

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DU GROUPE ALSTOM EN FRANCE**

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 1**, ensemble représentées par Madame Stéphanie VOLLET, en qualité de Vice-Présidente Ressources Humaines France,

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

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 Eddy CARDOT,
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

ALSTOM Transport SA est engagée depuis de nombreuses années déjà sur la qualité de vie au travail : les partenaires sociaux ont conclu plusieurs accords collectifs d'entreprise pour promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, notamment, un accord sur le droit à la déconnexion en juin 2018 et un accord équilibre travail-vie privée signé à l'unanimité en octobre 2022, en plus de l'accord groupe sur le télétravail de juin 2021.

Par ailleurs, ALSTOM a engagé une politique active de diversité s'articulant autour de cinq axes de développement : le genre, l'âge, le handicap, LGBTQIA+ et le multiculturalisme.

Cette politique est notamment portée par des accords d'entreprise conclus, renouvelés et enrichis au fil des années, parmi lesquels figurent un accord sur les salariés en situation de handicap signé en 2024 et un accord relatif à l'égalité femmes-hommes, qui arrive à échéance le 31 décembre prochain.

Dans ce contexte, les Parties, convaincues que la mixité et la diversité professionnelle sont sources d'enrichissement, de cohésion sociale et de création de valeur pour l'entreprise, ont souhaité conclure un nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La volonté des Parties est de saisir cette occasion pour inclure dans cette démarche vertueuse, et donc, dans le champ d'application du présent accord, de nouvelles entités légales du Groupe en France, à savoir les sociétés ALSTOM Flertex, ALSTOM IBRE et ALSTOM Hydrogène, en plus des deux Sociétés ALSTOM Holdings et ALSTOM Transport SA constituées en Unité Economique et Sociale (dite « UES »).

Le présent accord a ainsi pour but de poursuivre l'objectif initial, de pérenniser les progrès accomplis et d'accentuer les efforts entrepris en matière d'égalité au sein du Groupe ALSTOM en France.

Article 1. Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 du code du travail et de l'article 7.6 de l'accord relatif à la représentation syndicale et au dialogue social pour les entités qu'il concerne.

A partir du constat établi par les partenaires sociaux lors des réunions de négociation et des résultats des indicateurs de l'accord précédent, le présent accord a pour objet de définir les objectifs en matière d'égalité professionnelle de genre pour les années à venir et de permettre d'accentuer les efforts entrepris en la matière.

Entrent dans son champ d'application :

- les deux Sociétés composant l'Unité Economique et Sociale (« UES ») : ALSTOM Holdings et ALSTOM Transport SA, incluant l'ensemble de ses établissements,
- mais aussi les trois filiales ALSTOM Flertex, ALSTOM IBRE et ALSTOM Hydrogène.

Il est donc applicable à tous les salariés des Sociétés susvisées.

Article 2. Constat et objectifs en matière d'égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux ont établi le constat suivant :

- l'index égalité professionnelle de l'UES pour 2024 est de 95 points, soit six points de plus par rapport à 2021, celui d'ALSTOM Flertex est de 96 points, ALSTOM Hydrogène et IBRE n'étant pas assujettis à cette obligation.
- fin décembre 2024, le pourcentage de femmes est le suivant au sein du Groupe en France, par entité légale, avec une progression d'1,86 point comparé à 2021 pour l'UES :

Entité légale	Catégorie socio-professionnelle			Total en %
	Non-cadres groupe 1	Non-cadres groupe 2	I&C	
UES	7,81%	24,28%	25,59%	23,26%
Flertex	14,43%		43,75%	21,71%
IBRE	11,11%		7,69%	10,20%
ALSTOM Hydrogène	66,67%		21,74%	29,09%

Les Parties se fixent comme ambition d'accroître encore, d'ici la fin de l'accord, les taux ci-avant constatés et d'atteindre fin 2028, pour l'UES, les taux suivants, selon les catégories socio-professionnelles, en trois étapes :

Par CSP	Taux de femmes appartenant à la catégorie au sein de l'UES		
	2026	2027	2028
Non-Cadres groupe 1	10%	12%	13%
Non-Cadres groupe 2	27%	28%	29%
I&C	29%	31%	32%

Tout en augmentant le taux de recrutement des femmes à 35% à horizon 2028.

