

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
ET
SUR LE DEVELOPPEMENT DE LA PARENTALITE
AU SEIN DE LA SOCIETE ALSTOM Grid SAS**

Accord à durée déterminée 2015 - 2018

2



SOMMAIRE

ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES	- 5 -
ARTICLE 2 – LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES	- 6 -
1.1 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES	- 6 -
1.2 : SENSIBILISER SUR LES STEREOTYPES	- 6 -
1.3 : LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL	- 7 -
ARTICLE 3 – FAVORISER LA MIXITE DANS LES RECRUTEMENTS	- 8 -
3.1 : LE RECRUTEMENT	- 8 -
3.2 : ENCOURAGER LA MOBILITE INTERNE VERS LES METIERS TECHNIQUES	- 9 -
ARTICLE 4 – FORMATION	- 10 -
ARTICLE 5 – PROMOTION PROFESSIONNELLE	- 11 -
ARTICLE 6 – REMUNERATION EFFECTIVE	- 12 -
6.1 : AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES	- 13 -
6.2 : NEUTRALISATION DES PERIODES DE MATERNITE OU D'ADOPTION	- 13 -
ARTICLE 7 – EVALUATION DES RISQUES	- 14 -
ARTICLE 8 – ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE	- 14 -
8.1 : PARENTALITE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE	- 14 -
8.2 : CONGE PARENTAL D'EDUCATION	- 15 -
8.3 : CONGE DE PATERNITE	- 16 -
8.4 : AUTORISATION D'ABSENCES REMUNEREES LIEES A LA GROSSESSE	- 16 -
8.5 : AMENAGEMENT DE POSTE, D'HORAIRES ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL PENDANT LA GROSSESSE	- 16 -
8.6 : PRISE EN COMPTE DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE DANS L'ORGANISATION DES DEPLACEMENTS ET DES REUNIONS	- 17 -
8.7 : GARDE D'ENFANTS POUR LES FAMILLES MONOPARENTALES	- 17 -
8.8 : TEMPS PARTIEL CHOISI	- 18 -
8.9 : RENTREE SCOLAIRE	- 18 -
ARTICLE 9 – CONGES LIES AUX EVENEMENTS FAMILIAUX	- 18 -
ARTICLE 10 – ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE ET SOUTIEN FAMILIAL	- 19 -
10.1 : CONGE DE PRESENCE PARENTALE (Articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail)	- 19 -
10.2 : CONGE ENFANT MALADE	- 19 -
10.3 : CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE (Articles L.3142-16 et suivants du Code du travail)	- 20 -
10.4 : CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL (Articles L.3142-22 et suivants du Code du travail)	- 20 -

10.5 : DON DE JOURS DE REPOS AUX PARENTS D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE (Articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du travail)	- 21 -
ARTICLE 11 - SUIVI DE L'ACCORD	- 23 -
ARTICLE 12 - DUREE DE L'ACCORD ET DENONCIATION	- 24 -
ARTICLE 13 - DEPOT LEGAL	- 24 -
ANNEXE N°I : ETABLISSEMENTS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD A LA DATE DE LA SIGNATURE	- 26 -
ANNEXE N°II : OBJECTIFS DE PROGRESSION ET PLAN D' ACTIONS	- 27 -
ANNEXE N°III : LISTE DES INDICATEURS	- 29 -
ANNEXE IV : TABLEAU RECAPITULATIF DES CONGES ET AVANTAGES LIES	- 30 -

Entre :

La Société ALSTOM Grid, SAS dont le Siège Social est situé au Immeuble « Le Galilée » 51, Esplanade du Général de Gaulle, Quartier Michelet – La Défense 10, à Paris la Défense (92907 Cedex) représentée par Monsieur François VIVIER, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines France,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales soussignées :

CFDT représentée par M Pascal GENTELET, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
CFE-CGC représentée par M Arnaud SEJOURNE, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
CGT représentée par M Serge PAOLOZZI, en sa qualité de Délégué Syndical Central.

PREAMBULE

Le présent accord vise à renouveler l'accord du 26 janvier 2012 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le développement de la parentalité au sein de la société ALSTOM Grid SAS.

Pour ce nouvel accord, ALSTOM Grid SAS affiche son ambition de poursuivre la dynamique engagée pendant la durée du précédent accord qui a permis de corriger les écarts entre les femmes et les hommes dans l'Entreprise, dans leur grande majorité. Dans cette optique, la Direction et les Organisations Syndicales, signataires du présent accord, conviennent ensemble de l'importance et de la richesse qu'offre la mixité professionnelle dans l'ensemble des métiers de l'Entreprise.

Les signataires souhaitent, en préalable, réaffirmer la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s, quel que soit leur sexe, et reconnaissent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu stratégique du développement des personnes comme de l'Entreprise.

La société ALSTOM Grid SAS, ayant pour activité principale la transmission électrique et la gestion des réseaux électriques, le cœur de son métier s'appuie largement sur la mise en œuvre de connaissances et compétences techniques.

Compte tenu des orientations professionnelles historiquement choisies par les hommes et par les femmes, entraînant une forte présence masculine dans les métiers techniques, l'Entreprise fait face aujourd'hui à un déséquilibre structurel dans la composition de ses catégories et fonctions professionnelles.

Pour accompagner les récentes évolutions sociales, ALSTOM Grid SAS et les Organisations Syndicales signataires souhaitent favoriser la progression de l'activité féminine, dont elles reconnaissent l'importance et la nécessité.

