

**ACCORD D'ETABLISSEMENT DE TIS SAINT-OUEN
RELATIF AUX MESURES EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE TRAVAIL - VIE PRIVEE (ETVP) DES
SALARIES
PRIS EN APPLICATION DE L'ACCORD CADRE ETVP AU SEIN DE L'UES ALSTOM HOLDINGS &
TRANSPORT**

ENTRE

La Société ALSTOM Transport S.A (partie à l'UES ALSTOM Holdings & Transport), établissement TIS SAINT-OUEN, situé au 48 rue Albert Dhalenne 93400 Saint-Ouen sur Seine, représenté par Lucie MOURIER agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines,

ci-après

« *l'Etablissement* »

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives des salariés au sein du périmètre de l'Etablissement, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités :

- Monsieur Antonio MESAGLIO, Délégué Syndical C.F.E. – C.G.C
- Madame Marie CERDAN Déléguée Syndicale C.G.T.
- Monsieur Yves STROBBE Délégué Syndical F.O.

D'AUTRE PART,

Ci-après désignées ensemble, « *les Parties* »

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

LN.

AM
AM

MC
MC

YS
YS

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord « *Equilibre Travail-Vie Privée* » (dit « *ETVP* »), signé le 28 octobre 2022 au niveau de l'entreprise ALSTOM Transport SA (désormais applicable au sein de l'UES ALSTOM Holdings & Transport), et plus particulièrement de son chapitre VII.

Il a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du chapitre VII de l'accord qui prévoit que les établissements sont dotés d'un budget spécifique, afin de mettre en œuvre des mesures particulières en faveur de l'équilibre travail vie privée. Ces mesures s'ajoutent aux autres dispositifs prévus par l'accord cadre central.

Conformément à l'accord susvisé, des discussions ont été engagées au niveau de l'établissement entre la direction et les organisations syndicales représentatives du site, avec pour intention d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés par le biais de mesures adaptées à la collectivité propre au site de TIS SAINT-OUEN.

Article 1 – Objet et champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'établissement TIS SAINT-OUEN de la Société ALSTOM Transport SA.

Conformément au chapitre VII de l'accord cadre d'UES relatif à l'Equilibre Travail-Vie Privée (ETVP) du 28 octobre 2022, un budget annuel global est alloué à chaque établissement au prorata de ses effectifs au 31 décembre de l'année précédente.

L'objet du présent accord est de déterminer les modalités d'utilisation de ce budget et le choix des mesures ETVP qui seront mises en œuvre pour les salariés de l'Etablissement, étant précisé que les mesures financées par ce budget et négociées au niveau des établissements doivent être conformes aux règles sociales et fiscales en vigueur et que les remboursements sur note de frais sont exclus en application de l'accord cadre relatif à l'Equilibre Travail-Vie Privée du 28 octobre 2022.

Article 2 – Mesures d'aides aux salariés

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. Les managers porteront une attention toute particulière à l'organisation et la gestion des temps de travail et des temps de repos de leur équipe, dans le respect 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 son équipe, au respect de l'esprit des principes qui viennent d'être énoncés.

2.1 Réserve de places en crèche 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 réserve, par l'entreprise, de berceaux pour le compte des salariés. Le coût de cette réserve 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, dans le cadre du présent accord, et le nombre de berceaux est de 28.

En accord avec l'ensemble des partenaires sociaux des établissements OmégAT et CSY, le budget consacré à la réserve des berceaux sera mutualisé avec celui de TIS Saint-Ouen et déduit du budget spécifique à chaque établissement.