Concernant les 3 filiales ALSTOM Flertex, ALSTOM IBRE et ALSTOM Hydrogène, aucun objectif chiffré n'est fixé, dans la mesure où ces trois entités légales entrent pour la première fois dans le champ de l'application de l'accord.

Ainsi, ces trois sociétés ont pour objectif de mettre en œuvre les actions ci-après listées à l'article 3 et, dans la mesure du possible, de suivre les indicateurs précisés pour chaque axe d'amélioration, sans pour autant que cet objectif ne représente un engagement ferme.

Afin d'atteindre ces objectifs chiffrés, les Parties fixent quatre axes d'amélioration :

- ❖ Continuer à accroître la part des femmes au sein du Groupe en France,
- ❖ Assurer l'équité salariale,
- ❖ Offrir les mêmes opportunités d'évolution de carrière aux femmes qu'aux hommes,
- ❖ Promouvoir la mixité au sein du Groupe en France, à tous les niveaux.

Les actions à mettre en œuvre et les indicateurs de mesure de l'atteinte des objectifs sont précisés ci-après, à l'article 3.

Article 3. Actions et indicateurs de mesure de l'égalité professionnelle

Afin de mesurer l'atteinte des objectifs susvisés, les Parties conviennent de suivre, pour chaque année, les indicateurs suivants :

- ❖ Le taux de recrutement et de mixité par catégorie professionnelle,
- ❖ L'écart de rémunération et les deux critères s'y rapportant figurant dans l'index égalité,
- ❖ Les parcours et formations en interne,

Et de rendre compte, en commission égalité locale, lorsqu'elle existe, des actions réalisées sur les sites et de la promotion de la mixité au sein de l'entité concernée.

3.1. Continuer à accroître la part des femmes au sein du Groupe ALSTOM en France

3.1.1 Les actions

Pour permettre d'accroître la part des femmes au sein des Sociétés, les actions suivantes seront engagées :

a) Faire connaître les métiers de l'industrie auprès des jeunes filles

ALSTOM a pour ambition renouvelée de coopérer avec le monde éducatif, afin de mieux faire connaître et de valoriser les métiers de l'industrie auprès des jeunes filles, notamment les métiers d'ingénieurs, mais aussi de techniciens et d'ouvriers.

A titre d'exemple, ALSTOM a noué un partenariat avec l'association « *Elles bougent* » et développé un réseau de marraines ingénieures. L'ambition des Parties est de poursuivre des partenariats associatifs, notamment par une communication accrue sur les événements visant un public de jeunes femmes témoignant ainsi de l'engagement d'ALSTOM dans la diversité et la mixité afin d'attirer davantage de jeunes filles.

Chaque établissement ou entité légale identifiera les mesures qu'il souhaite mettre en œuvre dans son plan d'action et en assurera le suivi : choix des événements organisés par différentes associations auxquels le site souhaite participer : organisation de journées portes ouvertes à destination des collégiennes et des lycéennes, visites dans les classes afin de promouvoir les métiers de l'industrie auprès des jeunes filles et de lever les freins dans le choix des orientations de ces dernières.

b) Accroître l'accueil de jeunes femmes en contrat d'apprentissage et en stage

Le nombre de jeunes femmes en contrat d'apprentissage et en stage au sein d'ALSTOM s'élève respectivement à 30% et 32% fin 2024.

Les Parties soulignent l'importance de renforcer cette action, qui est par ailleurs l'un des moyens d'accroître la part des femmes dans les Sociétés à l'issue de ces formations. Aussi, les Parties visent un nouvel objectif de 35% de femmes en contrat d'apprentissage et en stage au sein d'ALSTOM, à l'exception des trois filiales ALSTOM Flertex, ALSTOM IBRE et ALSTOM Hydrogène.

c) Fixer un objectif de recrutement des femmes

Afin de continuer à accroître la part des femmes, les Parties fixent un objectif de recrutement de femmes de 35% à horizon 2028.

Par ailleurs, la direction s'engage à veiller à une formulation inclusive dans les offres d'emploi, d'apprentissage ou de stage.

d) Fixer des objectifs de mixité des candidatures aux entreprises de travail temporaire

Chaque établissement fixera des objectifs aux entreprises de travail temporaire afin qu'elles présentent des candidatures féminines en réponse aux offres transmises, notamment au sein des catégories A à E de la classification conventionnelle.

e) Recruter dans les filières sous-représentées par les femmes

Pour tout recrutement, interne ou externe, dans une filière professionnelle où les femmes sont sous-représentées, la liste de pré-sélection proposée au service qui recrute comportera, dans la mesure du possible, une candidature féminine à compétences égales.