JV

\$ 89

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre plus général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle. Cet enjeu est rappelé en particulier dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En cohérence avec les textes en vigueur, avec l'accord de branche et son engagement en faveur de la diversité des profils, les signataires du présent accord conviennent de privilégier les axes suivants :

- Lutter contre les stéréotypes
- Favoriser la mixité dans les recrutements
- Faciliter l'accès des femmes à la formation
- Maintenir une égalité de rémunération
- Prendre en compte le sexe dans l'évaluation des risques
- Faciliter pour tous les salariés l'articulation entre une activité professionnelle et la vie familiale

Au regard de ces ambitions, les signataires du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur (article L.2242-5) ont choisi cinq domaines d'action fixés par l'article R.2242-2 du code du travail :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- La rémunération (thème obligatoire),
- L'articulation des temps de vie

Sont définis dans le présent accord pour chacun de ces domaines d'action, des objectifs de progression ainsi que des actions et les mesures permettant de les atteindre.

Enfin, le présent accord annule et remplace toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, de décisions unilatérales de l'employeur ou d'usages et de toutes autres pratiques en vigueur dans l'Entreprise portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord

ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés d'ALSTOM Grid SAS dans le respect des textes légaux en vigueur.

ARTICLE 2 – LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES

ALSTOM Grid SAS a entrepris plusieurs actions pour que ses processus de gestion des ressources humaines ne soient pas discriminants et soient favorables à la diversité et à l'égalité des chances.

Les annonces sont rédigées de façon à ne comporter aucun critère discriminant prohibé par la loi, et plus particulièrement aucune mention laissant croire que le poste est destiné à être occupé plutôt par un homme que par une femme.

Lors de l'entretien de recrutement ou de mobilité, les questions posées sont relatives à l'étude des compétences et à l'adéquation du profil du ou de la candidat(e) et les critères de sélection du poste.

1.1 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES

Un stéréotype est l'image d'un sujet dans un cadre de référence donné, telle qu'elle y est habituellement admise et véhiculée.

Les stéréotypes du genre sont ceux qui portent sur les femmes ou les hommes, leur rôle dans l'éducation, le monde du travail et le monde social et leur position. Ces représentations souvent fortement ancrées peuvent constituer un frein à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Pour lutter contre les stéréotypes, les signataires du présent accord souhaitent réaliser des actions ayant comme objectif de faire évoluer les mentalités au niveau de l'entreprise.

1.2 : SENSIBILISER SUR LES STEREOTYPES

Les actions de communication et de sensibilisation ont pour objectif de susciter une prise de conscience de l'existence réelle de ces représentations communément partagées. La sensibilisation de tous les acteurs de l'Entreprise (Direction, management, salariés, représentants du personnel,...) aux stéréotypes de genre vise à développer une gestion des ressources humaines et une vie en équipe dénuées de préjugés et de risques de discriminations.

Actions	Mettre en œuvre une campagne de sensibilisation à la diversité et aux stéréotypes de genre
Organiser une semaine de communication sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	1 par an
Mener une campagne de sensibilisation sur les stéréotypes de genre	1 par an

1.3 : LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

Le présent accord a pour objectif d'améliorer la compréhension et la sensibilisation des différents acteurs dans l'entreprise, ainsi que leur prise de conscience vis-à-vis du harcèlement sexuel au travail, et ceci dans le but de mieux le prévenir, le gérer et l'éliminer.

Les signataires du présent accord, tout en rappelant la dimension individuelle du harcèlement sexuel, conviennent que l'Entreprise doit prendre des mesures de prévention collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés et veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Ils soulignent également l'importance qu'ils attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail de façon plus générale, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Les signataires du présent accord conviennent de rappeler la définition du Code du travail :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

- *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
- *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

Les parties signataires rappellent que le harcèlement sexuel est un délit pénal, sanctionné d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende majorée en cas de circonstances aggravantes, par exemple, si les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. S'il est commis par un salarié, celui-ci sera, en outre, passible d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur.

S'agissant plus particulièrement des violences faites aux femmes, les persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politique de prévention et d'accompagnement dans l'entreprise. Il s'agit notamment

E

d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

ARTICLE 3 – FAVORISER LA MIXITE DANS LES RECRUTEMENTS

ALSTOM Grid SAS est une entreprise historiquement « masculine » de par son cœur de métier. Conscients de cela dès le précédent accord sur l'égalité professionnelle de 2012, les signataires ont placé la mixité dans les équipes comme axe prioritaire.

Les signataires du présent accord sont convaincus que la réduction du clivage hommes/femmes est un facteur de cohésion et d'innovation au sein des équipes.

Pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les écarts éventuels, deux leviers seront mis en œuvre par l'Entreprise : le recrutement et la mobilité interne.

3.1 : LE RECRUTEMENT

Pour tendre vers une plus grande mixité des femmes et des hommes dans les équipes, ALSTOM Grid SAS se fixe comme objectif : le taux moyen de femmes recrutées en CDI (mobilité comprise) sur la durée de l'accord supérieur au taux moyen des femmes recrutées sur les 3 dernières années (2012, 2013, 2014) soit 25,39%.

Objectif de progression	Favoriser la mixité des équipes
Taux moyen de femmes recrutées en CDI (mobilité comprise) entre 2015 et 2018 > à 25,39%	

Pour atteindre, cet objectif, ALSTOM Grid SAS s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement par le respect des mêmes critères objectivés de sélection pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de ses qualifications, de ses perspectives d'évolution professionnelle, de son potentiel) et les critères requis pour occuper les emplois proposés.

