

ACCORD RELATIF A L'EQUILIBRE TRAVAIL - VIE PRIVEE DES SALARIES AU SEIN DE L'UES ALSTOM HOLDINGS & ALSTOM TRANSPORT SA

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), représentée par Madame Stéphanie VOLLET Vice-Présidente Ressources Humaines ALSTOM France,
- **La société ALSTOM Transport SA**, société anonyme dite « *ATSA* », immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny sous le numéro 389 191 982, dont le siège social est situé 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen-sur-Seine (93400), représentée par Madame Stéphanie VOLLET Vice-Présidente Ressources Humaines ALSTOM France,

Ci-après « *l'UES ALSTOM Holdings & Transport* », « *l'UES* », ou « *les Sociétés constituant l'UES* »,

D'une part,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES des salariés au sein du périmètre de l'UES ALSTOM Holdings & Transport, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 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,

D'autre part,

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

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

PREAMBULE

Dès 2009, la Société ALSTOM Transport SA a mis en œuvre, dans le cadre d'un premier accord relatif à l'équilibre travail - vie privée, un ensemble de mesures visant à permettre à ses salarié(e)s de mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie privée. Des accords successifs ont depuis été signés, améliorant les conditions des salariés sur cette thématique, tout en s'adaptant aux évolutions législatives et aux nouveaux enjeux sociaux.

Le présent accord collectif s'inscrit dans la continuité des précédents accords relatif à l'équilibre travail - vie privé, en particulier celui signé en 2022.

Les Parties précisent que l'accord triennal applicable initialement à la Société ATSA est désormais applicable au sein de l'UES ALSTOM Holdings & Transport, en vertu de l'accord de reconnaissance de l'UES signé le 21 novembre 2022 à l'unanimité.

SOMMAIRE

Chapitre I	Promotion des enjeux de l'équilibre vie privée – vie professionnelle	4
I.1	Communication	4
I.2	Rôle du management	4
I.3	Organisation des réunions	4
Chapitre II	Articulation entre vie professionnelle et engagement humanitaire ou civique	5
II.1	Engagement humanitaire ou sociétal	5
II.2	Absence pour activité judiciaire (témoin ou juré de cour d'assise)	5
Chapitre III	Vie professionnelle et solidarité familiale	5
III.1	Aménagements d'horaires et autorisations d'absences	5
III.2	Mesures accompagnant le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant	6
Chapitre IV	Aménagement du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel	7
IV.1	Temps partiel temporaire de droit	8
IV.2	Télétravail ponctuel pour faire face à des difficultés d'ordre personnel	8
Chapitre V	Mesures spécifiques en faveur de la parentalité	9
V.1	Mesures en faveur du congé maternité et autorisations d'absences	9
V.2	Mesures en faveur des congés d'adoption et autorisations d'absences	11
V.3	Mesures en faveur des congés de paternité et d'accueil de l'enfant	12
V.4	Mesures en faveur du congé parental d'éducation	14
V.5	Mesures en faveur des parents dont les enfants sont malades	14
V.6	Mesures en faveur des familles monoparentales	15
Chapitre VI	Le don de jours de repos	16
Chapitre VII	Mesures mises en place au niveau des établissements	18
Chapitre VIII	Changement de situation personnelle et évolution professionnelle	19
VIII.1	Interruption de carrière et évolution professionnelle	19
VIII.2	Suivi de conjoint	20
Chapitre IX	Congés liés aux événements familiaux	21
Chapitre X	Développement et bien-être personnel	22
X.1	Développement personnel par la formation	22
X.2	Sensibilisation sur la santé mentale	22
X.3	Inclusion	23
Chapitre XI	Dispositions finales	23
XI.1	Champ d'application de l'accord	23
XI.2	Durée, entrée en vigueur, suivi et bilan de l'accord	23
XI.3	Révision de l'accord	23
XI.4	Dépôt et publicité de l'accord	23
ANNEXE	TABLEAU SYNTHETIQUE DES CONGES ET AVANTAGES LIES	25

Chapitre I | Promotion des enjeux de l'équilibre vie privée – vie professionnelle

L'UES ALSTOM Holdings & Transport prend en compte, au travers de cet accord, les évolutions sociétales et les attentes des salariés qui en découlent en matière de conciliation entre travail et vie privée.

Les Sociétés constituant l'UES veilleront particulièrement à ce que le bénéfice des dispositions de cet accord visant à assurer aux salariés un meilleur équilibre vie professionnelle - vie privée ne les pénalise pas dans leur évolution professionnelle ni ne conduise à les stigmatiser au regard de leur hiérarchie et de leurs collègues.

I.1 Communication

La Direction renouvellera la communication auprès de l'ensemble du personnel sur l'importance de la prise en compte de la conciliation travail – vie privée et s'assurera de la communication des dispositions de l'accord et de leur application, avec le support du management.

I.2 Rôle du management

Le responsable hiérarchique est le premier garant du respect des durées légales et conventionnelles du travail et des temps de repos. Il organise le travail, gère et contrôle la répartition de la charge entre les membres de l'équipe de manière à assurer à chacun d'entre eux une durée raisonnable de travail.

Il est également attentif à ce que les salariés utilisent les nouvelles technologies mises à leur disposition pour suivre des formations ou participer à des réunions afin de réduire leurs déplacements et veille au droit à la déconnexion de son équipe, en application de l'accord en vigueur.

Le déplacement professionnel non compris dans les horaires de travail générant un temps de trajet supérieur au temps habituel domicile-travail est compensé selon les modalités de la Convention Collective applicable aux mensuels et, pour les ingénieurs et cadres le week-end, selon les dispositions prévues par l'accord relatif aux sujétions particulières de travail du 15 février 2022. Les déplacements professionnels fréquents et sur de longues distances, éloignant de fait le salarié de son domicile, seront pris en compte par le responsable hiérarchique dans l'aménagement des horaires de travail : le salarié et son responsable définiront ensemble les heures de départ et de retour du salarié sur le lieu de travail habituel de manière à tenir compte du repos nécessaire. Le service RH sera alerté en cas de problème.

I.3 Organisation des réunions

Sauf circonstances exceptionnelles, les horaires de réunion sont compris entre 8h et 17h et l'organisation des réunions devra permettre à chacun de préserver une pause déjeuner d'une durée suffisante lors de la pause méridienne.