Au 31 décembre 2023, l'effectif inscrit des trois établissements de Saint-Ouen s'élevait à 3961 salariés répartis comme suit :

- OmégAT : 2443 soit 62 %
- TIS Saint-Ouen : 1149 soit 29 %
- CSY : 369 soit 9 %

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, OmégAT, CSY et TIS Saint-Ouen. Compte tenu du coût unitaire considéré par berceau, la répartition sera donc la suivante :

	Années	2024/2025
Répartition des effectifs	Nb total de berceaux	28
62%	OmégAT	17
29 %	TIS Saint-Ouen	8
9 %	CSY	3
100%		

2.2 Dispositif de garde d'urgence

Tenant compte de l'existence d'aléas dans l'exercice de l'activité professionnelle et dans l'utilisation des transports en commun, les Parties conviennent de donner aux salariés l'accès à un dispositif de garde d'urgence d'enfants âgés de 4 mois à 3 ans pour un besoin de courte durée :

- en cas d'indisponibilité imprévue du mode de garde habituel (accueil d'urgence, sous 24 heures, voire le jour même) ;
- en cas d'un besoin d'accueil qui a pu être planifié (entre 1 et 6 semaines avant la date souhaitée).

Ce dispositif concerne l'ensemble des salariés de l'Etablissement, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée (durée du contrat de minimum 3 mois).

Les frais de garde restent à la charge du salarié.

2.3 Accompagnement des salariés parents d'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, il sera organisé des interventions d'aide à la parentalité, dans la limite de deux sessions par an.

2.4 Atelier bien-être

Afin de favoriser le bien-être des salariés, les Parties conviennent de l'organisation d'ateliers, à destination de l'ensemble des salariés, dans la limite de deux sessions par an. Le coût de ces conférences sera imputé sur le budget « Equilibre Travail et Vie privée » de l'Etablissement.

2.5 Aménagement ponctuel pour faire face à des difficultés d'ordre personnel

En application des dispositions de l'article IV.2 du chapitre IV de l'accord central relatif à l'équilibre travail – vie privée des salariés au sein d'Alstom :

2.5.1 : Futurs papas ou co-parents

Lors des dernières semaines qui précèdent l'arrivée d'un enfant, s'éloigner du domicile peut être une source d'inquiétude pour le futur père ou co-parent.

C'est pourquoi, si la nature du poste le permet et afin d'accompagner plus sereinement la fin de la grossesse de la mère, les salariés prochainement pères ou co-parents auront la possibilité de bénéficier de 10 jours de télétravail pendant la période juste avant le terme de la grossesse.

La mise en place de cet aménagement se fera sous réserve de validation du Responsable RH et une déclaration des jours de télétravail sera faite dans l'outil de gestion du temps. Le salarié devra fournir le certificat de grossesse justifiant de la date du terme de cette dernière.

2.5.2 Retour de congé maternité et allaitement

Afin de permettre aux femmes qui le souhaitent d'allaiter leur enfant, une organisation en télétravail pourra être mise en place pour une durée maximum de 3 mois, si la nature du poste le permet.

Cet aménagement pourra atteindre jusqu'à 4 jours de télétravail par semaine afin de veiller au maintien d'une journée en présentiel dans le but de maintenir le lien social en collectif.

La mise en place de cet aménagement se fera sous réserve de justificatif médical et de validation du Responsable RH.

2.6 Retour Congé parental d'éducation à temps plein

Afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle au retour d'un congé parental à temps plein, 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, pour les salariés occupant un emploi en décompte en heures, 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.

Pour les salariés en forfait-jour, ils pourront bénéficier d'une flexibilité renforcée dans les heures d'arrivées et de départs dans l'entreprise, étant rappelé l'autonomie dont ils disposent en application de leur convention forfait-jour.

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

Cette mesure ne pourra pas se cumuler avec l'aménagement indiqué au paragraphe 2.5.2 du présent accord.

2.7 Congé exceptionnel en cas d'interruption spontanée et involontaire de grossesse

Une autorisation d'absence rémunérée (d'un jour) sera octroyée aux salariées, en cas d'interruption spontanée et involontaire de grossesse et ce, en complément d'un éventuel arrêt de travail délivré par le médecin traitant.

Cet évènement pouvant être psychologiquement difficile pour les pères ou co-parents, cette mesure est élargie aux salarié(e)s dont la conjointe a subi une interruption spontanée et involontaire de grossesse.

Période de prise pour la salariée :

Cette journée devra être prise soit au moment de la survenue de l'évènement ou au plus tard consécutivement à l'arrêt maladie, sans pouvoir être reportée.

Période de prise pour le salarié/conjoint :

Cette journée devra être prise soit au moment de la survenue de l'évènement ou au plus tard le lendemain de cette interruption.