ALSTOM Grid SAS s'engage à utiliser des méthodes et outils d'évaluation objectifs (grilles d'entretien communes à tous les candidats, grille d'analyse des CV, ...) permettant le respect du principe de non-discrimination par tous les acteurs du recrutement qu'ils soient internes ou externes.

ALSTOM Grid SAS s'engage à être présent sur des forums pour l'emploi et la formation à l'intention des jeunes scolaires ou universitaires ou des demandeurs d'emplois afin de diversifier les sources de recrutement. ALSTOM Grid SAS participera à des opérations de présentation des métiers au sein des établissements scolaires ou d'enseignement supérieur en faisant appel aux femmes travaillant dans des métiers techniques.

Action	Participer à des forums pour l'emploi et la formation
Nombre de manifestations pour l'emploi et la formation auxquelles participe ALSTOM Grid SAS	>2 par an

Dans le cadre de la mobilité professionnelle et du recrutement, la mixité dans les catégories professionnelles et les niveaux d'emplois suppose, en fonction des candidatures proposées et à compétences égales en interne, d'intégrer davantage de femmes dans les catégories professionnelles et les niveaux d'emplois majoritairement occupés par des hommes et inversement.

Des indicateurs de suivi permettront de mesurer concrètement la progression de l'équilibre entre les femmes et les hommes au niveau de l'effectif.

Indicateurs :

- répartition des effectifs CDI et CDD par sexe et par catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM, Ouvrier et Employé).
- Nombre et répartition des embauches CDI (mobilité Groupe inter – secteurs comprise) et CDD, par sexe/catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM, Ouvrier et Employé).

3.2 : ENCOURAGER LA MOBILITE INTERNE VERS LES METIERS TECHNIQUES

ALSTOM Grid SAS s'engage à mettre en œuvre des actions de communication valorisant les femmes exerçant des métiers techniques dans l'Entreprise en diffusant des témoignages lors d'événements, de forums métiers, sur l'Intranet et dans les revues internes de l'Entreprise.

Les entretiens professionnels devront être le moment privilégié pour examiner avec le manager et aussi avec les Ressources Humaines, les souhaits d'évolution des femmes, pour leur présenter la richesse des métiers techniques et les encourager à s'orienter dans cette voie si elles sont intéressées.

Indicateur :

- Taux de féminisation des effectifs CDI et CDD : > à 21%

ARTICLE 4 – FORMATION

Au cours des deux dernières années du précédent accord, il a été constaté que le nombre moyen d'heures de formation des femmes était supérieur à celui des hommes (26.3 pour les femmes et 24.5 pour les hommes en 2013 ; 16.5 pour les femmes et 14 pour les hommes au 31 octobre 2014).

ALSTOM Grid SAS s'engage à poursuivre ses efforts et à considérer la formation professionnelle comme un levier important pour favoriser l'évolution des compétences et du professionnalisme.

Dans le cadre ce nouvel accord, la Direction souhaite faire de la formation professionnelle des salariés un outil pour favoriser la mixité des équipes et permettre l'évolution professionnelle des femmes

Objectif de progression	Favoriser la mixité des équipes
Nombre d'heures moyen de formation pour les femmes et les hommes	

ALSTOM Grid SAS réaffirme que la formation est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. L'entreprise veille à ce que les hommes et les femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

La formation est donc un outil majeur du maintien et du développement des compétences. L'entreprise rappelle qu'elle applique une politique de formation exempte de discrimination. Les femmes, comme les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein d'ALSTOM Grid SAS qu'elles ou qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

Afin de faciliter l'accès aux formations des salariés ayant des charges de famille, ALSTOM Grid SAS s'engage à organiser les sessions de formation, sauf contrainte particulière, dans le cadre d'une journée de 7 heures avec des horaires de début et de fin compatibles avec les contraintes familiales.

Par ailleurs, lorsque la formation se déroule sur plusieurs jours hors du domicile ALSTOM Grid continuera à développer des modalités spécifiques de formation visant à atténuer ces difficultés :

- Réduire les contraintes de déplacement par l'implantation ou la recherche de salles de formation décentralisées.
- Proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat.

FV

Action	Favoriser l'accès à la formation des femmes
Nombre de femmes formées	>20%

Indicateur :

- *nombre d'heures de formation par sexe/catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM (Administratif et Technicien), Ouvrier et Employé)*

ARTICLE 5 – PROMOTION PROFESSIONNELLE

Sur la période 2012-2014 du précédent accord, le pourcentage des promotions des hommes a représenté 6,84% de l'effectif masculin et 6,58% des promotions des femmes par rapport à l'effectif féminin.

Objectif de progression	Equilibrer le pourcentage de promotions entre les hommes et les femmes toutes catégories confondues
Pourcentage de promotions des femmes par rapport à l'effectif féminin	

Pour y parvenir, ALSTOM Grid SAS rappelle que l'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

ALSTOM Grid SAS reconnaît que le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une présence de l'effectif féminin relativement faible notamment parmi les équipes de direction. C'est ce que l'on appelle le plafond de verre.

Les signataires du présent accord conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans les postes de management et à responsabilités.

Lors des revues de personnel des ingénieurs et cadres un examen des populations féminines dans cette catégorie sera effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard en vérifiant notamment que les possibilités d'évolution vers les postes de cadre supérieur qui leur sont offertes sont cohérentes avec la proportion des femmes concernées.

Action	Encourager les femmes dans les postes de management et à responsabilités
Nombre de femmes dans les équipes de direction	= ou > à 10%

ALSTOM Grid SAS veillera à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes à responsabilités sont identiques pour les femmes et les hommes. Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée sur les qualifications de chaque salarié, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel en fonction des critères professionnels requis pour les postes à pourvoir.