Chapitre II | Articulation entre vie professionnelle et engagement humanitaire ou civique

II.1 Engagement humanitaire ou sociétal

Lorsqu'un salarié souhaite réaliser un engagement humanitaire ou sociétal, il peut être freiné par l'impact de cet engagement sur son parcours professionnel.

Dès lors, l'entreprise met en œuvre un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois. Sa mise en œuvre sera conditionnée à un projet de nature humanitaire ou sociétal qui sera présenté au DRH de site lors d'un entretien. Le management veillera à appliquer les dispositions prévues par le chapitre VIII du présent accord en cas de congé sans solde pour tout engagement de ce type accordé au salarié.

Par ailleurs, les Sociétés constituant l'UES sont engagées dans de nombreuses démarches associatives et bénévoles dans le but de promouvoir des thématiques à caractère social. Dans ce contexte, tout salarié a la possibilité de se porter volontaire afin de participer aux actions CCAP (Country Community Action Plan – Plans d'actions communauté pays) initiées, sans perte de rémunération lorsque ces actions se déroulent sur le temps de travail.

II.2 Absence pour activité judiciaire (témoin ou juré de cour d'assise)

Le salarié appelé devant une Cour d'assises, en qualité de témoin ou de juré, qui perçoit une indemnité destinée à compenser sa perte de salaire, calculée selon les règles fixées par les articles R.123 et suivants et R.139 et suivants du code de procédure pénale, bénéficiera d'un complément de cette indemnité journalière par ALSTOM, à hauteur de 100% du salaire, dans la limite de 2 PASS et sur présentation des justificatifs de paiement des indemnités légales susvisées.

Les Parties conviennent que cette absence ne sera pas assimilée à une suspension du contrat de travail et sera ainsi sans incidence sur l'ancienneté, les congés payés, l'intéressement et l'acquisition de RTT.

Chapitre III | Vie professionnelle et solidarité familiale

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

Ponctuellement, le management facilitera l'aménagement des horaires de travail du salarié, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille, sur présentation de justificatifs médicaux.

Sont considérés comme membres de la famille :

- conjoint,
- concubin,
- partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- ascendants,
- descendants,
- personnes dont il assume la charge.

Si un tel aménagement s'avère impossible pour des raisons d'organisation de service, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées.

Les salariés ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée sur le temps de travail à concurrence de deux jours par an, sous réserve d'informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :

- démarches administratives liées à leur situation de handicap,
- démarches auprès d'associations ou d'organismes spécialisés intervenant au niveau de l'insertion des personnes handicapées,
- démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés à leur handicap,
- tout problème lié à la garde ou à la scolarité de l'enfant handicapé.

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail en vigueur dans l'établissement.

III.2 Mesures accompagnant le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant

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

Le congé de solidarité familiale est un congé d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, dans les conditions prévues par les articles L.3142-6 et suivants du code du travail. Le droit à ce congé est ouvert au salarié qui assiste un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce congé peut éventuellement être fractionné selon les conditions légales et réglementaires en vigueur (art. L.3142-8 ct), sous réserve d'une prise par mois entier. Quand le salarié bénéficie du dispositif légal de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, les Sociétés constituant l'UES complètent cette allocation à hauteur de 100% du salaire journalier pour la durée de versement de l'allocation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les Sociétés constituant l'UES prennent également en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de solidarité familiale, demande de renouvellement incluse.

En sus des dispositions légales, si le salarié est absent pendant les revalorisations salariales, il bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

b) Prise en charge des cotisations retraite complémentaire dans le cadre du congé de proche aidant

Le congé proche aidant est un congé d'une durée de trois mois, renouvelable, dans la limite d'une année sur toute la carrière, que le salarié peut prendre, sans condition d'ancienneté, pour assister un proche tel que défini à l'article L. 3142-16 du code du travail présentant un handicap ou une perte d'autonomie. Ce congé peut éventuellement être fractionné selon les conditions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 3142-20 ct) sous réserve d'une prise par mois entier.

Les Sociétés constituant l'UES prendront en charge, pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de proche aidant, demande de renouvellement incluse.

En sus des dispositions légales, si le salarié est absent pendant les revalorisations salariales, il bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

c) Incidence des congés de solidarité familiale et de proche aidant sur les congés payés et les RTT

Il est précisé que les périodes d'absences au titre des congés prévus au présent article n'ouvrent droit ni à congés payés ni à jours de RTT.

d) Accompagnement temporaire en cas de survenue d'une situation d'aidance

En application des dispositions et modalités prévues par les contrats de santé et de prévoyance entrant en vigueur au 1er janvier 2026, un service d'aide et de soutien aux aidants est ouvert aux salariés.

Dans le cas où les contrats de protection sociale ne permettraient pas de répondre à l'ensemble des demandes d'aidance, les modalités d'accompagnement temporaire définies à cet article pourront être appliquées.

L'aidance est définie pour l'application du présent article comme toute personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne de son/sa conjoint(e) et/ou son enfant à charge en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

En cas de survenue d'une telle situation pouvant nécessiter une réorganisation personnelle, la Direction s'engage à assister le salarié par le biais d'un prestataire spécialisé permettant d'apporter, pendant 3 mois maximum et selon le plan d'accompagnement individualisé défini par le prestataire, un soutien dans la mise en place de la logistique d'aidance (démarches administratives notamment).

Cet accompagnement renforcé et temporaire est octroyé sous réserve de justificatif de la survenance de la situation d'aidance (certificat médical, attestation de perte d'autonomie notamment).

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

L'aménagement du temps de travail peut être une solution pour le salarié confronté à des problèmes ponctuels et exceptionnels d'ordre privé, familiaux ou de santé. En complément des dispositifs légaux existants, des mesures offrant plus de souplesse pourront être mises en œuvre en fonction de la situation personnelle du salarié et après discussion avec sa hiérarchie et la direction des RH.

Dans des circonstances qui doivent rester exceptionnelles et ponctuelles, mais qui posent un réel problème dans la vie quotidienne du salarié, le temps de travail peut être aménagé selon deux dispositifs : le temps partiel temporaire de droit et le télétravail. S'agissant des salariés dont la nature du poste ne permettrait pas la mise en place du télétravail, l'encadrement devra faciliter les aménagements d'horaires.