3.1.2 Les indicateurs de suivi

Afin de suivre les progrès réalisés, les indicateurs de suivi annuels seront les suivants, mesurés au 31 décembre de l'année n-1 :

- ❖ Pourcentage de femmes accueillies en contrat d'apprentissage
- ❖ Pourcentage de femmes accueillies en stage
- ❖ Pourcentage de femmes embauchées en CDD et en CDI dans chaque catégorie professionnelle
- ❖ Pourcentage de femmes dans chaque catégorie professionnelle

3.2. Assurer l'équité salariale

Au dernier index égalité femmes-hommes, l'UES ALSTOM Holdings & Transport a obtenu le maximum de points sur 4 des 5 indicateurs, notamment sur l'écart de rémunération. Ce très bon résultat démontre qu'à situation professionnelle comparable, le salaire des femmes est équivalent à celui des hommes.

Toutefois, une analyse plus détaillée fait apparaître que, du point de vue de la rémunération moyenne, des écarts perdurent dans certains groupes. Par ailleurs, le rapport de situation comparée des établissements montre que des écarts de rémunération persistent sur certains sites. Aussi, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2025, en sus des augmentations salariales, un budget

exceptionnel supplémentaire de 1,3M€ dédié aux écarts salariaux femmes-hommes a été décidé par la direction afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En plus de cette opération exceptionnelle de réduction des écarts non justifiés, les Sociétés prennent l'engagement de poursuivre l'analyse des situations individuelles pour lesquelles une différence de rémunération de plus de cinq points existerait en défaveur des femmes.

3.2.1 Les actions

Pour atteindre l'équité salariale, les actions suivantes seront engagées :

a) Rappel des obligations légales en matière d'équité salariale à l'ensemble des managers

Ce rappel sera fait en amont de la revue de salaire annuelle et, notamment, en ce qui concerne les salarié(e)s en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation, ces derniers bénéficiant d'une augmentation individuelle au moins égale aux augmentations générales et au budget d'augmentations individuelles accordé dans le cadre des négociations salariales pour leur catégorie et classification.

b) Contrôle de la répartition des enveloppes salariales par les DRH

Ce contrôle a pour objet de s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.

c) Examen annuel des rémunérations par genre

Au sein de chaque commission égalité professionnelle du CSE et du CSEC :

- ❖ une analyse des rémunérations par genre sera effectuée, pour l'année écoulée, ainsi que leur évolution par rapport à l'année précédente. Afin de garantir la confidentialité des rémunérations, ces informations seront communiquées pour chaque CSP, par coefficient et par genre, sous réserve que l'effectif concerné pour chacun des genres soit supérieur à trois.
- ❖ une représentation sous forme de nuage de points sera également transmise à la commission.
- ❖ les informations relatives à la rémunération (base mini, maxi, médiane) seront communiquées à la commission égalité du CSEC, pour chaque CSP par coefficient et par genre.

En complément, une analyse des rémunérations par grandes fonctions, par genre et par CSP (base médiane) sera transmise à la commission égalité professionnelle centrale.

d) Correction des éventuels écarts, en l'absence d'éléments objectifs les justifiant

Les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui seraient ainsi constatés en commission de CSE feront l'objet d'un examen approfondi et d'une correction le cas échéant, si aucun

élément objectif (tranche d'âge, responsabilités, expérience sur la fonction occupée, formation, lieu de travail notamment) et en lien avec la politique salariale d'ALSTOM fondée sur les compétences et la performance, ne permet de les justifier.

3.2.2 Les indicateurs de suivi

Afin de suivre les progrès réalisés, les indicateurs de suivi annuels seront les suivants, mesurés au 31 décembre de l'année n-1 :

- ❖ Nombre de points obtenus à l'index égalité (lorsque la société y est assujettie) aux deux critères suivants : « *écart de rémunération entre les femmes et les hommes* » et « *écart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes* » ;
- ❖ Proportion de femmes et d'hommes ayant eu une augmentation individuelle de leur rémunération par Groupe ;
- ❖ Taux d'augmentation individuelle moyenne, par genre et catégorie socio-professionnelle (exprimé en pourcentage du salaire de base) ;
- ❖ Comparaison de l'évolution des moyennes salariales par genre, catégorie et coefficient (« *ALSTOM Position grade* » pour les ingénieurs et cadres).