Les modalités de promotions ou augmentations sont objectivées et garantissent la non discrimination, en particulier entre les femmes et les hommes. Cet engagement est rappelé lors des campagnes annuelles d'augmentation et de promotions issues de la Négociation Annuelle Obligatoire. La Direction Générale vérifiera chaque année que le nombre de promotions accordées aux femmes et aux hommes est cohérent avec leur proportion dans l'établissement.

Indicateur :

- nombre de promotions par sexe/catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM (Administratif et Technicien), Ouvrier et Employé)

ARTICLE 6 – REMUNERATION EFFECTIVE

Les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale conformément aux dispositions de l'article L3221-2 du code du Travail.

Sur la période 2012-2015 du précédent accord sur l'égalité professionnelle, le budget d'augmentation accordé aux femmes a été supérieur à celui des hommes. Par ailleurs, il ressort du rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes 2014, une égalité salariale globalement acquise pour la rémunération de base à niveau de classification identique.

Les parties s'accordent pour définir la rémunération de base comme celle correspondant au salaire de base sur 12 mois inclus le 13^{ème} mois et hors primes, intéressement, participation, bonus ou part variable, heures supplémentaires et autres accessoires de rémunération.

Ainsi, ALSTOM Grid SAS garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L 3221-2 et L 3221-4 du code du Travail.

Objectif de progression	Maintenir l'égalité salariale
Pourcentage du budget d'augmentation entre les femmes et les hommes	

L'objectif du présent accord est :

- De maintenir l'égalité salariale, à situation comparable, constatée fin 2014 sur la totalité du périmètre de l'Entreprise,
- De continuer à résorber les écarts salariaux individuels injustifiés¹ entre les femmes et les hommes, à situation comparable.

Indicateur :

- *salaire de base annuel brut mini/moyen/médian/maxi (CDI, hors CASA, absences de longue durée et hors primes de toute nature) par sexe/classification).*

6.1 : AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Les décisions relatives aux augmentations individuelles de salaire et aux promotions devront être prises sur la base du professionnalisme, de la performance, des compétences et des contributions constatées dans le cadre de l'entretien annuel et devront être guidées par le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

6.2 : NEUTRALISATION DES PERIODES DE MATERNITE OU D'ADOPTION

Les congés de maternité et d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement du parcours professionnel, ni affecter l'évolution salariale (promotion, augmentation individuelle) des personnes intéressées.

Afin de pouvoir corriger les écarts éventuels, dans le cadre de l'attribution annuelle des augmentations individuelles, un examen particulier de la situation des femmes ayant eu un congé de maternité l'année N-1 devra être effectué. Cette démarche permettra de vérifier qu'elles ont bénéficié de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Action	Neutraliser les périodes de maternité ou d'adoption
Nombre de femmes de retour de congé maternité ou d'adoption ayant eu la moyenne des augmentations de salaire	100%

¹ *Ecart salarial injustifié = c'est un écart qui ne s'explique ni par le niveau de formation, ni par le niveau de responsabilité, ni par la position dans la classification, ni par l'ancienneté, ni par l'expérience, ni par le niveau de performance dans la durée, du salarié concerné.*

ARTICLE 7 – EVALUATION DES RISQUES

L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des salariés dans tous les aspects liés à l'activité de l'Entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers et à des facteurs de risques.

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes...); régulièrement, au moins une fois par an; lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques; à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail ou lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité.

Conformément à la loi, l'Entreprise s'engage à ce que l'évaluation des risques tienne compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Les résultats seront consignés dans le document unique et donneront lieu, si nécessaire, à la mise en œuvre d'actions de prévention.

**ARTICLE 8 – ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE
FAMILIALE**

ALSTOM Grid SAS réaffirme sa volonté d'aider ses salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. La parentalité et l'organisation du travail sont parties intégrantes de la politique RH de l'entreprise.

Afin de sensibiliser régulièrement le management et les salariés, un message spécifique sera adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler qu'ALSTOM Grid SAS a signé un accord spécifique sur ce sujet et pour souligner l'importance de l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

Une communication sera diffusée auprès des salariés et des managers sur ces dispositions relatives à la conciliation des temps de vie.

8.1 : PARENTALITE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

ALSTOM Grid SAS acte que l'équilibre vie professionnelle / vie privée est un des éléments qui contribue directement et indirectement à la performance individuelle du salarié et au bon fonctionnement de l'entreprise.

En conséquence, les parties conviennent que l'égalité professionnelle dans l'entreprise ne pourra être effective que si la parentalité est mieux prise en compte, de manière à ce que les salariés, hommes ou femmes qui prennent les différents types de congés liés à la parentalité, ne seront pas déconsidérés par leurs collègues et leur hiérarchie.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental d'éducation ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

Au départ des congés maternité, adoption et parental d'éducation, le salarié, à sa demande, peut bénéficier d'un entretien au cours duquel une présentation sera faite des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre le salarié et l'établissement durant ce congé (envoi de documentation, ...)

A l'issue des congés maternité ou d'adoption et parental d'éducation, quel que soit sa forme, l'Entreprise proposera systématiquement un entretien professionnel aux salariés. Le contenu de cet entretien doit porter sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié concerné en termes de qualification et d'emploi. Au cours de cet entretien, l'Entreprise et le salarié organisent le retour du salarié, déterminent les besoins de formation du salarié, examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de carrière. A la demande du salarié, cet entretien peut avoir lieu avant la fin des congés maternité ou d'adoption et parental d'éducation.

