

ACCORD D'ETABLISSEMENT
SUR LES MESURES EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE
Période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Saint-Ouen
Etablissement TIS SAINT-OUEN

Entre la Société ALSTOM Transport S.A, Etablissement TIS SAINT-OUEN, 48 rue Albert Dhalenne 93482 Saint-Ouen, représenté par Gwenaëlle PRIGENT agissant en qualité de Directrice Ressources Humaines de France Signalling, d'une part

Et les Organisations Syndicales représentées par :

Monsieur Claude MANDART, Délégué Syndical C.F.E. – C.G.C
Monsieur Michel MULLER, Délégué Syndical C.F.D.T
Monsieur Michel FROMONOT et Monsieur Jean-Pierre MONNERET, Délégués Syndicaux C.G.T
Monsieur Charles MENET, Délégué Syndical F.O

D'autre part,

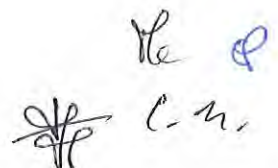
Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'application de l'accord d'entreprise « Equilibre Travail & Vie Privée » signé le 14 décembre 2016 et conformément à l'article VI.8, des discussions ont été engagées au niveau de l'établissement avec les organisations syndicales représentées sur l'établissement.

Il est rappelé que ces mesures ont pour objet d'améliorer l'équilibre travail et vie privée comme notamment :

- le financement total ou partiel de chèques emploi service,
- la mise en place d'assistance sociale et juridique,
- le coaching parental,
- le soutien scolaire,
- la garde d'enfant d'urgence,
- la garde d'enfant dans le cadre de déplacements professionnels,
- le service de conciergerie,
- la garde périscolaire pour les enfants de plus de 3 ans,
- la mise en place d'un service de crèche, actuellement Babilou,
- la mise en place d'une prestation de service social,
- ...



D'un commun accord, la Direction et les organisations syndicales ont convenu que parmi les dispositifs initiés par la Direction, seul le service de crèche Babilou serait pris en compte dans l'utilisation du budget défini en application de l'accord Alstom Transport SA « Equilibre Travail & Vie Privée » du 14 décembre 2016.

Rappel

Les parties signataires tiennent à rappeler, qu'indépendamment des mesures prévues dans le présent accord qui viennent compléter l'accord central, le management est le premier garant de la bonne application des dispositions de l'accord. Il portera une attention toute particulière à l'organisation et la gestion des temps de travail et des temps de repos de son équipe, dans le respect du temps de la vie privée de chacun. Dans le cadre des contraintes organisationnelles auxquelles il peut être confronté, il veillera, dans la gestion de son activité et de celle de ses équipes, au respect de l'esprit dans lequel l'accord a été conclu.

1 Budget

Conformément à l'article VII a de l'accord d'entreprise Equilibre Travail & Vie Privée signé le 14 décembre 2016 un budget annuel de 0.1% de la masse salariale d'ALSTOM Transport S.A est alloué à chaque établissement pour le financement de ces mesures au prorata de ses effectifs.

Ce budget pour TIS STO prend en compte les salariés issus de l'établissement ATF qui fusionne avec l'établissement de TIS Saint Ouen fin mars 2017. Pour l'exercice 2017/18, il sera de 43 082 €.

Un point semestriel sera réalisé avec les parties signataires sur l'utilisation du budget de manière à pouvoir prendre les mesures complémentaires si nécessaires.

Il n'y aura pas de report du budget non consommé au-delà de la période couverte par l'accord.

2 Enfance et adolescence

2.1 Réserve de places en crèche

2.1.1 Babilou

Un contrat a été signé entre la Direction des Ressources Humaines et la société Babilou en juillet 2009, pour permettre aux salariés de bénéficier de places en crèche à proximité de leur domicile.

Le principe est la réservation, par l'entreprise, de berceaux pour le compte des salariés. Le coût de cette réservation est intégralement pris en charge par la Direction, les salariés s'inscrivant directement auprès de la société Babilou.

Ce dispositif en vigueur depuis 2009 est reconduit et le nombre de berceaux porté à 25.

En accord avec l'ensemble des représentants des organisations syndicales signataires des trois établissements, le budget consacré à la réservation des berceaux sera mutualisé et déduit du budget spécifique à chaque établissement.

