

**ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX CONDITIONS DE DEPLACEMENT DES SALAIRES DE
L'ORGANISATION SERVICES EN FRANCE AU SEIN DU GROUPE ALSTOM**

ENTRE

La société ALSTOM Holdings, société anonyme immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny sous le numéro 347 951 238, dont le siège social est situé 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen-sur-Seine (93400) **et les sociétés françaises du Groupe dont la liste figure à l'article 2**, ensemble représentées par Madame Stéphanie VOLLET, en qualité de Vice-Présidente Ressources Humaines France,

Ci-après « *le Groupe ALSTOM* », ou « *ALSTOM* », ou « *le Groupe* »

D'UNE PART,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES des salariés au sein du périmètre constitué des sociétés françaises du Groupe, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-31 du code du travail :

La C.F.D.T., représentée par Monsieur Laurent GENIN,
La C.F.E.-C.G.C., représentée par Madame Valérie CHAMIELEC,
La C.G.T., représentée par Monsieur Boris AMOROZ,
F.O., représentée par Monsieur Steve BUGNET,

Ci-après les « *Organisations syndicales* »

D'AUTRE PART,

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

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

L'organisation Services en France assure une large gamme de services de maintenance corrective et préventive, ainsi que des mises à niveau de nos matériels sous et hors garantie, d'accompagnement et de support technique aux clients des Sociétés ALSTOM Transport SA et ALSTOM Crespin SAS, afin de les aider à maximiser la fiabilité et la disponibilité des matériels, tout en améliorant la satisfaction et le confort de leurs passagers.

Ces activités sont généralement effectuées chez nos clients ou dans des dépôts partenaires. De ce fait, certains salariés de l'organisation Services en France, rattachés à différents établissements des Sociétés ALSTOM Transport SA ou ALSTOM Crespin SAS, sont amenés à intervenir sur plusieurs sites géographiques en France, ce qui entraîne des contraintes spécifiques liées aux déplacements professionnels.

À ce jour, des disparités existent dans les régimes d'indemnisation appliqués par les différents établissements ou entités, alors que les salariés peuvent se déplacer sur les mêmes lieux de mission.

Soucieuse de garantir une approche collective, équitable et tenant compte de la contrainte des déplacements professionnels, la Direction a souhaité engager un dialogue avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France, afin de définir, de manière concertée, un cadre harmonisé pour les salariés de l'organisation Services en France, quel que soit leur société ou leur établissement de rattachement.

Tel est l'objet du présent accord.