Dans le cas d'un retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le salarié qui n'a pas exprimé de souhait de mobilité est réintégré dans son emploi, ou à défaut dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sur son lieu d'affectation d'origine.

Les périodes d'absence du salarié en congé de maternité, de paternité, d'adoption, de congé de présence parentale, et de congé parental d'éducation sont intégralement considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du compte personnel de formation.

8.2 : CONGE PARENTAL D'EDUCATION

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue de leur adoption, ce congé peut être prolongé cinq fois au plus tard au sixième anniversaire de l'enfant.

Dans le cadre d'une suspension de contrat de travail liée à un congé parental d'éducation d'une durée de 6 mois, les salariés bénéficient du maintien d'une adhésion au régime frais de santé dans les mêmes conditions que lorsqu'ils sont en activité. Ainsi, les cotisations employeur frais de santé sont maintenues. Dans une telle hypothèse, la société verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, sous réserve que le salarié continue de s'acquitter de sa propre part de cotisations. De même, l'entreprise s'engage à maintenir sur la base d'un temps plein les cotisations retraite.

8.3 : CONGE DE PATERNITE

Le congé paternité est accordé à chaque salarié de sexe masculin ayant eu ou adopté un ou plusieurs enfants. ALSTOM Grid SAS encourage cette mesure en sensibilisant les managers et les ressources humaines sur les enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité des salariés masculins. En ce sens, ALSTOM Grid SAS maintient la rémunération à 100% en cas de congé paternité, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité sociale.

Objectif de progression	Encourager les pères à prendre le congé paternité
Nombre de congé paternité	

Action	Encourager les congés paternité
Taux des pères prenant le congé paternité	>à 95%%

8.4 : AUTORISATION D'ABSENCES REMUNEREES LIEES A 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 (salaire de base et prime d'ancienneté éventuelle) et sont assimilées à une période de travail effectif.

Face à l'essor des nouvelles manières de devenir parents, ALSTOM Grid SAS étend ces dispositions aux examens et actes médicaux entrant dans le cadre de la procréation médicalement assistée.

Par ailleurs, le conjoint salarié de la femme enceinte, ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre, au maximum à trois des examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement sans perte de salaire. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif.

8.5 : AMENAGEMENT DE POSTE, D'HORAIRES ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL PENDANT LA GROSSESSE

Après avis du médecin du travail, lorsque la grossesse affecte l'état physique de la salariée, ALSTOM Grid SAS s'engage 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 la grossesse et l'exercice de l'activité professionnelle pourront de même lui être proposées.

A l'issue de la grossesse, la salariée réintègre son poste d'origine.

▪ **la réduction de la charge de travail :**

Le volume de travail doit être adapté à la grossesse de la salariée.

▪ **le travail en équipe et de nuit :**

Selon les particularités et l'organisation du travail de chaque site, il est proposé avec son accord à la salariée d'intégrer un poste de jour.

Le reclassement interne d'une salariée enceinte sur un poste de jour se fait avec l'accord du Médecin du Travail et à salaire et niveau de classification au moins équivalents. Les primes versées à l'occasion d'une sujétion particulière comme le travail de nuit, en équipe (3x8 ou 2x8), en heures décalées qui ne seraient plus attribuées dans le cadre d'un travail posté en journée sont maintenues le temps de la grossesse.

▪ **l'aménagement et la réduction des horaires de travail :**

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

De plus, les salariées pourront bénéficier d'une réduction quotidienne du temps de travail dans les conditions suivantes :

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

- A partir du 6ème 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.

8.6 : PRISE EN COMPTE DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE DANS L'ORGANISATION DES DEPLACEMENTS ET DES REUNIONS

ALSTOM Grid SAS veille à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions professionnelles doivent être planifiées et respecter l'horaire de travail de l'établissement et, dans le cas, de réunions dépassant exceptionnellement cet horaire, les contraintes personnelles des salarié(e)s doivent être prises en compte.

8.7 : GARDE D'ENFANTS POUR LES FAMILLES MONOPARENTALES

Les parties signataires s'accordent sur la notion de « famille monoparentale » comme visant le cas d'un(e) salarié(e) qui élève seul(e) ou assume seul(e) la garde alternée (quelle que soit la fréquence de la garde) d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans.

En cas de déplacement professionnel dans le cadre d'une mission professionnelle, le parent concerné qui ne peut rentrer chez lui, l'Entreprise prendra en charge partiellement les frais de garde à hauteur de 50% sous réserve de la production d'un justificatif ou d'une facture de la garde de nuit.

Si l'enfant nécessite une surveillance médicale adaptée (infirmière d'état reconnue comme telle – avec un organisme agréé), la prise en charge se fera à hauteur de 100%.

8.8 : TEMPS PARTIEL CHOISI

Le temps partiel choisi est une formule de temps de travail accessible dans l'entreprise qui a pour but de mieux concilier pour les salariés les temps personnels et professionnels. Le temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière et salariale des salariés, ni pénaliser leur parcours professionnel et en particulier celui des femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilité.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

8.9 : RENTREE SCOLAIRE

A l'occasion du jour de la rentrée scolaire, le (la) salarié(e) peut bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'un aménagement de son emploi du temps en accord avec sa hiérarchie ou à défaut du DRH de façon à accompagner son ou ses enfant(s) à l'école depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6^{ème}.

Cet aménagement est neutre au regard du décompte des heures travaillées et sera considéré comme une autorisation d'absence payée.

ARTICLE 9 – CONGES LIES AUX EVENEMENTS FAMILIAUX

En cas de mariage ou de PACS, le salarié aura droit à une semaine calendaire de congé. Dans le cas où le PACS donne suite à un mariage, le salarié ne peut prétendre qu'une seule fois aux congés correspondants.

