte à la vie privée. Enfin, cet entretien sera l'occasion d'exposer au salarié les règles du TAD définies au sein de la présente partie de l'accord.

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

Les signataires de l'accord s'engagent à dresser un bilan de la mise en œuvre du travail à domicile prévu par cet accord afin d'étudier l'opportunité d'engager des discussions pour la négociation d'un accord spécifique au travail à domicile.

CHAPITRE V | **Mesures spécifiques en faveur de la parentalité**

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

Conséquence de la féminisation de l'emploi, 80% des parents sont aujourd'hui actifs tous les deux, ce qui pose des problèmes de garde d'enfant.

La diversification des modèles familiaux (familles monoparentales ou recomposées) et l'essor des différentes manières de devenir parents (adoption et procréation médicalement assistée) ont complexifié les modes d'organisation des salariés.

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

V.1 Mesures en faveur du congé de maternité et autorisations d'absences

a) Allongement d'une semaine du congé maternité

Le Parlement européen envisage d'augmenter la durée du congé maternité. De manière à anticiper cette mesure, le congé maternité sera désormais allongé d'une semaine au sein de la société.

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

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

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

Cette reprise progressive de l'activité sera sur le plan professionnel le moyen pour la salariée de retrouver ses marques et sera propice à la tenue de l'entretien de retour de congé ainsi qu'à l'évaluation des besoins de formation détaillés aux chapitres VI.1 et VI.2 de l'accord.

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

c) Souplesses d'aménagement du dispositif

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

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

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

Si la durée du congé de maternité était augmentée par une intervention du législateur pendant la période d'application de cet accord, les mesures prévues ci-dessus deviendraient automatiquement caduques et ne seraient plus appliquées aux congés de maternité ou d'adoption à venir. Les signataires seraient alors tenus de se réunir à nouveau afin d'entamer des discussions sur le remplacement de ce dispositif.

d) Autorisations d'absences rémunérées liées à la grossesse

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

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

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

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

- l'aménagement du poste de travail :

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

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

- la réduction de la charge de travail :

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

- l'aménagement et la réduction des horaires de travail :

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

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

A partir du 5^{ème} mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail d'une heure.

A partir du 7^{ème} mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail de deux heures.

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

V.2 Mesures en faveur des congés d'adoption et autorisations d'absences

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

Si la durée du congé de maternité était augmentée par une intervention du législateur pendant la période d'application de cet accord, ces dispositions deviendraient automatiquement caduques et ne seraient plus appliquées aux congés d'adoption à venir. Les signataires seraient alors tenus de se réunir à nouveau afin d'entamer des discussions sur le remplacement de ce dispositif.

a) Congé de pré-adoption

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

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

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

b) Cumul des congés payés

Afin de faciliter les démarches d'adoption à l'étranger, Alstom Transport permet aux salariés adoptant au delà du territoire métropolitain, de cumuler sur 2 ans une partie des congés, à condition toutefois de prendre 12 jours de congés ouvrables par année.

c) Autorisations d'absences rémunérées

A la condition qu'aucun jour ne soit disponible au sein de leur compte épargne temps et compteur RTT, des autorisations d'absences rémunérées seront octroyées aux salariés adoptants, dans le cadre spécifique de démarches réalisées en vue de l'adoption, dans la limite de 2 jours et sur présentation de justificatifs. Ces autorisations peuvent être demandées par demi-journées.

V.3 Mesures en faveur des congés de paternité et autorisations d'absences

a) Prise en charge intégrale du congé paternité

Le congé paternité de 11 jours est pris en charge à 100% par Alstom Transport, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

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

b) Autorisations d'absences

Le père accompagnant sa compagne aux examens prénataux et postnataux mentionnés au V.1 d) peut bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail ou d'autorisations d'absences non rémunérées avec accord de sa hiérarchie et sur présentation de justificatifs.