3.3. Offrir les mêmes opportunités d'évolution de carrière aux femmes qu'aux hommes au sein d'ALSTOM

Concernant l'écart de promotion, l'UES ALSTOM Holdings & Transport a obtenu le maximum de points sur cet indicateur dans l'index égalité femmes-hommes de 2024, les autres entités légales n'étant pas assujetties à cette obligation. Si un tel résultat est certes très satisfaisant, les Parties considèrent néanmoins que les efforts entrepris en matière de formation des femmes doivent être poursuivis, voire améliorés et ce, dans l'ensemble des Sociétés.

3.3.1 Les actions

Afin d'offrir aux femmes une réelle possibilité d'évolution de carrière au sein d'ALSTOM, les actions suivantes seront engagées :

- a) Développer l'accès des femmes à la catégorie ingénieurs et cadres par la formation professionnelle

Afin de faciliter l'accès des femmes aux métiers d'ingénieurs et de cadres, ALSTOM s'engage à poursuivre ses efforts de mixité au sein des parcours « *perspective cadre* » et « *passerelle cadre* » et à veiller à ce que

le taux de féminisation de ces parcours soit cohérent avec le taux de femmes au sein de la population concernée.

b) Veiller aux plans de succession et à un égal accès aux postes entre les hommes et les femmes

L'objectif est de s'assurer de l'équité dans la gestion des parcours professionnels.

Aussi, en amont de la revue du personnel, chaque site réalisera un bilan femmes-hommes de l'année précédente. Lors des réunions préparatoires avec les managers, les équipes RH veilleront à ce qu'aucune discrimination ne soit faite entre les hommes et les femmes dans l'attribution du code de promotabilité. Si les derniers résultats montrent que tel n'est pas du tout le cas, il apparaît cependant important de maintenir cette vigilance.

De plus, au cours de la revue du personnel, il sera porté une attention particulière à ce que les femmes soient effectivement prises en compte dans les plans de succession, avec un minimum de 35% de femmes dans les plans.

c) Donner aux femmes et aux hommes les mêmes opportunités de promotion

ALSTOM entend poursuivre sa politique de promotion équitable et fondée sur les seules compétences. Les Parties rappellent que l'équité dans la gestion des parcours professionnels s'applique à l'ensemble des catégories de personnel.

L'objectif d'atteindre un taux de promotion cohérent avec le pourcentage de femmes dans les effectifs demeure, avec cependant une ambition particulière, celle d'améliorer la part des femmes dans les niveaux de qualification les plus élevés, avec au moins une femme dans la pré-sélection (« *short list* »).

d) Accompagner le parcours des femmes par des formations spécifiques

ALSTOM veillera à poursuivre l'égal accès des femmes et des hommes à la formation, tant en termes de taux de participation, que pour la durée moyenne annuelle de formation

Par ailleurs, ALSTOM s'engage aussi pour des formations spécifiques en faveur des femmes :

- Différents supports sont mis en ligne sur la plateforme ILearn, relatifs à l'inclusion (« *diversité et inclusion playlist* », par exemple),.
- Par ailleurs, ALSTOM s'attachera à ce que le taux de participation des femmes au parcours « *France Leadership Program* » soit en cohérence avec la part des femmes dans la catégorie ingénieurs et cadres .
- Enfin, la formation « *Affirmer sa posture de leader* », développée en partenariat avec HEC, dont l'un des objectifs est de faire prendre conscience aux femmes des freins potentiels à leur évolution et de les aider à dépasser ces obstacles, sera reconduite chaque année.

e) Développer le parrainage des femmes

Le programme « *WILL* » ("*Women In Leadership Level*"), programme de « *mentoring* » dédié aux femmes, qui consiste à faire parrainer une femme, par un membre du comité exécutif, sera encouragé. En plus de cette initiative déployée au niveau de l'ensemble du Groupe, le programme « *WILL France* » a été mis en place en 2024 et sera poursuivi.