PREAMBULE	2
ARTICLE 1 - OBJET	4
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION – SALARIES BENEFICIAIRES.....	4
2.1 CHAMP D'APPLICATION	4
2.2 SITUATION DES SALARIES BENEFICIAIRES DES CONDITIONS ACTUELLES DE DEPLACEMENT AU SEIN DE L'ACTIVITE SERVICES EN FRANCE.....	5
ARTICLE 3 – DEFINITIONS ET PRINCIPES	5
3.1. DEPLACEMENT PROFESSIONNEL	5
3.2 TEMPS DE DEPLACEMENT ET TEMPS DE MISSION.....	6
3.3 LIEUX CONCERNES	7
ARTICLE 4 – DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS FAISANT L'OBJET D'UNE AFFECTATION DEFINIE DE TROIS MOIS OU PLUS	7
4.1 DEFINITIONS DES MOBILITES CONCERNEES.....	7
a) Mobilité standard.....	7
b) Mobilité géographique	7
4.2 FORMALISATION DE LA MOBILITE STANDARD OU GEOGRAPHIQUE.....	7
4.3 INDEMNITE POUR LES FRAIS DE LOGEMENT ET DE REPAS EN MOBILITE	8
4.4 PRIME DE MOBILITE	8
4.5 PRISE EN CHARGE D'UN ALLER-RETOUR AU DOMICILE	8
4.6 AFFECTATION TEMPORAIRE HORS REGIME DE MOBILITE DEFINI.....	9
ARTICLE 5 – DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS FAISANT L'OBJET D'UNE AFFECTATION INFERIEURE A TROIS MOIS	9
5.1 ROTATION FREQUENTE.....	9
a) Définition de la rotation fréquente.....	9
b) Formalisation de l'affectation.....	9
c) Indemnité pour les frais de logement et de repas.....	9
d) Prime de mobilité	10
e) Prise en charge d'un aller-retour au domicile.....	10
5.2 MOBILITE RECURRENTE.....	10
a) Définition de la mobilité récurrente	10
b) Formalisation de l'affectation.....	11
c) Indemnité pour les frais de logement et de repas.....	11
d) Prime de mobilité	11
e) Prise en charge d'un aller-retour au domicile.....	11
5.3 MOBILITE OCCASIONNELLE	11
a) Définition de la mobilité occasionnelle.....	11
b) Formalisation de l'affectation.....	11
c) Indemnité pour les frais de logement et de repas.....	12
d) Prime de mobilité	12
e) Prise en charge de l'aller-retour au domicile.....	12
ARTICLE 6 - DISPOSITIONS FINALES.....	12
6.1 DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD.....	12
6.2 SUIVI DE L'ACCORD	12
6.3 REGLEMENT DES LITIGES/INTERPRETATION DE L'ACCORD	12
6.4 REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD	12
6.5 FORMALITES, PUBLICITE, NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD.....	13
ANNEXE : TABLEAU SYNTHETIQUE NON EXHAUSTIF DES REGIMES APPLICABLES	14

Article 1 - OBJET

Le présent accord définit et harmonise pour l'avenir les modalités du régime des déplacements professionnels effectués par les salariés de l'organisation Services (hors personnel localisé) au sein du Groupe ALSTOM en France entrant dans le champ d'application précisé à l'article 2.

Article 2 - CHAMP D'APPLICATION – SALARIES BENEFICIAIRES

2.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique de plein droit à tout salarié du Groupe ALSTOM qui effectue des déplacements professionnels au sein de l'organisation Services en France à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, à savoir les salariés :

- ❖ des deux sociétés composant l'Unité Economique et Sociale (« UES ») : à ce jour, ALSTOM Holdings SA et ALSTOM Transport SA incluant l'ensemble de ses établissements ;
- ❖ de la société ALSTOM Crespin SAS.

En cas d'extension de l'activité Services à une autre entité légale du Groupe ALSTOM en France, le présent accord s'appliquerait de plein droit à celle-ci.

Sous réserve des exclusions et des dispositions de l'article 2.2 ci-après précisées, conformément à l'article L.2253-5 du code du travail, le présent accord se substitue automatiquement et de plein droit aux stipulations en vigueur dans l'ensemble des sociétés appartenant au périmètre du présent accord qui :

- ont le même objet, quelle que soit la source juridique de ces stipulations (tout ou partie d'accords collectifs, décisions unilatérales et usages qui y sont liés)
- ET
- bénéficient à la même catégorie de personnel.

En particulier, les dispositions de l'accord du 4 décembre 2023 relatif à l'organisation et la durée du travail et au versement de primes diverses au sein de l'activité Services de l'établissement de Belfort sont rendues caduques dans leur totalité, y compris les dispositions antérieurement conservées par l'accord relatif au régime d'astreintes au sein du Groupe ALSTOM en France du 9 septembre 2025, à savoir :

- « l'astreinte déplacement » : article 3.1 et les articles associés, soit les articles 6.1 et 6.2, 7.1 et 7.3 (*in* Partie I) ;
- « le renfort d'astreinte » : articles 8 et 9 (*in* Partie II) ;
- « Les déplacements dans le cadre de la maintenance préventive » : la Partie III dans toutes ses dispositions.