Par ailleurs, en cas d'urgence familiale de dernière minute et sur justificatif, il est permis au salarié de s'absenter durant son temps de travail, sous réserve de récupérer les heures non effectuées lors de la même semaine. Si l'absence survient en fin de semaine, le salarié peut récupérer les heures non effectuées la semaine suivante au plus tard. Le salarié doit avertir son manager avant son départ de l'entreprise.

En outre, les salariés concernés seront prioritaires pour la prise de congés, RTT ou jours de CET leur permettant de réduire leur présence au travail pendant une durée d'un mois. Ils devront cependant garder la possibilité de prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre ou, au sein des sites sur lesquels une période de fermeture annuelle est mise en place par la Direction, le

nombre de jours de congé nécessaires pour couvrir les périodes de fermeture collective obligatoire de leur établissement.

IV.1 Temps partiel temporaire de droit

Ce temps partiel temporaire de droit sera mis en place, à la demande du salarié, pour une période déterminée d'un mois maximum renouvelable 2 fois.

Le salarié qui désire exercer ce droit doit en faire part à sa hiérarchie ainsi qu'au service des Ressources Humaines en indiquant les raisons de sa demande, la réduction du temps de travail choisie, ainsi que la durée durant laquelle il souhaite en bénéficier. La Direction des ressources humaines formalisera l'accord entre sa hiérarchie et le salarié, par un avenant temporaire au contrat de travail.

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

La charge de travail du salarié sera adaptée à sa nouvelle organisation du temps de travail. Le salarié ne doit en effet pas être conduit à assurer une charge de travail qui serait identique à celle exercée avant le passage à temps partiel. En parallèle, il est important que les autres salariés de l'équipe ne voient pas leur charge de travail augmentée de manière anormale.

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

IV.2 Télétravail ponctuel pour faire face à des difficultés d'ordre personnel

Lorsque la nature du poste le permet, et pour les problèmes personnels pouvant être résolus soit par la suppression du temps de transport soit par le maintien du salarié à domicile, le recours au télétravail est envisageable, en accord avec la hiérarchie et selon les conditions d'éligibilité prévues par l'article 3.2 de l'accord groupe France télétravail signé en juin 2021.

Seules les dispositions des articles 5 à 8 inclus de l'accord groupe télétravail sont applicables au télétravailleur qui fait face à des difficultés d'ordre personnel ponctuelles.

La demande écrite du salarié est étudiée par son responsable et par le service des Ressources Humaines et fait l'objet, en cas d'acceptation, d'un avenant temporaire au contrat de travail, qui précise les modalités d'organisation particulières.

Le salarié bénéficie d'un nombre de jours de télétravail hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 100% de son temps de travail.

La durée totale de ce mode particulier et temporaire de télétravail est de trois (3) mois renouvelables une fois pour la durée du présent accord.

Un point de situation est réalisé chaque mois entre le salarié, son manager et son responsable RH. Cette organisation peut être remise en cause à tout moment en cas d'inefficacité/baisse de performance ou de manque d'autonomie du salarié, ou si le manager estime qu'il y a un risque d'isolement de celui-ci, en respectant un délai de prévenance de quinze (15) jours calendaires.

Chapitre V

Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

Les Sociétés constituant l'UES prennent en considération les évolutions sociétales en matière de parentalité et met en place des actions visant à favoriser une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle de ses salariés parents.

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

a) Allongement d'une semaine du congé maternité

Les parties conviennent de maintenir la possibilité pour la salariée en congé maternité de demander d'allonger d'une semaine calendaire la durée légale de son congé maternité.

Cette semaine de congé supplémentaire est obligatoirement accolée au congé maternité postnatal et est rémunérée à hauteur de 100% du salaire par l'employeur.

b) Semaines de reprise progressive d'activité après un congé maternité : mi-temps indemnisé à 100%

De manière à faciliter le retour des salariées de congé maternité tant dans la reprise du travail que dans la mise en œuvre d'une nouvelle organisation, il est convenu de permettre à celles-ci de reprendre leur activité progressivement à leur retour de congé maternité.

Ainsi, au cours des deux premières semaines de reprise, la salariée pourra aménager à son choix ses horaires de travail dans le cadre d'un mi-temps, après en avoir préalablement averti son responsable hiérarchique. Cette réduction du temps de travail est sans incidence sur la rémunération de la salariée, le salaire habituel étant maintenu.

Cette reprise progressive de l'activité sera aussi propice à la tenue de l'entretien de retour de congé maternité, avec le responsable hiérarchique ou un responsable Ressources Humaines, permettant à la salariée de faire part de ses souhaits de conciliation entre vie professionnelle et engagements personnels, d'examiner les conditions d'exercice du poste, d'envisager des actions/formations de remise à niveau sur le poste de travail, et d'entendre ses attentes d'évolution ou de réorientation professionnelles.

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

c) Souplesse d'aménagement du dispositif de retour de congé maternité

Pour la salariée de retour de congé maternité, le dispositif présenté ci-dessus, prévoyant une semaine de congés supplémentaires et 2 semaines de reprise progressive d'activité, peut faire l'objet d'un aménagement. A la demande de la salariée, et avec l'accord de sa hiérarchie, ce dispositif peut être remplacé par 4 semaines de travail à mi-temps, rémunérées sur la base d'un temps plein.

d) Congé exceptionnel naissance

La salariée qui prolonge son congé maternité par la prise de jours issus de son Compte Epargne Temps (CET) peut bénéficier, pour tout jour de CET utilisé dans la limite de 6, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée, appelé congé exceptionnel de naissance (CEN). Ces jours de CEN sont accolés aux jours CET utilisés dans ce cadre.

Le plafond du CEN est porté de 6 à 12 jours en cas de naissances multiples.

ARTICULATION DES DIFFERENTES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE V.1 DE L'ACCORD EQUILIBRE TRAVAIL - VIE PRIVEE								
Congé de maternité légal	+	Allongement d'1 semaine calendaire du congé de maternité légal indemnisée à 100%	+	CET naissance	+	CEN (6j ou 12j maxi)	+	2 semaines de reprise progressive à ½ temps, rémunérées sur la base d'un temps plein
OU								
Congé de maternité légal	+	CET naissance	+	CEN (6j ou 12j maxi)	+	4 semaines de reprise progressive à ½ temps, rémunérées sur la base d'un temps plein		

e) Autorisations d'absences rémunérées liées à la grossesse

Cet accord est l'occasion de réaffirmer le respect des dispositions légales concernant les autorisations d'absences liées à la grossesse.