3.3.2 Les indicateurs de suivi

Afin de suivre les progrès réalisés, les indicateurs de suivi annuels seront les suivants, mesurés au 31 décembre de l'année n-1 :

- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un changement, de groupe et classe ou de position (« *ALSTOM Position grade* » pour les ingénieurs et cadres) d'une année sur l'autre ;
- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un changement de groupe d'une année sur l'autre ;
- Evolution du pourcentage de femmes dans la catégorie ingénieurs et cadres par position, soit le « *ALSTOM Position grade* » ;
- Nombre de femmes ayant suivi la formation « *Affirmer sa posture de leader* » ;
- Nombre de points obtenus à l'index égalité au critère « *écarts de promotion* » (pour les sociétés qui y sont assujetties).

3.4 Promouvoir la mixité au sein d'ALSTOM, à tous les niveaux

Une fois le présent accord entré en vigueur, la direction d'ALSTOM adressera aux salariés une publication dite « *France News* », ayant pour objet de réitérer l'importance accordée par les Parties signataires à l'égalité professionnelle au sein d'ALSTOM.

Par la suite, et pendant toute la durée de l'accord, des actions de communication continueront d'être déployées régulièrement au sein de l'ensemble des Sociétés, afin de lutter contre toute forme de discrimination de genre. Ces actions viseront à sensibiliser l'ensemble des salariés sur les stéréotypes liés aux genre, communiquer sur les avantages de la mixité, valoriser les parcours de femmes dans et hors ALSTOM, attirer les femmes vers des métiers où les hommes sont majoritaires.

Ces actions prendront toutes les formes que les sites jugeront pertinents : plaquettes, conférences interactives sur un parcours de femme, communication interne sur certaines promotions de femmes, newsletters, rencontre avec des collégiennes etc.

De plus, une communication sera organisée à l'occasion de chaque évènement marquant pour lequel une salariée sera mise à l'honneur (trophée de l'industrie, trophée « *Elles bougent* », par exemple).

Les actions réalisées sur les sites et la promotion de la mixité au sein de chaque Société feront l'objet d'un compte-rendu annuel en commission égalité professionnelle de CSE (si une telle commission existe).

Le rapporteur de la commission égalité sera associé aux événements organisés sur le site et sera, avec la commission, force de proposition.

Article 4. Les acteurs de l'égalité professionnelle et le suivi de l'accord

Afin d'assurer une compréhension commune et une mise en œuvre cohérente des dispositions de l'accord, une réunion sera organisée à la suite de la signature de l'accord entre la direction centrale et les DRH des sites.

Par la suite, les indicateurs de mesure prévus par le présent accord seront suivis dans le cadre de la commission égalité professionnelle des CSE (lorsqu'une telle commission existe) et de la commission égalité professionnelle centrale du CSEC, pour le périmètre de l'UES.

En amont de l'information-consultation des CSE sur la situation sociale, seront présentés en commission égalité du CSE de chaque site, courant septembre :

- le rapport de situation comparé sur la situation des femmes et des hommes,
- les indicateurs de mesure prévus à l'article 3 du présent accord,
- les actions réalisées au cours de l'année écoulée,
- et les actions envisagées pour l'année à venir.

En vue de recueillir les observations du CSEC sur la politique sociale, les éléments consolidés du rapport de situation et des indicateurs au niveau de l'UES seront présentés en commission égalité centrale au mois d'octobre.

Enfin, les Parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer au cours du dernier semestre de l'année 2027, afin de réaliser un bilan de son application, et de renégocier trois (3) mois avant son échéance son éventuelle reconduction.

Article 5. Dispositions finales

5.1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à l'expiration de l'accord précédent. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets le 31 décembre 2028.

5.2. Révision de l'accord

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

Les organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 du code du travail.

Paraphe des Parties : LG



SV

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 négocier 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.

5.3. Dépôt et publicité

Un exemplaire 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, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail.

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

Fait en 4 exemplaires, à Saint-Ouen-sur-Seine, le 9 septembre 2025

Pour la société ALSTOM Holdings représentant le groupe ALSTOM,

Stéphanie VOLLET

Vice-Présidente Ressources Humaines France

Stéphanie Vollet

Stéphanie Vollet (9 sept. 2025 16:49:20 GMT+2)

Pour la CFDT Monsieur Laurent GENIN  GENIN Laurent (9 sept. 2025 16:39:37 GMT+2)	Pour la CFE-CGC Madame Valérie CHAMIELEC 
Pour la CGT Monsieur Eddy CARDOT	Pour FO Monsieur Steve BUGNET