A titre d'exception, restent applicables, les stipulations des accords et des politiques suivants :

- Politiques spécifiques de déplacement (MEST, MTCE, ...),
- Accord relatif aux sujétions particulières de travail des salariés en forfait-jours au sein de l'UES ALSTOM Holdings & Transport du 29 mars 2024,
- Accord relatif aux conditions de déplacement des salariés occupant un emploi au sein de l'équipe Garantie et rattachés à l'établissement OmegAT ALSTOM Transport SA de l'UES ALSTOM Holdings & Transport du 14 janvier 2025.

Les salariés entrant dans leur champ d'application continuent de bénéficier des dispositions susvisées. En tout état de cause, aucun salarié ne pourra prétendre au cumul des dispositions du présent accord avec celles d'un autre accord ou politique compensant les déplacements qui lui est applicable, ces dispositions étant exclusives les unes des autres.

2.2 Situation des salariés bénéficiaires des conditions actuelles de déplacement au sein de l'activité Services en France

A titre dérogatoire, les Parties conviennent que les salariés présents aux effectifs et effectuant déjà des déplacements au sein de l'organisation Services en France avant l'entrée en vigueur du présent accord peuvent, au choix :

- continuer de se voir appliquer en groupe fermé les conditions de déplacement et compensations associées dont ils bénéficiaient avant la conclusion du présent accord ;
ou
- adhérer, à tout moment, au nouveau régime défini par le présent accord. Si le salarié choisit de bénéficier de ces dispositions, ce choix est définitif et non cumulable avec le régime qui lui était antérieurement appliqué. L'adhésion du salarié sera formalisée par écrit.

Article 3 – DEFINITIONS ET PRINCIPES

Les termes utilisés dans le présent accord s'entendent selon les définitions et principes ci-après précisés, les différents types de mobilité étant définis dans les articles détaillant les conditions de chaque mobilité :

3.1. Déplacement professionnel

a) Définition du déplacement professionnel

Le déplacement professionnel a pour objet l'accomplissement d'une mission professionnelle.

Les déplacements professionnels concernés par le présent accord sont ceux remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- mission dont l'objet principal est l'assistance client¹ (interne ou externe),
- sur un dépôt ou hors du site de rattachement du salarié,
- avec au moins un (1) découchage²,
- en France ou à l'étranger.

Ne sont pas concernés les déplacements liés à des activités tertiaires (exemples : réunions internes ou clients, formations, audits, ...) sur un autre site ou chez le client.

Le personnel « *localisé* » n'est pas concerné par le présent accord.

¹ A titre informatif, les activités concernées à la date de conclusion du présent accord sont les activités « *Retrofit* », « *Garantie* », « *Maintenance* », « *Révision* » et « *Modernisation/Rénovation* ».

² Sauf exception envisageable dans le cas de la mobilité récurrente

b) Principe du déplacement professionnel

L'organisation du déplacement et les moyens de transports utilisés doivent permettre de garantir la santé et la sécurité des salariés, ainsi qu'un équilibre de leurs vies personnelle et professionnelle.

Indépendamment des compensations versées en lien avec la contrainte du déplacement, les managers veillent à l'aspect sécuritaire du déplacement des salariés, et notamment à limiter les trajets de nuit pour se rendre ou revenir du lieu de mission.

En cas de cumul trop important entre le temps de travail effectif et le temps de déplacement professionnel sur une même journée, les salariés sont encouragés à partir la veille du début de leur mission ou le lendemain de la fin de celle-ci.

Afin de garantir le respect de la durée du temps de travail, des repos journaliers et hebdomadaires réglementaires, le salarié renseigne via l'outil en vigueur dans l'établissement, les détails de son déplacement (heures travaillées, date du trajet, ...). Le management s'assure via ces renseignements, du respect des règles susvisées et des contreparties associées.

En tout état de cause, dans la mesure du possible, le management veille à ce que les salariés qui seraient amenés à rentrer chez eux le samedi ne soient pas contraints de repartir en déplacement dès le lendemain pour une nouvelle mission.