Dans le cas où le conjoint (marié ou pacsé) a des dates de congés principaux imposées par son employeur, ALSTOM Grid SAS facilitera autant que possible la possibilité pour le salarié d'ALSTOM Grid SAS de prendre les congés en même temps que son ou sa conjoint (e).

ru

\$ P9

Par ailleurs, les personnes liées par un PACS ou en concubinage notoire (certificat de concubinage à produire) , sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, bénéficieront d'une autorisation d'absence pour les évènements familiaux dans les mêmes conditions qu'un(e) salarié(e) marié(e) prévus dans leur convention collective de la Métallurgie.

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause, le ou le(s) jour(s) d'autorisation d'absence ainsi accordé(s) n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement.

ARTICLE 10 – ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE ET SOUTIEN FAMILIAL

10.1 : CONGE DE PRESENCE PARENTALE (Articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail)

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.

Le salarié bénéficie de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre à son gré, par enfant malade, pendant une période maximale 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, ALSTOM Grid SAS assurera, durant ce congé, un maintien du salaire brut à hauteur de 100% déduction faite de cette allocation et dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale.

De plus, ALSTOM Grid SAS maintiendra pour la durée du congé et pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations 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 au moins égale au budget moyen allouée de sa catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM, Ouvrier et Employé).

10.2 : CONGE ENFANT MALADE

Dès lors que la présence du salarié auprès d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans s'avère indispensable, celui-ci bénéficiera, par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, d'une autorisation d'absence de 5 jours rémunérés à 50% ou 2 jours rémunérés à 100% et 1 jour rémunéré à 50%.

Ces jours pourront être pris par journée ou par demi-journée. Dans ce dernier cas, cela nécessitera l'accord de la hiérarchie.

Pour bénéficier de ces autorisations d'absence, le salarié devra présenter un certificat médical indiquant la nécessité d'une présence parentale et une attestation mentionnant que son conjoint travaille et ne peut pas assurer la présence parentale.

10.3 : CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE (Articles L.3142-16 et suivants du Code du travail)

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.3142-16 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.

Quand le salarié bénéficie du dispositif légal de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ALSTOM Grid SAS complète cette allocation à hauteur de 100% du salaire journalier (base temps plein) pour la durée de versement de l'allocation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

ALSTOM Grid SAS prendra également en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de solidarité familiale, demande de renouvellement incluse. Si le/la salarié(e) est absent(e) pendant les revalorisations salariales, il/elle bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale au budget moyen allouée au sein de sa catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM, Ouvrier et Employé).

10.4 : CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL (Articles L.3142-22 et suivants du Code du travail)

Le congé de soutien familial 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 pour assister un membre de la famille présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

ALSTOM Grid SAS prendra en charge, pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de soutien familial, demande de renouvellement incluse. Si le/la salarié(e) est absent(e) pendant les revalorisations salariales, il/elle bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale au budget moyen alloué au sein de sa catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM, Ouvrier et Employé).

10.5 : DON DE JOURS DE REPOS AUX PARENTS D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE (Articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du travail)

En complément des dispositifs existants, les parties signataires ont souhaité mettre en place un dispositif de solidarité pour soutenir un salarié qui aurait besoin de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade, sans qu'il ne subisse une perte de rémunération. Le don de jours de repos répond à cette ambition.

Le présent dispositif s'applique à l'ensemble de l'Entreprise. Il concerne tous les salariés qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu importe leur statut, leur classification et leur ancienneté.

10.5.1 : Modalités du don

Le salarié doit formuler une demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines par laquelle il entend renoncer à un certain nombre de jours de repos. Il doit manifester de manière non équivoque sa volonté de procéder à un tel don.

Le don doit être anonyme, gratuit, volontaire et opéré au profit d'un salarié déterminé.

Les dons doivent être considérés comme définitifs et irrévocables et ne sauraient être réattribués au donateur.

La Direction a la possibilité d'accepter ou de refuser le don de jours au regard des nécessités de service. Elle fera connaître sa décision par écrit dans les 15 jours suivants la demande du salarié.

10.5.2 : Les jours de repos visés par le don

Seuls les jours de congés payés², de réduction du temps de travail³ (RTT), remplaçant le paiement des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement), au titre de la contrepartie obligatoire en repos, de congés d'ancienneté, peu important qu'ils aient été affectés sur un compte épargne temps peuvent être cédés.

La journée de solidarité est non cessible.

Le salarié a la possibilité de faire un don d'au maximum de cinq (5) jours de repos par année civile et ce afin de préserver le droit au repos des salariés conformément aux dispositions légales et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

² Seule la 5^{ème} semaine de congés payés est concernée et les éventuels congés de fractionnement

³ Jours RTT : il s'agit des jours de RTT salarié.

10.5.3 : Incidence du don sur le salarié donateur

Chaque jour de repos donné correspond nécessairement à des jours de travail supplémentaires pour le salarié donateur rémunéré et payé à l'échéance normale sans donner lieu à une éventuelle majoration versée au titre des heures supplémentaires.

10.5.4 : Le bénéficiaire des dons

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant âgé 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 pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don.

Le bénéfice des jours de repos cédés est conditionné à l'existence d'une maladie d'une particulière gravité rendant indispensable une obligation de présence auprès de l'enfant et une obligation pour lui de recevoir des soins contraignants.