V.4 Mesures en faveur du congé parental d'éducation

a) Maintien de la mutuelle santé

Le contrat mutuelle santé du groupe va prochainement faire l'objet d'une renégociation. Celle-ci sera notamment orientée sur la possibilité de maintenir la mutuelle santé pour les salariés durant leur congé parental d'éducation. Ce maintien aurait lieu dans les conditions suivantes :

- pour une durée de 6 mois,
- prise en charge par l'employeur de la part patronale,
- part salariale à la charge du salarié dans les mêmes conditions qu'un salarié dont le contrat de travail n'est pas suspendu.

A l'issue de la renégociation du contrat mutuelle santé du groupe, la rédaction d'un avenant au présent accord pourra être envisagée afin de mieux préciser les modalités du maintien de la mutuelle durant la période de congé parental d'éducation.

b) Garantie d'évolution de la rémunération

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

c) Maintien des cotisations retraite

Durant les 3 années suivant la naissance d'un enfant, les parents ont la possibilité de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ou de choisir de réduire leur temps de travail jusqu'à 16 heures hebdomadaires.

Pour ces deux situations, Alstom Transport prend en charge, dans les conditions exposées au sein du chapitre VI.4, les cotisations de retraite durant 6 mois, demande de renouvellement incluse.

V.5 Congé de naissance Alstom Transport : abondement des jours CET

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce congé est d'une durée de 310 jours par enfant malade à prendre sur une période de 3 ans.

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

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

De plus, Alstom Transport maintiendra, dans les conditions du chapitre VI.4, les cotisations auprès des régimes de retraite complémentaire pour la durée de ce congé et dans la limite de 6 mois. La durée de l'absence sera prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et le salarié bénéficie à son retour de congé, si la revalorisation salariale a eu lieu pendant son absence, d'une augmentation de sa rémunération dans les conditions détaillées au chapitre VI.3 du présent accord.

b) Autorisations d'absences rémunérées

Dès lors que la présence du salarié auprès de son enfant malade âgé de moins de 16 ans s'avère indispensable, celui-ci bénéficiera, sous présentation de justificatifs médicaux par année civile, d'une autorisation d'absence de 5 jours qui seront rémunérés à hauteur de 2 jours pleins ou de 4 demi journées.

c) Assistance garde d'enfant malade à domicile

En liaison avec la mutuelle santé, Alstom Transport cherchera à promouvoir les formules d'assistance garde d'enfant malade à domicile.

V.7 Mesures en faveur des familles monoparentales

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

a) Définition de la famille monoparentale

Salarié(e) élevant seul(e) un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans.

b) Autorisations d'absences rémunérées spécifiques

A la condition qu'aucun jour ne soit disponible au sein de leur compte épargne temps et compteur RTT, 2 jours d'autorisations d'absences rémunérées sont attribués aux salariés de famille monoparentale pour leur permettre d'accomplir des démarches administratives sous réserve de présentation de justificatifs de l'administration.

c) Garde d'enfants

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

De plus, lors des vacances scolaires, Alstom Transport doit faciliter autant que possible, la prise de vacances lorsque le salarié a la garde de son ou ses enfant(s).

d) Temps partiel

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

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

V.8 Mesures mises en place au niveau des établissements

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

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

a) Budget

Un budget global de 0.1% de la masse salariale d'Alstom Transport SA sera consacré chaque année pendant la durée de l'accord aux mesures en faveur de la parentalité. Ce budget sera distribué au sein de chacun des 12 sites au prorata de leurs effectifs.

Ce budget ne pourra être utilisé pour financer des mesures déjà existantes à la signature de cet accord.

b) Mesures établissements

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

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

CHAPITRE VI | Interruption de carrière, cotisations retraite et évolution professionnelle

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

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

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

VI.1 Entretiens de début et de fin d'absence

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

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

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

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

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

VI.2 Formation – Remise à niveau

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

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

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

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

VI.4 Maintien des cotisations retraite

Alstom Transport et les parties prenantes à l'accord proposent, afin de faciliter l'équilibre travail-vie privée et de réduire les inégalités hommes femmes, notamment en terme d'accès au congé parental d'éducation et de pension vieillesse, de prendre en charge les cotisations retraite pour certains congés.