3.2 Temps de déplacement et temps de mission

- ❖ Le temps de déplacement professionnel est défini comme un cycle en deux parties constitué :
 - d'un temps « *aller* », correspondant au temps compris entre le départ du domicile du salarié et son arrivée sur le lieu ou la zone de mission ;
 - d'un temps « *retour* », correspondant au temps compris entre le départ du lieu ou de la zone de mission et l'arrivée au domicile du salarié.

Le temps de déplacement professionnel ne constitue pas du temps de travail effectif. Ce temps fait l'objet de contreparties dans les conditions précisées par le présent accord.

Si le temps de déplacement professionnel se déroule pendant les horaires de travail définis du salarié, il n'entraîne pas de perte de salaire.

Le temps de déplacement intègre les temps d'attente et de correspondances des différents modes de transport.

- ❖ Le temps de mission correspond au temps passé effectivement en déplacement. Il inclut le temps de déplacement professionnel ci-avant précisé ainsi que le temps passé sur le lieu ou la zone de mission. Durant les horaires de travail du salarié, le temps de mission constitue du temps de travail effectif. En dehors de ces horaires, ce temps bénéficie des contreparties dans les conditions précisées par le présent accord.

3.3 Lieux concernés

Pour l'application du présent accord, les définitions ci-dessous sont utilisées :

- ❖ Le domicile est le lieu de résidence principale et habituelle du salarié déclaré auprès du service des Ressources Humaines. Le salarié ne pourra se prévaloir de plusieurs lieux de résidence principale.
- ❖ Le site de rattachement est l'établissement auquel le salarié est administrativement rattaché.
- ❖ Le lieu de travail contractuel est le lieu de travail habituel figurant dans le contrat de travail (ou son avenant) du salarié.
- ❖ Le lieu ou la zone de mission correspond à un lieu précis ou à une zone géographique où le salarié exécute, de manière temporaire, son activité professionnelle. Il est défini par le courrier d'affectation du salarié.
- ❖ Une zone géographique s'entend par la région Ile-de-France ou toute ville de France et 35 kilomètres autour de celle-ci.

A titre informatif, les zones géographiques où les salariés sont amenés à intervenir, à la date de la conclusion du présent accord, correspondent à la région Ile-de-France et aux villes de Lyon, Marseille, Nice et Valenciennes/Crespin. Ces zones sont susceptibles d'évoluer en fonction de l'activité et de la localisation des lieux d'intervention de l'activité Services en France.

Article 4 – DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS FAISANT L'OBJET D'UNE AFFECTATION DEFINIE DE TROIS MOIS OU PLUS

Dans le cas où l'affectation du salarié sur un lieu ou une zone géographique de mission est de trois (3) mois ou plus, le salarié entrera dans le régime d'une mobilité standard ou d'une mobilité géographique.

4.1 Définitions des mobilités concernées

a) Mobilité standard

La mobilité standard est définie comme toute affectation supérieure à un (1) an sur un même dépôt ou un même site en France, hors du site de rattachement du salarié.

b) Mobilité géographique

La mobilité géographique est définie comme toute affectation du salarié sur une zone géographique (cf article 3.3). En ce cas, le salarié peut intervenir sur un ou plusieurs lieux situés dans cette même zone géographique, quel que soit son site de rattachement.

Toute mobilité géographique a une durée minimale de trois (3) mois.

4.2 Formalisation de la mobilité standard ou géographique

La mise en place des mobilités standard et géographique est organisée par le management et fait l'objet d'un courrier d'affectation au moins un (1) mois avant le début de la mission, sauf circonstances exceptionnelles.

Ce courrier permet notamment d'identifier le régime de mobilité applicable ainsi que le(s) lieu(x) ou la zone de mission du salarié.

4.3 Indemnité pour les frais de logement et de repas en mobilité

Compte tenu de l'affectation relativement longue des salariés entrant dans le cadre de ces mobilités et de la contrainte d'un logement temporaire supplémentaire, les Parties conviennent du versement d'une indemnité mensuelle forfaitaire et non dégressive, visant à compenser les frais de logement et de repas pendant le temps de mission.