Ainsi, les absences occasionnées par les examens prénataux et postnataux obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Ces dispositions sont également applicables aux examens et actes médicaux nécessaires entrant dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation.

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

La grossesse affectant l'état physique de la salariée, les Sociétés constituant l'UES s'engagent à adapter au mieux les conditions de travail des salariées enceintes notamment par :

▪ L'aménagement du poste de travail :

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

A l'issue de la grossesse, la salariée réintégrera son poste d'origine ou un poste équivalent assorti d'une rémunération équivalente.

▪ L'aménagement et la réduction des horaires de travail :

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

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

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

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

Ces heures seront rémunérées normalement et pourront être cumulées sur la semaine pour être prises en une fois sur une journée, mais toujours en concertation avec le manager. Pour les salariées en forfait-jour, la réduction quotidienne du temps de travail sera cumulée de manière à atteindre 7 heures et ainsi permettre la prise par journée entière.

Lors de la déclaration par la salariée de sa grossesse, une information sur les mesures ci-dessus lui sera communiquée par le service RH.

g) Report des droits constitués à congés payés

Si la salariée n'a pas pu prendre ses congés payés acquis avant son entrée en congé maternité, leur prise pourra être reportée soit à l'issue du congé maternité, soit à l'exercice suivant.

h) Local dédié à l'allaitement

Chaque site entrant dans le périmètre du présent accord veillera à disposer d'un local dédié à l'allaitement.

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

Les dispositions concernant l'allongement de la durée du congé maternité et le bénéfice de deux semaines de reprise progressive d'activité (article V.1.b. et c) sont ouvertes aux salariés hommes et femmes de retour du congé légal d'adoption visé à l'article L. 1225-37 du code du travail, d'une durée de 16 à 22 semaines selon les cas.

De même, les dispositions relatives au CEN sont ouvertes aux salariés hommes et femmes en congé d'adoption.

Ainsi le (la) salarié(e) qui prolonge son congé d'adoption par la prise de jours issus de son Compte Epargne Temps (CET) peut bénéficier pour tout jour de CET utilisé dans la limite de 6, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée appelé congé exceptionnel de naissance (CEN). Ces jours de CEN sont accolés aux jours CET utilisés dans ce cadre.

Le plafond du CEN est porté de 6 à 12 jours en cas d'adoption multiple.

ARTICULATION DES DIFFERENTES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE V.2 DE L'ACCORD EQUILIBRE TRAVAIL - VIE PRIVEE								
Congé d'adoption légal	+	Allongement d'1 semaine du congé d'adoption	+	CET naissance	+	CEN (6j ou 12j maxi)	+	2 semaines de reprise progressive à 1/2 temps, rémunérées sur la base d'un temps plein
OU								
Congé d'adoption légal	+	CET naissance	+	CEN (6j ou 12j maxi)	+	4 semaines de reprise progressive à 1/2 temps, rémunérées sur la base d'un temps plein		

a) Congé de pré-adoption

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

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

Ce congé est accordé à tous les futurs parents adoptants à condition d'en faire la demande 1 semaine à l'avance.

b) Cumul des congés payés

Afin de faciliter les démarches d'adoption à l'étranger, les Sociétés constituant l'UES permettent aux salariés adoptant au-delà du territoire métropolitain, de cumuler une partie des congés sur 2 ans, à condition toutefois de prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

c) Autorisations d'absences rémunérées

Des autorisations d'absences rémunérées seront octroyées aux salariés adoptants, dans le cadre spécifique de démarches réalisées en vue de l'adoption, dans la limite de 2 jours et sur présentation de justificatifs. Ces autorisations peuvent être demandées par demi-journées.

V.3 Mesures en faveur des congés de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples), répartis comme suit :

- 4 jours calendaires consécutifs pris immédiatement après la naissance de l'enfant ou le congé de naissance,
- auxquels s'ajoutent 21 jours calendaires (portés à 28 jours en cas de naissances multiples), fractionnables en deux périodes maximum, d'une durée respective minimale de 5 jours consécutifs.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

ALSTOM encourage la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le salarié qui souhaite en bénéficier avertit sa hiérarchie et le service des Ressources Humaines un mois avant chacune des périodes de congé qu'il envisage de prendre, sauf accord du manager pour un délai de prévenance réduit, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Les Parties conviennent de deux modalités alternatives de prise en charge du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au choix du salarié, ce choix étant définitif et irrévocable une fois exprimé :

a) Prise en charge intégrale du congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant sans CEN

Le salarié a la possibilité d'opter pour une prise en charge à 100% par l'employeur, de son congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

En pareil cas, il ne peut réclamer le bénéfice du congé exceptionnel naissance.

ARTICULATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE V.3 a) DE L'ACCORD EQUILIBRE TRAVAIL - VIE PRIVEE	
25j (ou 32j) calendaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant <u>sans fractionnement</u> indemnisés à 100%	
OU	
4 jours calendaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant indemnisés à 100%	+ 21j (ou 28j) calendaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant <u>fractionnables et à prendre obligatoirement</u> <u>dans les 6 mois suivant la naissance</u> indemnisés à 100%

b) Prise en charge partielle du congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant avec CEN

Le salarié a la possibilité d'opter pour une prise en charge à 100%, par l'employeur, de seulement onze jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sur les 25 jours (ou 32) légaux, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

En ce cas, il bénéficiera de la possibilité du CEN paternité aux conditions suivantes :

Le salarié qui prolonge son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, par la prise de jours issus de son Compte Epargne Temps (CET) peut bénéficier, pour tout jour de CET utilisé dans la limite de 6, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée appelé congé exceptionnel de naissance (CEN). Ces jours de CEN sont accolés aux jours CET utilisés dans ce cadre.

Le plafond du CEN est porté de 6 à 12 jours en cas de naissances ou d'adoption multiples.