Le salarié doit avoir la charge effective et permanente de l'enfant au sens du droit de la Sécurité sociale c'est-à-dire jusqu'à la fin de l'obligation scolaire ou après la fin de l'obligation scolaire, et jusqu'à l'âge de 20 ans. L'enfant à charge peut être né de parents mariés ou non, adopté ou confié en vue d'adoption ou recueilli. La notion de « charge » consiste à assurer non seulement le logement, la nourriture, l'habillement, mais aussi la responsabilité éducative et affective de cet enfant.

La particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être justifiés par un certificat de médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause.

La communication du certificat médical doit nécessairement se faire antérieurement ou au plus tard à la date du don. Dès réception de ce document, la Direction enclenche la mise en œuvre du processus d'information du personnel.

Pour bénéficier du dispositif, le salarié devra au préalable avoir utilisé toutes les possibilités d'absences c'est-à-dire :

- les jours de congés payés de l'année à prendre sur la période de prise en cours, à l'exclusion de 12 jours ouvrables (conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur),
- les jours de réduction du temps de travail (RTT),
- les jours remplaçant le paiement des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement),
- les jours au titre de la contrepartie obligatoire en repos,
- les jours d'ancienneté
- les jours de congé pour enfant malade (cf. article 10.2)

FD

10.5.5 : La prise des jours cédés

Le salarié adresse une demande d'absence pour enfant gravement malade auprès de la Direction des Ressources Humaines en respectant, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de huit (8) jours avant la prise des jours.

La prise des jours d'absence pour enfant gravement malade se fait soit par journée entière afin de couvrir la durée du traitement soit de manière fractionnée sous certaines conditions qui devront être définies en accord avec la hiérarchie.

Le salarié bénéficiaire de jours cédés conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et ce quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT.

ARTICLE 11 – SUIVI DE L'ACCORD

La mise en œuvre effective des engagements en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de développement de la parentalité repose sur la coordination et l'articulation entre le niveau de l'Entreprise et les Etablissements.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, un suivi des indicateurs et des objectifs de progression sera inséré dans le rapport sur la situation économique de l'établissement et pour les établissements de plus de 300 salariés dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Dans les établissements employant au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle sera créée. Elle sera chargée notamment de suivre les indicateurs et les objectifs de progression du présent accord et de préparer les délibérations concernant le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes remis chaque année par l'employeur au comité d'établissement.

Elle se réunira une fois par an en juin de chaque année.

Le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes devra être remis 15 jours avant la réunion aux membres de la commission de l'égalité professionnelle.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité d'établissement aux séances de la commission est payé comme temps de travail et, pour les titulaires, n'est pas déduit du crédit d'heures.

Par ailleurs, chaque année, le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes au niveau de l'Entreprise et le bilan de l'année N-1 des réalisations du présent accord sera présenté à la Commission sur l'Egalité des Chances et au Comité Central d'Entreprise

ARTICLE 12 - DUREE DE L'ACCORD ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente. Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties à négociation décident de mesures additionnelles.

Il est rappelé qu'il a fait l'objet, dans sa dernière version, d'une information et d'une consultation du Comité Central d'Entreprise du 26 et 27 mars 2015.

Chaque signataire peut dénoncer le présent accord sous réserve de respecter un préavis de trois mois et d'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception les autres parties signataires, ainsi que la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dans les mêmes formes.

ARTICLE 13 – DEPOT LEGAL

Dès la signature du présent accord, la Direction de l'Entreprise procédera, conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail, à sa notification par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge à chacune des organisations syndicales représentatives. La réception de cette lettre ou sa remise marque le point de départ du délai de 8 jours calendaires accordé à une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires non signataires pour s'opposer à l'avenant.

Passé ce délai et en l'absence d'opposition en bonne et due forme, le texte du présent accord sera, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Nanterre à l'initiative de la Direction de l'Entreprise, en deux exemplaires signés des parties dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec accusé de réception, et une version sur support électronique par mail, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Paris La Défense, le 7 Avril 2015

Exemplaire N°: 1/6

Pour ALSTOM Grid SAS
Direction des Ressources Humaines
François VIVIER



CFDT représentée par M Pascal GENTELET, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

CFE-CGC représentée par M Arnaud SEJOURNE, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;



CGT représentée par M Serge PAOLOZZI, en sa qualité de Délégué Syndical Central.



**ANNEXE N°1 : ETABLISSEMENTS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD A LA DATE DE LA
SIGNATURE**

Cette liste est susceptible d'évoluer, sans nécessiter la signature d'un avenant à l'accord

LISTE DES ETABLISSEMENTS ALSTOM Grid SAS

Etablissements	N° SIRET	Adresse
AIX-LES-BAINS	38919180000025	1 rue Paul Doumer - 73100 AIX-LES-BAINS
GRID MANAGEMENT	38919180000959	51 Esplanade du Général de Gaulle - Quartier Michelet - La Défense 10 - 92907 LA DEFENSE Cédex
ERT MASSY	38919180001023	102 avenue de Paris - 91300 MASSY
MASSY	38919180000728	102 avenue de Paris - 91300 MASSY
MONTPELLIER	38919180001015	Parc EUREKA – 81 rue euclide – CS 11140 30060 MONTPELLIER CEDEX 2 – France
ERT SAINT-PRIEST	38919180000421	655 Allée des Parcs - 69800 SAINT-PRIEST
VILLEURBANNE	38919180000033	130 rue Léon Blum - 69100 VILLEURBANNE