Ainsi, durant les congés suivants,

- congé de solidarité familiale,
- congé de soutien familial,
- congé parental d'éducation avec suspension du contrat de travail,
- congé de présence parentale,

les cotisations retraite du régime complémentaire, parts patronale et salariale, sont prises en charge par Alstom Transport pendant une durée de 6 mois, demande de renouvellement incluse, sur la base habituelle.

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

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

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

Ce dispositif de prise en charge des cotisations retraite parts salariale et patronale des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO sera mis en œuvre sous réserve que les pouvoirs publics se soient prononcés en faveur d'une exonération de charges sociales sur le paiement de ces cotisations et que les instances paritaires de l'AGIRC ARRCO aient autorisé la prise en charge pendant cette durée définie.

Dans le cas où cette mesure ne pouvait être mise en œuvre, les signataires conviennent de se réunir afin d'envisager des mesures de substitution.

La prise en charge de ces cotisations implique des demandes d'évolution importantes du système de paie. En conséquence, cette prise en charge ne sera effective que lorsque ces évolutions auront eu lieu.

CHAPITRE VII | Harmonisation au sein de la société des congés liés aux événements familiaux

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

VII.1 Mariage, PACS

- salarié: 5 jours ouvrés.
- enfant du salarié: 1 jour + 1 jour si plus d'un an d'ancienneté + 1 jours si le trajet aller est supérieur à 300 km.

VII.2 Naissance, adoption

- 3 jours

VII.3 Décès

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

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

VII.4 Report des droits constitués à congés payés

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

VII.5 Rentrée des classes

- Deux heures d'absence rémunérées sont accordées au salarié qui accompagne son ou ses enfant(s) le jour de la rentrée de la première année de scolarité jusqu'à l'entrée en 6ème comprise.

CHAPITRE VIII | Modalités d'application de l'accord

VIII.1 Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de cet accord est l'entreprise Alstom Transport SA.

VIII.2 Durée et bilan de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée limitée de 2 ans au terme de laquelle il prendra fin et cessera de produire ses effets.

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

Au terme des deux années d'application, un bilan qualitatif et économique de l'accord sera réalisé. Il permettra de passer en revue les différentes pratiques, notamment celles mises en place dans les

établissements, et de reconduire les mesures qu'il propose ainsi que d'orienter les négociations futures en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

A l'issue de l'accord, les signataires décideront ou non de négocier à nouveau un accord relatif à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

VIII.3 Conditions de dépôt de l'accord

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôts prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties. Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle de BOBIGNY (une version papier et une version électronique) ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de BOBIGNY.