Dans le cas où le congé de paternité et d'accueil de l'enfant fait l'objet d'un fractionnement, la prise de jours de CET devra être accolée au congé initial (à savoir aux 4 jours pris immédiatement après la naissance de l'enfant).

ARTICULATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE V.3 b) DE L'ACCORD EQUILIBRE TRAVAIL - VIE PRIVEE								
Congé de naissance	+	25j (ou 32j) calendaires de congé de paternité* <u>sans fractionnement</u> et consécutifs au congé de naissance dont 11j indemnisés à 100%	+	CET naissance	+	CEN (6j ou 12j maxi)		
OU								
Congé de naissance	+	4 jours calendaires de congé de paternité* consécutifs au congé de naissance et indemnisés à 100%	+	CET naissance	+	CEN (6j ou 12j maxi)	+	21j (ou 28j) calendaires de congé de paternité* <u>fractionnables et à prendre obligatoirement dans les 6 mois suivant la naissance</u> dont 7j calendaires indemnisés à 100%

* et d'accueil de l'enfant

c) Autorisations d'absences

Le futur parent ou concubin(e) accompagnant sa compagne aux examens prénataux et postnataux peut bénéficier, avec accord de sa hiérarchie et sur présentation de justificatifs, d'un aménagement de ses horaires de travail ou d'autorisations d'absences rémunérées, dans la limite de trois de ces examens.

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

Durant les 3 années suivant la naissance d'un enfant, les parents ont la possibilité de bénéficier d'un congé parental d'éducation, durant lequel le contrat de travail est suspendu, ou de choisir de réduire leur temps de travail jusqu'à 16 heures hebdomadaires, ou deux jours pour les salariés en forfait-jour. Les modalités du passage à temps partiel doivent être déterminées par accord écrit entre le salarié, son responsable hiérarchique et le service des Ressources Humaines.

a) Maintien de la couverture complémentaire Santé

Le salarié en congé parental d'éducation bénéficie du maintien de la participation employeur pour la couverture complémentaire Santé, pour une durée de 6 mois, en contrepartie du versement de cotisations identiques à celles des salariés en activité et selon la même répartition entre l'entreprise et le salarié. Au-delà de cette période de 6 mois, les garanties peuvent être conservées, la cotisation étant toutefois intégralement à la charge du salarié.

b) Maintien des cotisations Retraite

Pour les situations visées au présent article, l'employeur prend en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire, demande, de renouvellement, incluse.

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

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

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

V.5 Mesures en faveur des parents dont les enfants sont malades

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

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

Ce congé est d'une durée, de 310 jours ouvrés, par enfant malade, à prendre sur une période de 3 ans, renouvelable en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le premier congé a été accordé.

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

A la condition que le salarié bénéficie du versement de cette allocation, l'employeur assurera, durant ce congé, un maintien du salaire brut à hauteur de 100% déduction faite de cette allocation et dans la limite de deux plafonds de la Sécurité Sociale.

De plus, l'employeur maintiendra pour la durée du congé, et pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire. La durée de l'absence sera prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et le salarié bénéficie à son retour de congé, si la revalorisation salariale a eu lieu pendant son absence, d'une augmentation individuelle de salaire équivalente à l'augmentation générale et à la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie professionnelle.

b) Congé enfant malade

Dans les deux cas limitativement énumérés comme suit :

- ❖ la garde d'un enfant malade âgé de moins de 14 ans ou de moins de 25 ans s'il est à charge et qu'il bénéficie d'une reconnaissance de handicap délivrée par la MDPH, s'avère indispensable car son état de santé ne lui permet pas d'aller à l'école (ou à son mode de garde habituel) et nécessite la présence du parent,

OU

- ❖ l'urgence médicale nécessite la présence du salarié auprès de son enfant de moins de 14 ans ou de moins de 25 ans s'il est à charge et qu'il bénéficie d'une reconnaissance de handicap délivrée par la MDPH,

le salarié bénéficiera, sur présentation de justificatifs médicaux précisant la nécessité de la présence parentale, d'une autorisation d'absence de 6 jours ou 12 demi-journées par année civile. Les premiers 3 jours ou 6 demi-journées sont rémunérés à 100%. Les 3 jours ou 6 demi-journées suivants sont non rémunérés.

En dehors de ces deux cas, les dispositions du présent article ne sont pas applicables.

V.6 Mesures en faveur des familles monoparentales

Les Sociétés constituant l'UES souhaitent prendre en considération les particularités et besoins spécifiques des salariés en situation de famille monoparentale.

a) Définition de la famille monoparentale

Salarié élevant seul un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans, ou assumant seul la garde alternée d'un ou plusieurs enfants, quelle que soit la fréquence de la garde.

b) Autorisations d'absences rémunérées spécifiques

Deux jours d'autorisations d'absences rémunérées par année civile sont attribués aux salariés de famille monoparentale pour leur permettre d'accomplir des démarches administratives sous réserve de présentation de justificatifs de l'administration.

c) Garde d'enfants

Lorsque l'organisation du travail le permet, et après validation hiérarchique, un aménagement des horaires de travail peut être envisagé pour les salariés ayant la garde alternée, quelle que soit sa fréquence, de leur(s) enfant(s). Ainsi, les salariés concernés pourraient travailler moins les semaines où ils ont leur(s) enfant(s) et récupérer leurs heures les semaines durant lesquelles ils ne les ont pas, mais toujours dans la limite des dispositions légales d'ordre public sur les temps de repos, soit minimum onze (11) heures par jour.

De plus, lors des vacances scolaires, l'employeur doit permettre la prise de vacances lorsque le salarié a la garde de son/ses enfant(s), et notamment quand les dates de ces vacances sont issues d'une décision judiciaire.

d) Temps partiel

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

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

Chapitre VI | Le don de jours de repos

En complément des dispositifs de secours familial, les parties souhaitent organiser le don de jours de repos, lequel constitue une manifestation de solidarité et d'entraide, entre salariés de l'entreprise.

Les dispositions légales permettent aux salariés de céder leurs droits à repos à un collègue dont l'enfant de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, ou qui vient en aide à une personne handicapée ou en perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les parties conviennent, s'agissant de la première situation visée d'une part, de ne pas retenir la limite d'âge de 20 ans et d'autre part d'étendre l'éligibilité de ce dispositif au salarié dont un membre de son cercle familial immédiat est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Les mesures qui suivent visent à définir les modalités pratiques de mise en place du don de jours de repos au sein de chacun des établissements des Sociétés constituant l'UES afin de permettre aux salariés bénéficiaires de s'absenter sans perte de rémunération.

