

**ACCORD D'ETABLISSEMENT
SUR LES MESURES EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE
Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023**

**Saint-Ouen
Etablissement TIS SAINT-OUEN**

Entre la Société ALSTOM Transport S.A, Etablissement TIS SAINT-OUEN, 48 rue Albert Dhalenne 93482 Saint-Ouen, représenté par Nora SALMI agissant en qualité de Directrice Ressources Humaines de TIS STO -D&IS France, d'une part

et les Organisations Syndicales représentées par :

Messieurs Claude MANDART, Antonio MESAGLIO, Délégués Syndicaux C.F.E. – C.G.C
Messieurs Frédéric DELEU, Vincent MARTELLA Délégués Syndicaux C.G.T
Messieurs Michel GARCIA, Yves STROBBE, Délégués Syndicaux F.O

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'application de l'accord d'entreprise « Equilibre Travail & Vie Privée » signé le 19 décembre 2019 et conformément à l'article VI.8, des discussions ont été engagées au niveau de l'établissement avec les organisations syndicales représentées sur l'établissement.

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

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

D'un commun accord, la Direction et les organisations syndicales ont convenu que parmi les dispositifs initiés par la Direction, seul le service de crèche Babilou serait pris en compte dans l'utilisation du budget défini en application de l'accord Alstom Transport SA « Equilibre Travail & Vie Privée » du 19 décembre 2019.

Rappel

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

1 Budget

Conformément à l'article VII a de l'accord d'entreprise Equilibre Travail & Vie Privée signé le 19 décembre 2019 un budget annuel de 0,1% de la masse salariale d'ALSTOM Transport S.A est alloué à chaque établissement pour le financement de ces mesures au prorata de ses effectifs.

Pour l'exercice 2022/2023 il sera de **60 159€**

Un suivi semestriel sera réalisé avec les parties signataires sur l'utilisation du budget de manière à pouvoir prendre les mesures complémentaires si nécessaire (octobre 22 et mars 23).
Il n'y aura pas de report du budget non consommé au-delà de la période couverte par l'accord.

2 Enfance et adolescence

2.1 Réserve de places en crèche Babilou

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

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

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

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

Au 31 décembre 2021, l'effectif inscrit des trois établissements de Saint-Ouen s'élevait à 3472 salariés répartis comme suit :

- OmégAT : 2041 soit 59 %
- TIS Saint-Ouen : 1082 soit 31 %
- CSY : 349 soit 10 %

Le montant de la quote-part annuelle imputée sur le budget propre de l'établissement variera en fonction du nombre total de berceaux réservé chaque année pour les 3 établissements, OmégAT, CSY et TIS Saint-Ouen. A titre d'information, le coût unitaire considéré par berceau est de 4000 euros HT. La répartition sera donc la suivante :

	Années	2022/2023
	Nb berceaux	25
59%	OmégAT	59 000
31 %	TIS Saint-Ouen	31 000
10 %	CSY	10 000
100%	Total	100 000

2-2 Accompagnement des adolescents

Afin d'aider les salariés, parents d'enfants âgés de 12 ans et plus, à mieux concilier vie professionnelle et vie parentale et de mieux accompagner leur enfant au quotidien, la Direction confiera au Comité social et économique d'établissement le soin d'organiser en partenariat avec une association, l'animation d'une formation ou de conférences d'aide à la parentalité, dans la limite de deux sessions par an.

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

2-3 Aide aux formalités d'adoption

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

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

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

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

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

2.4 Soutien scolaire

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

Cette aide s'entend par enfant à charge, de la sixième à la terminale, pour tout cours dispensé jusqu'au 31 mars 2023.

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

2.5 Garde d'enfant exceptionnelle

2-5-1 Déplacements professionnels

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

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

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

2-5-2 Garde d'enfant malade

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

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

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

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

2-5-3 Défaillance du mode de garde habituelle

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

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

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

3 Soutien familial

3-1 Hospitalisation d'un proche : assistance financière

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

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

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

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

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

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

Compte tenu des circonstances particulières à l'origine des frais engagés (situation médicale), les dossiers seront adressés par les salariés au service RH et les notes de frais validées par la Direction des Ressources Humaines.

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

En complément des jours d'autorisation d'absence indemnisée prévus par l'Accord Central sur l'Emploi des Personnes Handicapées du 14 avril 2021, les salariés ayant à leur charge un enfant ou une personne en situation de handicap pourront bénéficier d'une aide financière pour réduire le coût lié aux dépenses engagées pour assurer la présence d'une tierce personne auprès de l'enfant ou de la personne reconnue handicapée.

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

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

3-3- Aide au soutien psychologique enfants/famille

Cette mesure est en faveur des salariés dont la situation des enfants nécessite des consultations chez un psychologue, pour lesquelles le réseau Réhalto n'est pas nécessairement adapté.

Dans le cas où le médecin traitant oriente les parents vers un psychologue non conventionné ou que les parents préfèrent s'orienter vers un psychologue plutôt qu'un médecin-psychiatre, les frais non pris en charge par la complémentaire santé seront remboursés pour les enfants de salariés et ce jusqu'à leurs 21 ans aux mêmes conditions que REHALTO à savoir :

- Accès à 12 séances par an
- Dans le cadre d'un remboursement plafonné à 60€ par séance, prix moyen d'un entretien de 45 mn

4 Assistance Sociale

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

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

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

5 Reprise d'activité professionnelle

5-1 Retour de longue maladie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 Congé déménagement

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

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

7 Trajet Travail-Domicile : Aide au déménagement

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

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

1000 euros pour une personne célibataire,

1500 euros pour un couple (marié, pacsé ou concubinage),

2000 euros pour un couple marié avec enfant(s) ou famille monoparentale.

Dans l'éventualité où le montant de la prestation aurait déjà fait l'objet d'un remboursement partiel d'une autre entité, les dispositions prévues au présent article seraient calculées sur le solde restant à la charge du salarié.

Pour bénéficier de cette aide, la réduction du temps de transport doit être significative (au moins égale à 1 heure aller/retour par jour) et la durée du nouveau trajet domicile/travail (aller/retour) ne devra pas excéder 1h30.

8 Préparation à la retraite

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

Les invitations seront envoyées à tout salarié ayant au moins de 58 ans afin de préparer son projet de départ, indépendamment de la date de départ. Les salariés ayant fait connaître un départ dans l'année seront prioritaires

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

9 Les modalités d'application de l'accord

9.1 Champ d'application de l'accord

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

9.2 Durée, suivi et bilan de l'accord

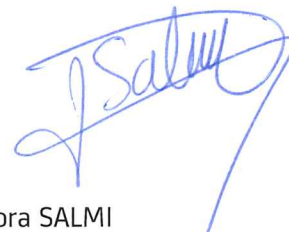
Le présent accord prend effet de manière rétroactive au 1^{er} avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2023 date à laquelle il prendra fin et cessera de produire ses effets.

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

10 Conditions de dépôt de l'accord

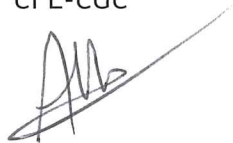
Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôts prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties. Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DRIETS (une version papier et une version électronique) ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Saint-Ouen, le 9 mai 2022

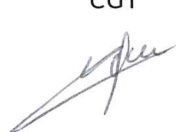


Nora SALMI
Directrice des Ressources Humaines
TIS STO – D&IS France

Claude MANDART
Antonio MESAGLIO
Délégué Syndical
CFE-CGC



Frédéric DELEU
Vincent MARTELLA
Délégué Syndical
CGT



Michel GARCIA
Yves STROBBE
Délégué Syndical
FO