Au 31 décembre 2016, l'effectif inscrit des trois établissements de Saint-Ouen s'élevait à 2685 salariés répartis comme suit :

- OmegAT : 1 713, soit 63,7 %
- TIS Saint-Ouen : 742, soit 27,6 %
- CSY : 230, soit 8,5 %

Le montant de la quote-part annuelle imputée sur le budget propre de l'établissement variera en fonction du nombre total de berceaux réservé chaque année pour les 3 établissements, OmegAT, CSY et TIS Saint-Ouen. A titre d'information, le coût unitaire considéré par berceau est de 3000 euros HT. La répartition sera donc la suivante :

	Années	2017/2018
	Nb berceaux	25
63%	OmegAT	47 250
28%	TIS Saint-Ouen	21 000
9 %	CSY	6 750
100%	Total	75 000

2.1.2 Autres modes de garde

2-2 Accompagnement des adolescents

Afin d'aider les salariés, parents d'enfants âgés de 12 ans et plus, à mieux concilier vie professionnelle et vie parentale et de mieux accompagner leur enfant au quotidien, la Direction confiera à l'association « TEMP'O JEUNES » ou à défaut une autre association l'organisation et l'animation d'une formation « parcours d'aide à la parentalité », dans la limite de deux sessions par an.

Le coût de cette formation ainsi que les frais de repas seront imputés sur le budget « Equilibre Travail et Vie privée » de l'établissement.

2-3 Aide aux formalités d'adoption

Afin d'alléger le poids financier lié aux demandes administratives auxquelles doivent faire face les salariés qui se sont engagés dans une procédure d'adoption, il est convenu d'une aide financière d'un plafond de 400 euros par dossier d'adoption. En cas d'adoption multiple, ce plafond sera augmenté de 200 euros par enfant :

- Frais d'enregistrement des documents administratifs,
- Traduction des documents constitutifs du dossier d'adoption,
- Timbres fiscaux.....

Dans le cas d'adoption à l'étranger et sur présentation de l'agrément DASS, une contribution exceptionnelle et unique sera accordée au titre des frais de voyage engagés par le salarié pour se rendre à l'étranger, dans la limite de 600 euros par dossier.

Dans l'hypothèse où les deux parents adoptifs seraient salariés d'Alstom Transport S.A., les montants ci-dessus s'apprécieront par « famille d'adoption ».

Les frais engagés seront remboursés par note de frais, sur présentation de justificatifs adressés à la Direction des Ressources Humaines.

2.4 Soutien scolaire

Afin d'aider les salariés qui souhaitent soutenir leur(s) enfant(s) dans leur scolarité, il est proposé une aide financière pour l'inscription de leurs enfants à des cours de soutien dispensés par des organismes reconnus au plan national.

Cette aide s'entend par enfant à charge, de la sixième à la terminale, pour tout cours dispensé jusqu'au 31 mars 2018.

Le montant des dépenses engagées sera remboursé par note de frais sur présentation des justificatifs à hauteur de 50%, dans la limite de 350,00 Euros de participation par enfant à charge.

2.5 Garde d'enfant exceptionnelle

2-5-1 Déplacements professionnels

Dans l'hypothèse de déplacements professionnels qui, à titre exceptionnel, généreraient des problèmes de garde d'enfant, le salarié concerné pourra bénéficier d'une aide financière pour minimiser le coût de garde exceptionnelle. Le bénéfice de cette aide pourra couvrir le recours à un parent proche (frais de transport), à une tierce personne ou à un organisme pour assurer la garde de leur enfant.

L'éventuel surcoût lié à cette garde pourra être pris en charge dans la limite d'un plafond annuel de 250 euros par salarié, et par année fiscale (1^{er} avril / 31 mars).

Le montant des dépenses engagées sera remboursé par note de frais sur présentation des justificatifs du déplacement (parent proche ou tierce personne) et des factures / bulletins de paie pour la garde exceptionnelle de l'enfant.

2-5-2 Garde d'enfant malade

Dans l'hypothèse où son enfant malade ne pourrait pas bénéficier de son mode de garde habituel, le salarié concerné pourra bénéficier d'une aide financière pour minimiser le coût de garde exceptionnelle. Le bénéfice de cette aide pourra couvrir le recours à un parent proche (frais de transport) à une tierce personne ou organisme pour assurer la garde de l'enfant.

L'éventuel surcoût lié à cette garde pourra être pris en charge dans la limite d'un plafond annuel de 250 euros par enfant à charge :

Le montant des dépenses engagées sera remboursé par note de frais, sur présentation des justificatifs :

- de l'état de santé de l'enfant (certificat médical, attestation de la crèche,...),
- du déplacement (parent proche ou tierce personne) et des factures / bulletins de paie pour la garde exceptionnelle de l'enfant.

2-5-3 Défaillance du mode de garde habituelle

Dans l'hypothèse d'une défaillance du mode habituel de garde de son enfant, le salarié concerné pourra bénéficier d'une aide financière pour minimiser l'éventuel surcoût lié à la garde de remplacement. Le bénéfice de cette aide pourra couvrir le recours à un parent proche (frais de transport), à une tierce personne ou à un organisme de substitution.