L'indemnité versée est de :

- 2 300 euros pour une affectation en région Ile-de-France, et dans toute ville pour laquelle le loyer mensuel hors charges moyen³ est supérieur à 900 euros ;
OU
 - 1 900 euros pour une affectation en dehors de ces zones,
- que la mobilité soit standard ou géographique, sur fourniture de justificatifs démontrant le double logement.

Cette indemnité est versée mensuellement pour chaque mois complet de l'année au cours duquel l'affectation est effective. En cas de début ou de fin d'affectation en cours de mois, l'indemnité est proratisée au temps passé à la mission correspondante au cours dudit mois.

En cas de suspension du contrat de travail pendant l'affectation, l'indemnité est maintenue sous réserve de maintien du salaire. En cas d'arrêt de travail d'origine non professionnelle, l'indemnité est maintenue pendant trois (3) mois maximum après le début de l'arrêt.

Si le déplacement ne nécessite pas de logement temporaire supplémentaire, cette indemnité n'est pas due. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité de déplacement local correspondant à 28 euros par jour effectivement travaillé.

4.4 Prime de mobilité

En sus de l'indemnité prévue à l'article 4.3 et afin de reconnaître la contrainte personnelle qu'une affectation de plusieurs mois en dehors de sa résidence principale implique, une prime de mobilité est versée à chaque salarié dans les conditions suivantes :

- 700 euros bruts par mois pour les salariés en mobilité standard,
- 800 euros bruts par mois pour les salariés en mobilité géographique.

Cette prime est versée mensuellement pour chaque mois complet de l'année au cours duquel l'affectation est effective. En cas de début ou de fin d'affectation en cours de mois, la prime est proratisée au temps passé à la mission correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail pendant l'affectation, la prime est maintenue sous réserve de maintien du salaire. En cas d'arrêt de travail d'origine non professionnelle, la prime est maintenue jusqu'à trois (3) mois après le début de l'arrêt.

4.5 Prise en charge d'un aller-retour au domicile

Chaque salarié en mobilité standard ou géographique bénéficie, une fois toutes les quatre (4) semaines, de la prise en charge d'un aller-retour vers son domicile.

³ Le loyer moyen pris en compte est défini par la côte des loyers pour un T2.

Le remboursement des frais réels engagés au titre de ce déplacement est pris en charge par note de frais.
En cas de trajets en train, la carte Liberté de la SNCF est prise en charge à 100% par l'employeur.

En tout de cause, le trajet aller pour le premier jour d'affectation et le trajet retour pour le dernier jour d'affectation sont pris en charge par ALSTOM selon les règles en vigueur.

4.6 Affectation temporaire hors régime de mobilité défini

Dans le cas exceptionnel où le salarié en mobilité standard ou géographique serait amené à devoir temporairement se déplacer sur un lieu non prévu par son affectation en cours, le régime de la mobilité occasionnelle s'appliquera en complément des primes et compensations prévues aux articles 4.3, 4.4 et 4.5 du présent accord, à savoir :

- Remboursement des frais engagés sur le 2nd lieu temporaire d'intervention par note de frais ;
- Prime de 25 euros bruts versée, par jour travaillé sur le 2nd lieu temporaire d'intervention.

Article 5 – DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS FAISANT L'OBJET D'UNE AFFECTATION INFÉRIEURE A TROIS MOIS

Dans les cas où l'affectation du salarié sur un lieu de mission est inférieure à trois (3) mois, l'un des trois régimes suivants s'appliquera : rotation fréquente, mobilité récurrente ou mobilité occasionnelle, conformément aux définitions précisées ci-après.