ANNEXE N°II : OBJECTIFS DE PROGRESSION ET PLAN D'ACTIONS

Domaine d'action 1 : RECRUTEMENT

Objectif de progression	Favoriser la mixité des équipes
Taux moyen de femmes recrutées en CDI (mobilité comprise) entre 2015 et 2018 > à 25,39%	
Action	Participer à des forums pour l'emploi et la formation
Nombre de manifestations pour l'emploi et la formation auxquelles participe ALSTOM Grid SAS	>2 par an

Domaine d'action 2 : FORMATION

Objectif de progression	Favoriser la mixité des équipes
Nombre d'heures moyen de formation pour les femmes et les hommes	
Action	Favoriser l'accès à la formation des femmes
Nombre de femmes formées	>20%

Domaine d'action 3 : PROMOTION

Objectif de progression	Equilibrer le pourcentage de promotions entre les hommes et les femmes toutes catégories confondues
Pourcentage de promotions des femmes par rapport à l'effectif féminin	
Action	Encourager les femmes dans les postes de management et à responsabilités
Nombre de femmes dans les équipes de direction	= ou > à 10%

Domaine d'action 4 : REMUNERATION

Objectif de progression	Maintenir l'égalité salariale
Pourcentage du budget d'augmentation entre les femmes et les hommes	

Action	Neutraliser les périodes de maternité ou d'adoption
Nombre de femmes de retour de congé maternité ou d'adoption ayant eu la moyenne des augmentations de salaire	100%

Domaine d'action 5 : ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Objectif de progression	Encourager les pères à prendre le congé paternité
Nombre de congé paternité	

Action	Encourager les congés paternité
Taux des pères prenant le congé paternité	>à 95%

FC



ANNEXE N°III : LISTE DES INDICATEURS

- Répartition des effectifs CDI et CDD par sexe et par catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM, Ouvrier et Employé).
- Nombre et répartition des embauches CDI (mobilité Groupe inter – secteurs comprise) et CDD, par sexe/catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM, Ouvrier et Employé).
- Taux de féminisation des effectifs CDI et CDD : > à 21%
- Nombre d'heures de formation par sexe/catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM (Administratif et Technicien), Ouvrier et Employé)
- Nombre de promotions par sexe/catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM (Administratif et Technicien), Ouvrier et Employé)
- Salaire de base annuel brut mini/moyen/médian/maxi (CDI, hors CASA, absences de longue durée et hors primes de toute nature) par sexe/classification).

ANNEXE IV : TABLEAU RECAPITULATIF DES CONGES ET AVANTAGES LIES

	Congé de solidarité familiale – Assistance d'un membre de la famille souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. art L.3142-16 et s. du Code du Travail. (Article 7.10)	Congé de soutien familial – Assistance d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Art L.3142-22 et s. du Code du Travail. (Article 7.11)
Durée du congé	3 mois renouvelable une fois.	3 mois renouvelable – au maximum un an sur toute la carrière
Indemnisation Sécurité Sociale	Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie Montant* : 55,15€ par jour en cas de suspension d'activité (dans la limite de 21 j.), ou 27,58€ par jour en cas de réduction d'activité (dans la limite de 42 j.)	non mais possibilité d'être employé par la personne aidée dans les conditions de l'article L.232-7 ou de l'article L.245-12 du Code de l'Action Sociale et des Familles
Indemnisation ALSTOM Grid	Complément ALSTOM Grid à 100% du salaire dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale pour la durée de versement de l'allocation	non
Cotisations au régime général de retraite	Oui sur la base de l'indemnisation ALSTOM Grid	Cotisations prises en charge par la CAF sous conditions de ressources (L.381-1 du Code de la Sécurité Sociale).
Cotisations Retraite du régime complémentaire	Part patronale prise en charge par ALSTOM Grid dans la limite de 6 mois.	Part patronale prise en charge par ALSTOM Grid dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse
Augmentation : individuelle de salaire au moins égale au budget moyen allouée au sein de sa catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM, Ouvrier et Employé).	oui	oui
Maintien du calcul de l'ancienneté	oui	oui
Entretien de départ et de retour de congé	oui	oui
Formation – remise à niveau	oui	oui

* montants applicables à la date de signature du présent accord

	Congé parental d'éducation - Fait suite aux congés de maternité ou d'adoption. Choix entre suspension du contrat de travail et passage à temps partiel > 16 heures hebdomadaires. Art. L.1225-47 et s. du Code du Travail. (Article 7.6)		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. Art. L.1225-62 du Code du Travail. (Article 7.8)
	Suspension contrat de travail	Temps partiel > 16 heures hebdo	
Durée du congé	Durée initiale d'un an max. renouvelable 2 fois.		Durée max. de 310 j. sur une période de 3 ans, renouvelable
Indemnisation sécurité sociale	Complément de libre choix d'activité (sous conditions de cotisations antérieures, d'activité)		Allocation journalière de présence parentale *: de 42,97€ pour un allocataire vivant en couple à 51,05€ pour un allocataire vivant seul.
Indemnisation ALSTOM Grid	non	non	Complément ALSTOM Grid à 100% du salaire dans la limite du 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 patronales sont prises en charge par ALSTOM Grid 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 d'ALSTOM Grid
Cotisations retraite du régime complémentaire	Part patronale prise en charge par ALSTOM Grid dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse		Parts patronale prises en charge par ALSTOM Grid dans la limite de 6 mois
Augmentation : individuelle de salaire au moins égale au budget moyen alloué au sein de sa catégorie professionnelle (Ingénieur & Cadre, ATAM, Ouvrier et Employé).	non	(non applicable)	oui
Maintien calcul de l'ancienneté	oui		oui
Entretien départ/ retour de congé	oui		oui
Formation – remise à niveau	oui		oui

* montants applicables à la date de signature du présent accord