L'éventuel surcoût lié à cette garde pourra être pris en charge dans la limite d'un plafond annuel de 250 euros par enfant et remboursé par note de frais, sur présentation des justificatifs :

- de la défaillance du mode de garde habituel (certificat médical, absence exceptionnelle, de l'assistante maternelle...),
- du déplacement (parent proche ou tierce personne) et des factures / bulletins de paye pour la garde exceptionnelle de l'enfant.

3 Soutien familial

3-1 Hospitalisation d'un proche : assistance financière

Cette assistance est destinée au salarié dont l'enfant, la personne dont il assume la charge, le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou un proche parent, souffre d'une pathologie dont l'état nécessite une hospitalisation d'au moins 7 jours.

Cette assistance a pour objet de réduire l'impact financier des dépenses supportées par le salarié durant cette hospitalisation, et non prises en charge par les différents organismes sociaux :

- frais de déplacements : train, taxi, frais de carburant et d'autoroute,
- frais d'hébergement : réservation de chambre d'hôtel,

Les frais engagés par le salarié seront remboursés, par note de frais, sur présentation des justificatifs d'hospitalisation et des frais engagés, dans la limite d'un plafond annuel de 650 euros par an et par salarié.

Ce plafond sera porté à 900 euros par an si en raison de l'éloignement du domicile habituel et de difficultés d'accès sur le lieu d'hospitalisation, le salarié est contraint d'engager des frais supérieurs au plafond défini dans le présent accord.

Ce dépassement fera l'objet d'une validation préalable de la Direction des Ressources Humaines.

Compte tenu des circonstances particulières à l'origine des frais engagés (situation médicale), les dossiers seront adressés par les salariés au service médical d'ALSTOM Transport S.A. Ile de France et les notes de frais validées par la Direction des Ressources Humaines Ile de France.

3-2 Accompagnement des salariés en charge d'enfants ou d'adultes en situation de handicap

Aide financière

En complément des jours d'autorisation d'absence indemnisée prévus par l'Accord Central sur l'Emploi des Personnes Handicapées du 21 décembre 2011, les salariés ayant à leur charge un enfant ou une personne en situation de handicap pourront bénéficier d'une aide financière pour réduire le coût lié aux dépenses engagées pour assurer la présence d'une tierce personne auprès de l'enfant ou de la personne reconnue handicapée.

Au-delà de l'aspect financier, cette mesure a pour objet de permettre au salarié concerné de pouvoir disposer de temps personnel supplémentaire : sorties familiales, loisirs....

A l'initiative du salarié, le montant des dépenses engagées au titre de cette garde ponctuelle sera remboursé par note de frais avec justificatifs, adressée à la Direction des Ressources Humaines Ile de France, dans la limite d'un plafond de 250 euros par an et par salarié concerné.

4 Assistance Sociale

Depuis septembre 2012, une permanence de service social est proposée aux salariés, dans les locaux du service de santé au travail. Ces permanences sont organisées sur le site d'Alstom Transport S.A. de Saint-Ouen, les lundis matin de 8h30 à 12h.

Avec le support de cette spécialiste, les salariés peuvent trouver l'aide et l'accompagnement nécessaires à la constitution de dossiers et à la résolution de situations auxquelles ils peuvent être confrontés dans leur vie au quotidien.

- petite enfance : aide à la recherche d'un mode de garde (assistante maternelle ...)
- éducation des enfants : information sur les droits des jeunes, demandes de bourses, information sur les droits à la CAF/soutien scolaire/enfant handicapé, aide à la mise en place d'un suivi éducatif,...
- maladie, handicap dans la famille proche : démarches consécutives à la mise en invalidité, droit à la prévoyance, interfaces avec les structures existantes,...
- difficultés familiales : informations à caractère juridique sur le droit de la famille, les dispositifs étude et mise en place des droits liés au décès, démarches et interventions auprès des instances compétentes en cas de difficulté,
- problèmes de gestion du budget familial : négociation et mise en place d'apurement avec des créanciers en cas de dettes, études de budgets individualisés et suivi budgétaire, dossiers de surendettement, coordination avec des services spécialisés, ...
- aide à la constitution des dossiers retraite, retraite régime général et retraite complémentaire, ...

5 Reprise d'activité professionnelle

5-1 Retour de longue maladie

Afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle à temps plein des salariés après une période de maladie égale ou supérieure à 3 mois, un aménagement des horaires sera mis en place pour une durée maximum de 3 mois.