Il est précisé que le don de jours de repos ne se substitue pas aux mesures de maintien de salaire prévues dans le présent accord aux chapitres III § 2 et V § 5 ci-dessus.

a) Salarié donateur

Tout salarié rattaché contractuellement à l'établissement organisateur de la campagne de dons, en CDI ou CDD, ayant au moins 1 an d'ancienneté et ayant acquis des jours de congés et/ou de repos peut renoncer à une partie de ces jours au bénéfice d'un collègue, dans les conditions définies au point « b » ci-dessous.

Le don de jours est neutralisé et n'a pas d'impact sur la durée annuelle du travail. Le décompte des jours cédés des compteurs de congés payés (CP), de JRTT, de compte épargne temps (CET) est effectué le mois suivant le don.

b) Jour de congés et de repos pouvant faire l'objet d'un don

Afin de préserver les temps de repos nécessaires et la santé au travail des salariés, 5 jours ouvrés maximum par année civile peuvent être donnés par le salarié donateur.

Les jours cessibles doivent être acquis (et disponibles) par le salarié donateur et peuvent être des JRTT, des congés payés (5^{ème} semaine uniquement), d'ancienneté, ou des jours affectés au compte épargne temps (CET hors éléments monétaires).

c) Recueil des dons

Dès lors qu'une demande conforme aux conditions requises sera adressée à la direction de l'établissement, celle-ci organisera, en son sein, une campagne interne d'appel aux dons au nom du collaborateur, sauf souhait d'anonymat de celui-ci. Le salarié donateur complètera le formulaire de don, précisant la nature et le nombre de jours cédés, et l'adressera à la DRH de l'établissement.

Un jour cédé ouvre droit à un jour d'absence indépendamment de la valeur de chacun d'eux. Le don de jour(s) est volontaire, anonyme (hormis auprès de la DRH), définitif et sans contrepartie. La campagne d'appel au don prendra fin dès lors que le nombre de jours cédés permettra de répondre au besoin.

A titre exceptionnel, et s'agissant des établissements de l'entreprise de moins de 300 salariés, si la campagne d'appel aux dons ne permet pas de couvrir le besoin exprimé, la campagne pourra être étendue, après réexamen de la situation et en accord avec le salarié, à tout ou partie des autres établissements de l'entreprise.

d) Salarié bénéficiaire

Tout salarié en CDI ou CDD (dans la limite de la durée restant à courir de son contrat) sans condition d'ancienneté, ayant utilisé toutes les possibilités d'absence rémunérée peut bénéficier d'un don dans la limite de 90 jours ouvrés et s'agissant d'un salarié en CDD, dans la limite de la durée du contrat restant à courir :

- afin d'être présent auprès d'une personne malade, handicapée ou victime d'un accident celle-ci pouvant être :
 - *son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), Le conjoint doit être non divorcé, ni séparé de corps judiciairement. Le concubin est la personne vivant en concubinage depuis plus d'un an avec le salarié.* Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisé par une vie commune présentant un caractère de stabilité et une continuité entre deux personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent en couple.
 - son enfant ou celui du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil ou du concubin et dont la garde est confiée à ce parent,
 - un ascendant ou descendant (parents, grands-parents, petits-enfants du salarié).
- afin d'aider un proche handicapé ou en perte d'autonomie, celui-ci pouvant être :
 - son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS),
 - un ascendant,
 - un descendant,
 - un enfant dont il assume la charge au sens de l'article R.512-1 du code de la sécurité sociale
 - un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e)germain(e), neveu, nièce)
 - un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, de son (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire de PACS,
 - une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Cette liste correspond à la liste des proches ouvrant droit au congé de proche aidant.

e) Procédure de demande

Tout salarié souhaitant bénéficier du dispositif formulera sa demande par écrit à la DRH de l'établissement en indiquant la durée d'absence souhaitée et en y joignant :

- Présence indispensable d'une personne malade, handicapée ou victime d'un accident :
 - un certificat médical détaillé, dûment établi par un médecin, attestant de la gravité de la pathologie (pathologie grave évolutive, pronostic vital engagé, phase avancée d'une affection grave ou incurable...) et précisant : le caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants (sans mention de la pathologie).
 - le nom de la personne à assister.
 - le nom du salarié dont la présence est souhaitée.
- Aide à une personne handicapée ou en perte d'autonomie :
 - la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% si la personne aidée est handicapée ou la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.
 - le nom de la personne à accompagner.
 - le nom du salarié dont la présence est souhaitée.

Le salarié devra présenter tout document administratif (livret de famille, attestation de concubinage...) afin de justifier le lien familial ou d'union avec la personne à assister ou déclarer sur l'honneur l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

Le salarié recevra une réponse écrite de la DRH de refus ou d'acceptation de sa demande dans un délai, sauf événement urgent, de 8 jours ouvrables suivant la réception de sa demande complète. Dès lors que la demande est acceptée et sous réserve que le nombre de jours de don soit suffisant, le salarié rencontre la DRH afin de préciser les modalités et la durée de l'absence.

f) Modalités d'utilisation des jours par le salarié bénéficiaire

La prise des jours d'absence s'effectue de manière consécutive ou non et par journée entière.

Durant les jours d'absence autorisée, le salarié bénéficie d'une indemnité de remplacement de sa rémunération habituelle (hors éléments variables) et conserve ses droits liés à son ancienneté, à congés payés, à 13^{ème} mois et les primes d'intéressement et de participation.

g) Reliquat éventuel de jours non utilisés

Au cas où le nombre de jours recueillis dans le cadre d'une campagne individuelle s'avérerait, du fait de l'évolution de la situation du salarié bénéficiaire, supérieur à ses besoins, les parties conviennent que le reliquat de jours non utilisés serait redistribué aux donateurs dans l'ordre antéchronologique de réception des formulaires de don par la DRH.

h) Soutien de l'entreprise

Pour chaque salarié, la Direction apportera son soutien par la prise en charge des éventuelles dépenses supportées par le salarié telles que, taxi, ambulance, hôtel, structures particulières adaptées, ou autre nature de frais engagés à concurrence de 10K€, sur présentation des factures acquittées.