La validation de ce congé exceptionnel se fera sous réserve de présentation d'un justificatif médical.

2.8 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 pourra être mis en place pour une durée maximum de 3 mois.

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

Cet aménagement se traduira, pour les salariés occupant un emploi en décompte en heures, 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.

Pour les salariés en forfait-jour, ils pourront bénéficier d'une flexibilité renforcée dans les heures d'arrivées et de départs dans l'entreprise, étant rappelé l'autonomie dont ils disposent en application de leur convention forfait-jour.

2.9 Mariage Civil ou PACS

Afin d'offrir plus de souplesse dans la pose des jours de congés octroyés dans le cadre de la conclusion d'un PACS ou du mariage civil du salarié, il sera donné la possibilité au salarié, qui en fait la demande, de prendre ces jours au plus tard dans les 3 mois qui suivent la survenue de l'évènement.

Il ne sera pas possible de poser ces jours au-delà de cette période et aucune dérogation ne pourra être accordée.

La validation de la demande se fera sur présentation d'un justificatif.

La pose de ces jours de congés devra se faire dans le respect des règles légales et internes à l'Etablissement.

2.10 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 du groupe d'emploi auquel il appartient.

Cette mesure ne pourra pas se cumuler avec le bénéfice de la Politique de mobilité.

2.11 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 de Saint-Ouen, les lundis matin de 8h30 à 12h. Les Parties conviennent de reconduire le dispositif dans le cadre du présent accord.

Il est rappelé qu'avec le support de l'assistant(e) social(e), 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, tel qu'en matière de :

- 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... ;

2.12 Préparation à la retraite

Les Parties décident de la mise en place d'au moins une formation visant à préparer le départ à la retraite. Les invitations seront envoyées à tout salarié ayant au moins 58 ans afin de préparer son projet de départ, indépendamment de sa date de départ. Les salariés ayant fait connaître un départ dans l'année seront prioritaires.

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

Article 3 – Suivi de l'accord

Un point semestriel sur l'utilisation du budget sera réalisé de manière à pouvoir prendre les mesures correctives nécessaires, dans le cadre d'une commission de suivi de l'accord, composée d'un représentant de la direction et d'un membre par organisation syndicale signataire.

En fin de période d'application, un bilan qualitatif et économique de l'accord sera réalisé. Il permettra de mesurer l'intérêt et la viabilité des différentes mesures mises en œuvre et orientera les négociations du futur accord d'établissement en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Article 4 – Révision de l'accord – Renouvellement de l'accord

Dans le mois précédant son expiration, les Parties conviennent d'engager de nouvelles négociations en vue de renouveler ou de modifier les dispositions du présent accord.

Conformément aux articles L.2261-7, 7-1 et 8 du code du travail, le présent accord pourra être révisé partiellement ou en totalité à la demande d'un ou plusieurs signataires. Cette demande sera réalisée par la partie demanderesse par courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception à la direction et à chaque organisation syndicale habilitée à négocier l'avenant de révision. A la demande de révision seront jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

Article 5 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord se substitue entièrement aux dispositions de l'accord du 26 Juin 2023.

Il entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} avril 2024, pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2025, date à laquelle il prendra fin de plein droit et cessera de produire ses effets.

Article 6 – Dépôt et publicité de l'accord

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque partie signataire, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la direction sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail.

En outre, un exemplaire sera déposé sur l'intranet pour les salariés.

Fait à Saint-Ouen-sur-Seine en 5 exemplaires, le 08 octobre 2024

Pour l'établissement TIS Saint Ouen d'ALSTOM Transport SA



Lucie MOURIER

Directrice des Ressources Humaines

Antonio MESAGLIO

Antonio MESAGLIO (14 oct. 2024 13:58 GMT+2)

Pour la CFE-CGC, Antonio MESAGLIO, Délégué Syndical

Marie CERDAN

Marie CERDAN (14 oct. 2024 16:54 GMT+2)

Pour la CGT, Marie CERDAN, Déléguée Syndicale



Pour FO, Yves STROBBE, Délégué Syndical