5.1 Rotation fréquente

a) Définition de la rotation fréquente

Le salarié en rotation fréquente est celui qui effectue, dans le cadre du déplacement professionnel défini à l'article 3.1 a) du présent accord, au cours d'un même mois :

- des déplacements professionnels chaque jour travaillé,
avec
- au moins deux (2) lieux d'intervention différents, pouvant se situer en France métropolitaine, ou pour une durée inférieure à trois (3) mois à l'étranger.

A titre exceptionnel, l'activité peut justifier une intervention plus longue du salarié sur un seul et même lieu de mission, sans pouvoir atteindre trois (3) mois pleins.

b) Formalisation de l'affectation

La mise en place de la rotation fréquente est organisée par le management et fait l'objet d'un courrier d'affectation au moins 48 heures avant le début du déplacement. Ce délai de prévenance peut être raccourci à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

Le courrier d'affectation permet notamment d'identifier le régime de mobilité applicable ainsi que le(s) lieu(x) de mission du salarié.

c) Indemnité pour les frais de logement et de repas

Compte tenu de la fréquence quotidienne des déplacements professionnels, le salarié a le choix entre :

- un remboursement des frais engagés, par note de frais ;
- ou

- une indemnité de petit ou grand déplacement (en fonction de son ou ses lieu(x) de mission), sur fourniture de justificatifs démontrant le double logement le cas échéant.

En cas de choix portant sur l'indemnité de petit ou grand déplacement, le versement se fera comme suit :

- indemnité de grand déplacement versée par jour en temps de mission strictement nécessaire à l'activité professionnelle ;
- indemnité de petit déplacement versée par jour effectivement travaillé.

d) Prime de mobilité

En sus de l'indemnité prévue à l'article 5.1.c) et afin de reconnaître la contrainte personnelle que des déplacements quotidiens impliquent pour le salarié, une prime de mobilité d'un montant mensuel de 1 000 euros bruts lui est versée.

Cette prime est versée mensuellement pour chaque mois complet de l'année au cours duquel l'affectation est effective. En cas de début ou de fin d'affectation en cours de mois, la prime est proratisée au temps passé à la mission correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail pendant l'affectation, la prime est maintenue sous réserve de maintien du salaire. En cas d'arrêt de travail d'origine non professionnelle, la prime est maintenue jusqu'à trois (3) mois après le début de l'arrêt.

e) Prise en charge d'un aller-retour au domicile

Chaque salarié en rotation fréquente bénéficie, en principe, à la fin de sa mission ou, au plus tard, à la fin de chaque semaine, de la prise en charge d'un aller-retour vers son domicile.

Le remboursement des frais réels engagés au titre de ce déplacement est pris en charge par note de frais. En cas de trajet en train, la carte Liberté de la SNCF est prise en charge à 100% par l'employeur.

En tout de cause, le trajet aller pour le premier jour de mission et le trajet retour pour le dernier jour de mission sont pris en charge par ALSTOM selon les règles en vigueur.

5.2 Mobilité récurrente

a) Définition de la mobilité récurrente

Le salarié en mobilité récurrente est celui qui effectue des déplacements professionnels réguliers sur un ou plusieurs lieux d'intervention et/ou sur plusieurs semaines dans le mois, en France métropolitaine, ou pour une durée inférieure à trois (3) mois à l'étranger.

Par exception à la définition du déplacement professionnel de l'article 3.1 a) du présent accord, le salarié peut éventuellement ne pas être amené à découcher dans le cadre de cette mobilité, en concertation avec son manager, sous réserve du respect du principe de sécurité précisé à l'article 3.1 b).

Contrairement au salarié en rotation fréquente, le salarié en mobilité récurrente ne se déplace pas quotidiennement.

b) Formalisation de l'affectation

La mise en place de la mobilité récurrente est organisée par le management et fait l'objet d'un courrier d'affectation au moins 48 heures avant le début du déplacement. Ce délai de prévenance peut être raccourci à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

Le courrier d'affectation permet notamment d'identifier le régime de mobilité applicable ainsi que le(s) lieu(x) de mission du salarié.

c) Indemnité pour les frais de logement et de repas

Compte tenu de la régularité des déplacements professionnels, le salarié a le choix entre :

- un remboursement des frais engagés, par note de frais ;
- ou
- une indemnité de petit ou grand déplacement (en fonction de son ou ses lieu(x) de mission), sur fourniture de justificatifs démontrant le double logement le cas échéant.