Fait à SAINT OUEN, le 10 Juillet 2009

Pour **Alstom Transport SA,**

Monsieur Jean-Michel CHALARD

Directeur des Ressources Humaines – France,

Pour la **C.F.D.T.,**

Monsieur Patrick MAILLOT

Délégué Syndical Central

Pour la **C.G.T.,**

Monsieur Christian GARNIER

Délégué Syndical Central

Pour la **C.F.E.-C.G.C.,**

Monsieur Didier LESOU

Délégué Syndical Central

Pour la **F.O.,**

Monsieur Philippe PILLOT

Délégué Syndical Central

Pour la **C.F.D.T.,**

Monsieur Philippe STAHL

Délégué Syndical Central

ANNEXE Tableau récapitulatif des congés et avantages liés

	Congé humanitaire et caritatif Projet de nature humanitaire ou caritative. (Chap. II)	Congé de solidarité familiale Assistance d'un membre de la famille souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Art L. 3142-16 du code du travail. (Chap. III.3)	Congé de soutien familial Assistance d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Art L. 3142-22 du code du travail. (Chap. III.3)
Durée du congé	12 mois maximum	3 mois renouvelable une fois.	3 mois renouvelable – au maximum un an sur toute la carrière.
Indemnisation sécurité sociale	non	Proposition de loi : JJ de la sécurité sociale de 49€ pendant 3 semaines.	Allocation de soutien familial dont bénéficie le père ou la mère seul(e) ou toute autre personne (grands-parents) ayant recueilli un enfant et en ayant la charge effective et permanente. Montant : de 87 à 116€ mensuels.
Indemnisation Alstom Transport	non	Complément Alstom à 100% du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale pendant 3 semaines.	non
Affiliation régime général de retraite	non	Aucun dispositif de prise en charge, cependant comme 1 trimestre se valide sur 200 SMIC horaires – si le congé dure 6 mois il reste 6 mois supplémentaires pour cotiser pour 4 trimestres.	Gratuite et obligatoire sous condition de ressources qui ne doivent pas dépasser le plafond du complément familial.
Cotisations retraite du régime complémentaire	non	Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport pendant 6 mois.*	Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport pendant 6 mois, demande de renouvellement incluse.*
Augmentation : AG + moyenne AI	oui	oui	oui
Maintien du calcul de l'ancienneté	oui	oui	oui
Entretien de départ et de retour de congé	oui	oui	oui
Formation – remise à niveau	oui	oui	oui

*sous réserve que les pouvoirs publics se soient prononcés en faveur d'une exonération de charges sociales sur le paiement de ces cotisations et que les instances paritaires de l'AGIRC ARRCO aient autorisé la prise en charge pendant cette durée définie. / Les chiffres mentionnés sont applicables au 1er janvier 2009.

	Congé parental d'éducation Fait suite aux congés de maternité ou d'adoption. Choix entre suspension du contrat de travail et passage à temps partiel > 16 heures hebdomadaires. Art. L. 1225-47 et suivants du code du travail. (Chap. V.4)		Congé de présence parentale Enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Art. L. 1225-62 du code du travail. (Chap. V.6. a)	
	Suspension du contrat de travail			
Durée du congé	Durée initiale d'un an maximum renouvelable 2 fois.		Durée maximum de 310 jours sur une période de 3 ans.	
Indemnisation sécurité sociale	Complément de libre choix d'activité (sous conditions de cotisations antérieures, d'activité).		I) de la sécurité sociale : de 4.1.17€ pour un allocataire vivant en couple à 48.92€ pour un allocataire vivant seul.	
Indemnisation Alstom Transport	non	Non mais rémunération au prorata du temps de présence.	Complément Alstom à 100% du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale.	
Affiliation régime général de retraite	Trimestres automatiquement validés.	Les cotisations, parts patronales et salariales, sont prises en charge par Alstom Transport sur le temps non travaillé par le ou la salarié(e) pour une durée de 6 mois, demande de renouvellement incluse.*	Gratuite et obligatoire sous condition de ressources qui ne doivent pas dépasser le plafond du complément familial.	
Cotisations retraite du régime complémentaire	Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport pendant 6 mois, demande de renouvellement incluse.*		Parts salariale et patronale prises en charge par Alstom Transport pendant 6 mois.*	
Augmentation : AG + moyenne AI	oui		oui	
Maintien du calcul de l'ancienneté	oui		oui	
Entretien de départ et de retour de congé	oui	NON APPLICABLE	oui	
Formation – remise à niveau	oui		oui	

*sous réserve que les pouvoirs publics se soient prononcés en faveur d'une exonération de charges sociales sur le paiement de ces cotisations et que les instances paritaires de l'AGIRC ARRCO aient autorisé la prise en charge pendant cette durée définie. / Les chiffres mentionnés sont applicables au 1er janvier 2009.