Chapitre VII

Mesures mises en place au niveau des établissements

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

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

a) Budget

Un budget annuel global de 0,1% de la masse salariale des Sociétés constituant l'UES (masse salariale au 31 décembre de l'année précédente) sera consacré aux mesures propres à favoriser l'équilibre travail et vie privée. Ce budget sera alloué à chaque établissement au prorata de ses effectifs au 31 décembre de l'année précédente.

Chaque établissement définira, par accord avec les organisations syndicales de l'établissement, les modalités d'utilisation du budget alloué. Les discussions seront engagées suffisamment tôt, de manière à pouvoir définir les modalités de mise en œuvre avant le début de la période d'utilisation du budget (exercice fiscal).

Un point semestriel sur l'utilisation du budget sera réalisé de manière à pouvoir prendre les mesures correctives nécessaires.

b) Mesures établissements

Les mesures financées par ce budget et négociées au niveau des établissements doivent être conformes aux règles sociales et fiscales en vigueur.

Les remboursements sur note de frais sont exclus.

Chapitre VIII | Changement de situation personnelle et évolution professionnelle

VIII.1 Interruption de carrière et évolution professionnelle

Afin que les interruptions de carrière occasionnées par l'un des motifs suivants :

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

ne soient pas un frein à l'évolution professionnelle, les Sociétés constituant l'UES mettent en place une série de mesures allant des entretiens de début et de retour de congé au maintien des cotisations de retraite complémentaire.

a) Entretiens de début et de fin d'absence

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

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

Au retour d'un tel congé, les salariés bénéficient, d'un entretien avec leur responsable ou un RH. Cet entretien tient lieu d'entretien professionnel.

Ces deux entretiens seront l'occasion pour le salarié de faire part de ses attentes d'évolution ou de réorientation professionnelles.

b) Garantie d'évolution de la rémunération et calcul de l'ancienneté

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

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

VIII.2 Suivi de conjoint

Soucieuses de soutenir leurs salariés dans l'évolution professionnelle de leur conjoint(e), les Sociétés constituant l'UES mettent en place un dispositif de suivi de conjoint visant à faciliter la conciliation entre l'exercice de l'activité professionnelle de leurs salariés et l'équilibre de leur vie personnelle, tout en veillant à prévenir les situations d'isolement.

Ainsi, en cas de mobilité géographique du ou de la conjoint(e) d'un(e) salarié(e), et sous réserve qu'un site Alstom se trouve à proximité du nouveau domicile familial et que le poste le permette, la Direction favorisera l'exercice de l'activité professionnelle du ou de la salarié(e) sur ce site Alstom, sans changement de poste, quel que soit son site d'appartenance d'origine.

Le salarié devra obtenir l'accord préalable du potentiel site d'accueil et de la capacité de celui-ci à l'accueillir. La demande doit être effectuée au moins 3 mois avant la mobilité effective du ou de la conjoint(e).

Ce dispositif n'entre pas dans le champ d'application des politiques de mobilité.

Les accords collectifs en vigueur restent applicables, notamment l'accord relatif au télétravail.

Chapitre IX

Congés liés aux évènements familiaux

Les mesures relatives aux congés liés aux évènements familiaux des salariés des Sociétés constituant l'UES sont les suivantes :

- en dehors du congé de naissance ou d'adoption, à prendre obligatoirement le jour de la naissance ou le lendemain, le salarié pourra bénéficier de ces mesures à la date de l'évènement ou dans le mois qui suit, mais non à un autre moment de l'année.

le décompte effectué en jours ouvrés est indépendant du régime horaire pratiqué sur les journées concernées.

Durée	
Mariage, PACS	
Du salarié	5 jours + 1 jour si le trajet aller > à 300 km
De l'enfant du salarié	2 jours + 1 jour si le trajet aller > à 300 km
Naissance, adoption	
3 jours, non fractionnables : à compter du jour de la naissance ou du lendemain	
Décès	
Ces jours de congés exceptionnels sont ouverts aux salariés pour les liens familiaux issus du mariage/PACS ou du concubinage (beaux-parents, belle-sœur, grands-parents du conjoint ou du partenaire...) dans le mois qui suit le décès:	
De l'enfant ou du conjoint du salarié	5 jours + 1 jour si le trajet aller > à 300 km
De l'enfant de moins de 25 ans du salarié ou de son conjoint, ou enfant lui-même parent (quel que soit son âge)	7 jours <i>Par exception au délai d'un mois applicable aux congés pour décès, ce congé est à prendre dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant</i>
Du (/de la) père, mère, frère, sœur, petits-enfants, beaux-parents du salarié	3 jours + 1 jour si le trajet aller > à 300 km
Des grands-parents, arrière grands-parents, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru du salarié	1 jour + 1 jour si le trajet aller > à 300 km
Si le congé exceptionnel accordé dans les circonstances ci-dessus survient pendant une période de déplacement professionnel, il ouvre droit à un voyage « aller-retour » (rapatriement) à la charge de l'employeur, quel que soit le lieu du déplacement professionnel du salarié (France ou étranger) et la date à laquelle survient l'évènement.	
Rentrée des classes	
Deux heures d'absence rémunérées sont accordées au salarié qui accompagne son/ses enfant(s) le jour de la rentrée, indépendamment de son régime horaire, de la première année de scolarité jusqu'à l'entrée en 6 ^{ème} comprise. En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié exposera sa demande au service des Ressources Humaines.	

Chapitre X

Développement et bien-être personnel

X.1 Développement personnel par la formation

Les parties au présent accord souhaitent mettre en avant la grande diversité des modules de formation disponibles sur la plateforme e-learning Groupe, notamment en termes de cours de langues. Cet outil permet un développement professionnel et personnel, en toute autonomie, selon les intérêts de chaque salarié.

L'outil est accessible pour l'ensemble du personnel, connecté et non connecté.

Une communication sera faite par la Direction pour informer l'ensemble des salariés de ces programmes et du mode opératoire pour y accéder.

Tout salarié peut solliciter la Direction des Ressources Humaines en cas de souhait d'accompagnement pour déterminer les modules de formation disponibles sur ladite plateforme les plus adéquates avec son projet de développement professionnel et/ou personnel.