En cas de choix portant sur l'indemnité de petit ou grand déplacement, le versement se fera comme suit :

- indemnité de grand déplacement versée par jour en temps de mission strictement nécessaire à l'activité professionnelle ;
- indemnité de petit déplacement versée par jour effectivement travaillé.

d) Prime de mobilité

En sus de l'indemnité prévue à l'article 5.2.c) et afin de reconnaître la contrainte personnelle que des déplacements récurrents impliquent pour le salarié, une prime de mobilité d'un montant de 45 euros bruts lui est versée pour chaque jour en mission.

e) Prise en charge d'un aller-retour au domicile

Chaque salarié en mobilité récurrente bénéficie à la fin de sa mission ou, au plus tard, à la fin de chaque semaine, de la prise en charge du retour vers son domicile.

Le remboursement des frais réels engagés au titre de ce déplacement est pris en charge par note de frais. En cas de trajet en train, la carte Liberté de la SNCF est prise en charge à 100% par l'employeur.

En tout de cause, le trajet aller pour le premier jour de mission et le trajet retour pour le dernier jour de mission sont pris en charge par ALSTOM selon les règles en vigueur.

5.3 Mobilité occasionnelle**a) Définition de la mobilité occasionnelle**

La mobilité occasionnelle correspond à tout déplacement professionnel pour l'activité Services France défini à l'article 3.1 a) du présent accord, occasionnant un découchage du salarié.

b) Formalisation de l'affectation

La mise en place de la mobilité occasionnelle est organisée par le management et fait l'objet d'un courrier d'affectation au moins 48 heures avant le début du déplacement. Ce délai de prévenance peut être raccourci à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

Le courrier d'affectation permet notamment d'identifier le régime de mobilité applicable ainsi que le lieu de mission du salarié.

c) Indemnité pour les frais de logement et de repas

Le remboursement des frais de logement et de repas engagés au titre du déplacement professionnel est pris en charge par note de frais.

d) Prime de mobilité

En sus de l'indemnité prévue à l'article 5.3.c), une prime de mobilité d'un montant de 25 euros bruts est versée au salarié pour chaque jour en mission.

e) Prise en charge de l'aller-retour au domicile

Les frais de transport engagés au titre de l'aller-retour entre le domicile et le lieu de déplacement professionnel sont pris en charge par note de frais.

Article 6 - DISPOSITIONS FINALES

6.1 Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur de façon rétroactive le 1^{er} janvier 2026.

6.2 Suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord, composée de membres de la direction et de deux (2) membres par organisation syndicale représentative signataire de l'accord, se réunira au cours du premier semestre suivant les deux (2) premières années d'application de l'accord, soit au cours du premier semestre 2028, afin de suivre la bonne application de l'accord.

6.3 Règlement des litiges/Interprétation de l'accord

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord seront réglées selon les procédures contractuelles ci-après définies.

En préalable à tout recours judiciaire, les parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur l'application du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Une commission sera alors formée, composée de deux (2) membres par organisation syndicale représentative au sein du Groupe ALSTOM en France et de deux (2) membres de la Direction. La commission se réunira dans le délai d'un (1) mois à compter de la demande.

6.4 Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions posées par les articles L.2261-7-1 et suivants du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à

négoier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-12 du code du travail.

Le présent accord est constitué de parties distinctes et divisibles les unes des autres. Chaque partie peut être révisée sans que cela n'affecte les autres parties, ni l'ensemble de l'accord.

6.5 Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord

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

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Alstom, le présent accord sera rendu public et déposé sur la plateforme TéléAccords du ministère du Travail.