Cette durée s'appréciera à compter de la reprise effective d'activité, et ne sera pas prolongée du fait de jours de congés positionnés durant cette période (congés divers, RTT, ...).

Cet aménagement se traduira par une réduction de l'amplitude journalière de travail, sous la forme d'une souplesse dans les heures d'arrivée et de sortie dans la limite d'une heure le matin et une heure en fin de journée, sans réduction de la rémunération.

Cette organisation fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Sous réserve de l'appréciation du Médecin du Travail, le salarié de retour de congé de longue maladie pourra bénéficier du remboursement du voyage aller/retour (domicile-travail) en taxi, VTC, dans la limite hebdomadaire de 2 voyages A/R et un plafond de 250 euros par semaine sur présentation de justificatifs.

En vue de renforcer l'accompagnement du maintien dans l'emploi ou du retour au travail des salariés touchés par une longue maladie, la Direction organisera début 2018, si le budget le permet, une sensibilisation des managers et des salariés à une conférence sur le cancer au travail.

5-2 Maternité et congé parental d'éducation à temps plein

Afin de permettre aux femmes qui le souhaitent d'allaiter leur enfant, un aménagement des horaires sera mis en place pour une durée maximum de 3 mois.

Cette durée s'appréciera à compter de la reprise effective d'activité, et ne sera pas prolongée du fait de jours de congés positionnés durant cette période (congés divers, RTT, ...).

Cet aménagement se traduira par une réduction de l'amplitude journalière de travail, sous la forme d'une souplesse dans les heures d'arrivée et de sortie dans la limite d'une heure le matin et une heure en fin de journée, sans réduction de la rémunération.

Cette organisation fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Cette disposition est étendue, selon les mêmes modalités, aux salariés (mères ou pères) de retour de congé parental d'éducation à temps plein.

6 Congé déménagement

Le salarié qui déménage (résidence principale) bénéficiera d'une journée de congé.

Pour le suivi du budget, cette journée (salaire + charges) sera imputée sur le budget de l'accord Equilibre Travail/Vie Privée sur la base du salaire moyen chargé de la catégorie socio-professionnelle à laquelle il appartient.

7 Trajet Travail-Domicile : Aide au déménagement

Dans l'objectif d'une réduction des temps de transport travail / domicile, facteur de stress et de fatigue, les salariés qui souhaiteraient se rapprocher de leur lieu de travail bénéficieront d'une aide financière au déménagement.

Les frais engagés seront remboursés par note de frais, sur présentation de la facture acquittée, adressée à la Direction des Ressources Humaines, à hauteur de 60% et dans la limite d'un plafond de :

- 1000 euros pour une personne célibataire,
- 1500 euros pour un couple (marié, pacsé ou concubinage),
- 2000 euros pour un couple marié avec enfant(s) ou famille monoparentale.

Dans l'éventualité où le montant de la prestation aurait déjà fait l'objet d'un remboursement partiel d'une autre entité, les dispositions prévues au présent article seraient calculées sur le solde restant à la charge du salarié. Pour bénéficier de cette aide, la réduction du temps de transport doit être significative (au moins égale à 1 heure aller/retour par jour) et la durée du nouveau trajet domicile/travail (aller/retour) ne devra pas excéder 1h30.

8 Préparation à la retraite

Il a été décidé la mise en place d'une formation visant à préparer le départ à la retraite.

Cette formation s'adresse aux salariés volontaires qui ont décidé, dans un délai maximum de douze mois à compter de la date d'organisation de cette formation, de faire valoir leurs droits à la retraite.

La rémunération des salariés participant (salaire moyen de la catégorie professionnelle – salaire brut chargé), le coût de la formation ainsi que les éventuels coûts logistiques (repas, transport ...) seront imputés sur le budget de l'accord.

9 Les modalités d'application de l'accord

9.1 Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de cet accord est l'établissement TIS SAINT-OUEN.

9.2 Durée, suivi et bilan de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2018 date à laquelle il prendra fin et cessera de produire ses effets. La période du premier avril à la date de signature de l'accord est couverte par cet accord.

Au terme de la période d'application, un bilan qualitatif et économique de l'accord sera réalisé. Il permettra de capitaliser les pratiques et de mesurer l'intérêt et la viabilité des différentes mesures qu'il propose et orientera les négociations futures en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle qui se tiendront en central.

10 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 DIRECCTE (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 25 Avril 2017

Gwenaëlle PRIGENT
Directrice des Ressources Humaines Signalling

Michel MULLER
Délégué Syndical
CFDT

Claude MANDART
Délégué Syndical
CFE-CGC

Michel FROMONOT
Délégué Syndical
CGT

Charles MÉNET
Délégué Syndical
FO