

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

ENTRE

La Société ALSTOM Transport S.A, Etablissement TIS SAINT-OUEN 48 rue Albert Dhalenne 93400 Saint-Ouen, représenté par Nouara SALMI agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

ET

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

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

D'AUTRE PART,

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

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Paraphe des Parties :

XS
YS

MC
MC

AM
AM

NS
NS

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

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

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

Article 1 – Objet et champ d'application

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

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

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

Article 2 – Mesures d'aides aux salariés

2.1 Réserve de places en crèche Babilou

Un contrat a été signé entre la Direction des Ressources Humaines et une société gestionnaire de crèches privées 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 du gestionnaire de crèches.

Ce dispositif en vigueur depuis 2009 est reconduit.

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 de chaque établissement.

Au 31 décembre 2022, l'effectif inscrit des trois établissements de Saint-Ouen s'élevait à 3782 salariés répartis comme suit :

- OmégAT : 2278 soit 60 %
- TIS Saint-Ouen : 1108 soit 29 %
- CSY : 396 soit 11 %

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.

2.2 Accompagnement des adolescents

Afin d'aider les salariés parents d'enfants âgés de 11 à 18 ans, à mieux concilier vie professionnelle et vie parentale, il sera organisé des interventions d'aide à la parentalité, dans la limite de deux sessions par an. Le coût de ces interventions sera imputé sur le budget « Equilibre Travail et Vie privée » de l'établissement.

2.3 Soutien Scolaire

Afin d'aider les salariés qui souhaitent soutenir leur(s) enfant(s) dans leur scolarité, il est proposé la mise en place de cours de soutien dispensés par un organisme reconnu sur le plan national et identifié comme partenaire auprès de la direction de l'établissement TIS Saint-Ouen.

Ces cours de soutien scolaire s'entendent par enfant à charge*, dans la limite d'une demande par enfant pendant la durée de cet accord, de la sixième à la terminale et pour tout cours dispensé jusqu'au 31 mars 2024.

Après validation de leur demande, les salariés auront la possibilité de choisir auprès de l'organisme partenaire entre deux prestations :

- Stage de soutien scolaire : 2 matières sur les 5 jours de stage pour une durée de 2 heures par matière
- Cours de soutien individuel en visioconférence : 1 matière pour une durée de 8 heures

Les demandes seront prises en compte dans la limite budget de l'accord.

* Enfant ayant droit déclaré à la suite de la présentation d'un justificatif auprès du service RH

2.4 Assistance Sociale

Les parties conviennent de la reconduction du service social proposée aux salariés, depuis septembre 2012, dans les locaux du service de santé au travail. Des permanences seront maintenues 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 de dossier de demande de logement, ...
- Aide à la constitution des dossiers retraite, retraite régime général et retraite complémentaire, ...

2.5 Accompagnement dans l'amélioration du bien-être au quotidien

Afin de permettre aux salariés de gérer les situations du quotidien (stress, régulation des émotions, interactions interpersonnelles...), les parties conviennent de leur offrir la possibilité d'accéder à une plateforme permettant de découvrir par une pratique simple et accessible à tous les bienfaits de la méditation.

Après validation de leur inscription, les salariés pourront bénéficier chacun d'un accès à l'intégralité des cours proposés de façon illimitée, durant la période d'application du présent accord jusqu'au 31 mars 2024, ce pour une durée maximum de 3 mois. L'inscription sera limitée à une par salarié .

Pour l'ensemble de l'établissement et pour la durée de cet accord, le nombre d'accès ne pourra excéder 249 inscriptions. Les inscriptions seront validées sur ordre de présentation.

2.6 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 consécutifs, à la demande du salarié un aménagement des horaires pourra être mis en place pour une durée maximum de 3 mois suivant la reprise effective de l'activité. Cette période d'aménagement ne sera pas prolongée du fait de jours de congés positionnés durant cette période (congés divers, RTT, ...).

Cet aménagement pourra se traduire 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.

2.7 Mariage Civil ou PACS

Afin de proposer davantage de souplesse dans la pose des jours de congés octroyés dans le cadre de la conclusion d'un PACS ou du mariage civil du salarié, il sera donné la possibilité au salarié, qui en fait la demande, de prendre ces jours au plus tard dans les 3 mois qui suivent la survenue de l'évènement. Il ne sera pas possible de poser ces jours au-delà de cette période et aucune dérogation ne pourra être accordée. La validation de la demande se fera sur présentation d'un justificatif.

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

2.8 Allaitement et retour de congé parental d'éducation à temps plein

Allaitement :

En sus des dispositions légales et conventionnelles, la Direction autorise les femmes qui souhaiteraient allaiter leur enfant, de bénéficier d'un aménagement des horaires de travail.

Cette durée s'appréciera à compter de la reprise effective d'activité, et ce pour une durée maximale de 3 mois. Elle ne sera pas prolongée du fait de jours de congés positionnés durant cette période (congés divers, RTT, ...).

Cet aménagement se traduira par la mise en place 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 du temps de travail et de la rémunération.

Cette mesure pourra être mise en place sous réserve de production d'un certificat médical attestant de l'allaitement.

Retour de congé parental d'éducation à temps plein :

Cette souplesse des horaires sera étendue aux pères ou mères de retour de congé parental d'éducation à temps plein qui en feraient la demande, selon les mêmes modalités.

2.9 Absence autorisée indemnisée à la suite d'une interruption spontanée de grossesse

Afin d'apporter du support aux salariés concernés (mère et père), l'interruption spontanée de grossesse (plus communément appelée fausse couche) pourra faire l'objet dans le cadre de cet accord de l'octroi d'un jour d'absence justifiée payée sur présentation d'un justificatif.

Période de prise pour la salariée :

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

Période de prise pour le salarié / conjoint :

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

Afin de pouvoir bénéficier de ce jour, le/la salarié(e) devra en faire la demande auprès du service RH et transmettre un justificatif.

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.

Les demandes seront prises en compte dans la limite budget de l'accord.

2.10 Congé déménagement

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

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, charges sociales comprises, de la catégorie socio-professionnelle à laquelle il appartient.

Les demandes seront prises en compte dans la limite budget de l'accord.

2.11 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 tous les salariés ayant au moins 58 ans afin de préparer leur projet de départ à la retraite, indépendamment de la date de départ. Les salariés ayant fait connaître un départ dans l'année seront prioritaires. Le coût pédagogique de la formation sera imputé sur le budget de l'accord.

Article 3 – Suivi de l'accord

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

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

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

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

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

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

Le présent accord se substitue entièrement aux dispositions de l'accord du 9 mai 2022.

Il entrera en vigueur le 1er avril 2023, pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2024, date à laquelle il prendra fin de plein droit et cessera de produire ses effets.

Article 6 – Dépôt et publicité de l'accord

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

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

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

Fait à Saint-Ouen, en 5 exemplaires, le 26 juin 2023

Pour l'établissement TIS SAINT-OUEN d'ALSTOM Transport SA, 48 rue Albert Dhalenne 93400 Saint-Ouen,

Nouara SALMI

Directeur des Ressources Humaines

Nouara SALMI


Nouara SALMI (4 juil. 2023 17:23 GMT+2)

Pour la CFE-CGC, Antonio MESAGLIO, Délégué Syndical


Antonio MESAGLIO (3 juil. 2023 10:30 GMT+2)

Pour la CGT, Marie CERDAN, Déléguée Syndicale


Marie CERDAN (30 juin 2023 16:07 GMT+2)

Pour FO, Yves STROBBE, Délégué Syndical