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

Fait en 6 exemplaires, à Saint-Ouen-sur-Seine, le 23 janvier 2026

Pour la société ALSTOM Holdings représentant le groupe ALSTOM,

Stéphanie VOLLET

VP HR France

Stéphanie Vollet

Stéphanie Vollet (23 janv. 2026 12:11:30 GMT+1)

Pour la CFDT Laurent GENIN  Laurent GENIN (23 janv. 2026 11:39:17 GMT+1)	Pour la CFE-CGC Valérie CHAMIELEC 
Pour la CGT Boris AMOROZ  Boris Amoroz (23 janv. 2026 12:08:07 GMT+1)	Pour FO Steve BUGNET 

ANNEXE : TABLEAU SYNTHETIQUE NON EXHAUSTIF DES REGIMES APPLICABLES

	MOBILITÉ STANDARD Art. 4	MOBILITÉ ZONE GÉOGRAPHIQUE Art. 4	ROTATION FRÉQUENTE Art. 5.1	MOBILITÉ RÉCURRENTÉ Art. 5.2	MOBILITÉ OCCASIONNELLE Art. 5.3
Définition	Affectation sur un même dépôt ou même site hors du site de rattachement	Affectation sur une zone géographique	Déplacement au cours d'un même mois chaque jour travaillé avec au moins 2 lieux d'intervention différents (sauf cas exceptionnel)	Déplacement régulier sur un ou plusieurs lieux d'intervention et/ou sur plusieurs semaines dans le mois	Déplacement occasionnel avec découchage effectué pour l'activité Services en France
Précision sur la définition	En France Longue durée (> 1 an)	En France Durée minimale de 3 mois	Déplacement quotidien, en France, ou à l'étranger pour moins de 3 mois	Déplacement pas nécessairement quotidien, en France, ou à l'étranger pour moins de 3 mois	NC
Formalisation	Courrier d'affectation avec un préavis d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles		Courrier d'affectation avec un préavis de 48 heures, raccourci à 24 heures si circonstances exceptionnelles		
Indemnité de frais de logement et de repas	Si double logement : - IDF et villes dont loyer HC moyen > 900 € : 2300 euros - En dehors de ces villes : 1900 euros Si pas de double logement : 28 € par jour		Au choix du salarié : Note de frais <u>ou</u> indemnité de grand/petit déplacement		Note de frais
Périodicité de l'indemnité	12 mois sur 12, sans dégressivité tant que l'affectation est effective		Indemnité de grand déplacement versée par jour en temps de mission Indemnité de petit déplacement versée par jour effectivement travaillé		NA (frais réels)
Montant de la prime mobilité	700 euros bruts par mois	800 euros bruts par mois	1000 euros bruts par mois	45 euros bruts par jour	25 euros bruts par jour
Périodicité de la prime mobilité	12 mois sur 12, tant que l'affectation est effective			Prime journalière par jour en mission	
Prise en charge A/R au domicile	Toutes les 4 semaines		A la fin de mission ou, au plus tard, à la fin de semaine		NA
Modalité de prise en charge de l'A/R	Note de frais + prise en charge carte Liberté de la SNCF si trajets en train				Note de frais
Affectation temporaire hors régime de mobilité défini	En cas d'affectation temporaire hors régime de mobilité défini, traitement de cette 2 ^{nde} mission selon le régime de mobilité occasionnelle, à savoir : • Remboursement des frais engagés sur le 2nd lieu temporaire d'intervention par note de frais ; • Prime de 25 euros bruts versée par jour travaillé sur ce 2nd lieu, en sus des prime et indemnité au titre de la mobilité standard ou géographique.		NA	NA	NA

Ce tableau n'est pas exhaustif et, en cas d'interprétation, seuls les termes de l'accord sont applicables.

Signature: 
Stéphanie Vollet (23 janv. 2026 12:11:30 GMT+1)

E-mail: stephanie.vollet@alstomgroup.com