X.2 Sensibilisation sur la santé mentale

a) Formation de premiers secours en santé mentale

Durant la durée d'application du présent accord, une session de formation de premiers secours en santé mentale sera organisée sur chaque site afin de constituer un réseau de relais de proximité.

Cette formation vise à :

- mieux repérer les personnes ayant des troubles de santé mentale,
- d'adopter vis-à-vis d'elles un comportement adapté,
- de les informer sur les ressources disponibles,
- de les encourager à aller vers les professionnels adéquats et,
- en cas de crise, d'agir pour les orienter vers le service le plus adapté.

b) Ecoute active

Les Sociétés constituant l'UES accordent une importance à l'écoute active dans les échanges professionnels, en incitant les salariés à lever les tabous sur la santé mentale.

Dans ce cadre, les parties au présent accord souhaitent poursuivre les sensibilisations sur le programme Alstom dénommé « Libérez la parole » (« Let's talk ») visant à promouvoir des conversations ouvertes sur la santé mentale au sein d'Alstom. Un guide de ce programme, disponible sur l'intranet, sera présenté sur chaque site.

Par ailleurs, il est prévu :

- Une ligne d'écoute externe disponible 24h sur 24h, pour une première prise en charge, dans laquelle tout salarié peut aborder ses difficultés professionnelles. Cette ligne d'écoute permet un soutien immédiat par une thérapie court terme, sur 3 séances maximum.
- Une application mobile dédiée à la santé mentale, accessible par tout salarié depuis n'importe quel appareil, proposant des contenus variés liés à la santé mentale

X.3 Inclusion

Dans le cadre de la politique de diversité et d'inclusion d'ALSTOM, la Direction s'engage à mener chaque année 2 à 3 sessions de sensibilisation sur l'inclusion des personnes appartenant à la communauté LGBTQIA+ au niveau de la France et/ou des sites.

Chapitre XI | Dispositions finales

XI.1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord collectif s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés constituant l'UES.

XI.2 Durée, entrée en vigueur, suivi et bilan de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il se substitue entièrement aux dispositions de l'accord du 26 octobre 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets le 31 décembre 2028.

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 les parties signataires et les DRH des sites. Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du premier semestre des années 2027 et 2028 afin de réaliser un bilan de son application.

Elles conviennent également de se rencontrer 3 mois avant l'échéance du présent accord afin d'en renégocier ou non sa reconduction.

XI.3 Révision de l'accord

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

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 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 négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

XI.4 Dépôt et publicité de l'accord

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 de l'entreprise, 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 à Saint-Ouen-sur-Seine, le 18 décembre 2025

Pour la Société ALSTOM Holdings,
Stéphanie VOLLET
Vice-Présidente Ressources Humaines France

ET

Pour la Société ALSTOM Transport SA,
Stéphanie VOLLET
Vice-Présidente Ressources Humaines France

Stéphanie Vollet
Stéphanie Vollet (18 déc. 2025 16:17:59 GMT+1)

Pour la CFDT Monsieur Laurent GENIN  <u>Laurent GENIN (18 déc. 2025 14:24:21 GMT+1)</u>	Pour la CGT Monsieur Boris AMOROZ
Pour la CFE-CGC Madame Valérie CHAMIELEC 	Pour FO Monsieur Steve BUGNET 

ANNEXE : TABLEAU SYNTHETIQUE DES CONGES ET AVANTAGES LIES

	Congé humanitaire et caritatif (Chap. II)	Congé de solidarité familiale – Assistance d'un membre de la famille souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital (Chap. III)	Congé de proche aidant – Assistance d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie (Chap. III)
Durée du congé	12 mois maximum	3 mois renouvelable une fois	3 mois renouvelable – au maximum un an sur toute la carrière
Indemnisation Sécurité Sociale/CAF	non	Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie	Allocation journalière du proche aidant
Indemnisation	non	Complément ALSTOM à 100% du salaire journalier de référence, dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale pour la durée de versement de l'allocation	non
Cotisations au régime général de retraite	non	Oui sur la base de l'indemnisation de l'employeur	Cotisations prises en charge par la CAF sous conditions de ressources (a. L.381-1 du code de la Sécurité Sociale).
Cotisations Retraite du régime complémentaire	non	Parts salariale et patronale prises en charge par l'employeur dans la limite de 6 mois	Parts salariale et patronale prises en charge par l'employeur dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse
Augmentation : AG + moyenne AI	oui	oui	oui
Maintien du calcul de l'ancienneté	oui	oui	oui
Entretien de départ et de retour de congé	oui	oui	oui
Formation – remise à niveau	oui	oui	oui

	Congé parental d'éducation - A la suite du congé maternité ou d'adoption. Choix entre suspension du contrat de travail et passage à temps partiel > 16 heures hebdomadaires. (Chap. V.4)		Congé de présence parentale – enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. (Chap. V.5)
	Suspension contrat de travail	Temps partiel > 16 heures hebdo	
Durée du congé	Durée initiale d'un an max. renouvelable 2 fois sans excéder la date du 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant.		Durée max. de 310 j. ouvrés sur une période de 3 ans, renouvelable
Indemnisation sécurité sociale/CAF	Allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant et/ou prestation partagée d'éducation de l'enfant, sous condition de ressources		Allocation journalière de présence parentale, sous condition de ressources
Indemnisation	non	non	Complément ALSTOM à 100% du salaire dans la limite 2 fois le plafond de la Sécurité Sociale
Cotisations au régime général de retraite	Majoration possible de la durée d'assurance dans les conditions de l'article L.351-5 du code de la sécurité sociale	Les cotisations, parts patronales et salariales, sont prises en charge par l'employeur sur le temps non travaillé par le ou la salarié(e) dans la limite de 6 mois, demande, de renouvellement, incluse.	Oui sur la base de l'indemnisation de l'employeur
Cotisations retraite du régime complémentaire	Parts salariale et patronale prises en charge par l'employeur dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse		Parts salariale et patronale prises en charge par l'employeur dans la limite de 6 mois.
Augmentation : AG + moyenne AI	oui		oui
Maintien calcul de l'ancienneté	oui		oui
Entretien départ/ retour de congé	oui	non applicable	oui
Formation – remise à niveau	oui		oui