

**ACCORD RELATIF AU STATUT DU
PERSONNEL ITINERANT DE CHANTIER**

Entre la Société ALSTOM Power Service, Société Anonyme au capital de
10 026 560 Euros, dont le Siège Social est à LEVALLOIS-PERRET, 2 Quai
Michelet - 3 avenue André Malraux, représentée par

Monsieur Jean-Georges GUIBAL
Directeur des Ressources
Humaines et de la Communication

d'une part et

les Organisations Syndicales soussignées,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

B.G.

JG

F.C. - SL

JG

I. Les mesures d'accompagnement

En accompagnement à l'entrée en application du statut des personnels itinérants de chantier, les parties signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

A. Concernant les missions effectuées à une distance supérieure ou égale à 50 kilomètres, mesurée entre le lieu retenu comme étant le point de départ pour l'application des textes relatifs à l'indemnisation du déplacement et le lieu de mission :

- Une grille unique d'indemnité de remboursement des frais de déplacement est appliquée pour tous les personnels concernés sur l'ensemble du territoire ;
- Les indemnités journalières dites de « grand déplacement » (repas et hébergement) sont portées à 68 euros. Les indemnités journalières de transport sont fixées à 10,25 euros ;
- En conséquence, et afin de garantir au moins le maintien du niveau individuel de rémunération versée au personnel d'encadrement et assimilé et sur la base de la réalité des missions qu'il aura réalisées au cours des deux précédentes années, chaque personnel ATAM coefficient 395 et chaque personnel de statut cadre se verra intégré dans son salaire une somme équivalente au différentiel des indemnités qu'il a perçues par rapport à celle qu'il aurait perçues sur la base du montant des indemnités définis ci-dessus.

B. Concernant les salariés dits « embauchés locaux » ou assimilés (personnels rattachés) qui bénéficient à ce jour des indemnités dites « indemnités locales » :

« Les indemnités locales » sont remplacées par une indemnité forfaitaire dite indemnité journalière de panier repas fixée à 9 euros par jour travaillé.

Afin de garantir au moins le maintien de leur rémunération globale, la différence entre le total des indemnités payées au cours de l'année 2005 et le total des indemnités calculées sur la base des nouvelles dispositions contenues dans le présent document, pour une même période et une même activité, sera intégralement compensée dans le salaire de base.

Pour ce faire, une enveloppe financière spécifique leur sera consacrée, notamment dans le cadre de la politique salariale 2006.

Enfin, la situation des salariés, qui, malgré l'application des présentes mesures, auraient constaté une baisse de leur revenu, sera examinée sur demande des organisations syndicales signataires dans le cadre de la Commission d'application et de suivi de l'accord.

B.G. J.L. F.C. S.L.

J.C.L.

C. Concernant l'organisation du temps de travail :

Dans le cadre de la généralisation et de l'harmonisation des dispositifs d'annualisation – modulation du temps de travail des personnels itinérants de chantier, une prime dite « prime de modulation » est mise en place. Cette prime sera payée mensuellement et calculée en valorisant au tarif des heures supplémentaires toutes les heures de travail réalisées à partir de la 42ème heure hebdomadaire incluse.

D. Concernant le remboursement des frais de transport :

Il est admis la généralisation de l'utilisation du véhicule personnel pour se rendre et revenir du lieu de mission, et pour aller d'un chantier à un autre, et le remboursement des frais de voyages afférents sur la base des kilomètres parcourus mesurés à l'aide du référentiel mappy.fr (itinéraire express), ainsi que le remboursement forfaitaire des frais de péage.

Le remboursement se fera au taux forfaitaire de 0,35 euros du kilomètre.

II. Le statut de l'itinérant

La réalité et les perspectives de nos activités chantiers sont caractérisées par :

- une saisonnalité de l'activité accrue,
- une concurrence de plus en plus agressive (encouragée par nos Clients),
- un marché de plus en plus exigeant,
- une organisation encore fondée sur des activités liées à la construction d'équipements neufs.

Au regard de ce constat les principes et les valeurs nécessaires au développement de l'activité qui sont:

- valorisation du rôle du personnel itinérant,
- confirmation du principe d'équité dans la gestion du personnel,
- adaptation de l'organisation du temps de travail aux exigences du marché,
- compensation des contraintes réelles liées à l'exercice du métier,

servent de fondement au statut du personnel itinérant de chantier qui se trouve énoncé dans les articles de ce statut.

A. Engagements de la Direction :

1- Fournir du travail en tenant compte de la saisonnalité et du volume des activités

Dans le cadre de la charge d'activité disponible, l'entreprise s'organisera de façon à fournir un volume de travail suffisant pour permettre à chaque salarié d'effectuer les 1607 heures de travail annuel.

B.G.

SM

EC - SL

JLL

Cette organisation pourra amener la direction à augmenter le nombre d'heures inscrites au compteur du temps de travail annuel en relevant le seuil de déclenchement du paiement de la prime de modulation.

La répartition de la charge d'activité s'effectuera d'une part en fonction des compétences nécessaires à la réalisation de l'activité et d'autre part sur la base des compétences individuelles disponibles.

Cette organisation du temps de travail ne concerne pas le personnel soumis au forfait annuel en jours.

2- Aider les personnels itinérants de chantiers dans la mise en œuvre de leur déplacement

Les besoins du client en matière de service conduisent à la multiplicité des missions et des changements de chantier tout au long de l'année. En conséquence la planification et donc la préparation des aspects logistiques individuels sont rendus difficiles. Ces difficultés sont accrues lors des périodes d'arrêt de tranche ou l'on assiste à une saturation des possibilités d'hébergement. A ce titre la Société met en place les dispositifs suivants et s'assurera de leur communication au personnel concerné et de leur efficacité.

Diffusion à tous les personnels itinérants de chantier en début d'année d'un annuaire contenant :

- les coordonnées de tous les responsables des implantations locales en France,
- les coordonnées des accueils téléphoniques de tous les Sites d'intervention référencés pour connaître les facilités logistiques sur place (village entreprise, navette transport, restauration, adresses utiles,...)
- les coordonnées indicatives de quelques hôtels, gîtes, chambres d'hôtes, meublés, campings se trouvant à proximité des Sites d'intervention.

Sauf exception, un délai de prévenance d'au moins 2 jours sera respecté entre l'ordre d'affectation et l'affectation sur le site. Voir cas du personnel local.

Par ailleurs, si la durée prévisionnelle d'une mission venait à être modifiée, la Direction mettra tout en œuvre pour en informer le salarié concerné le plus tôt possible.

Si toutefois aucune information n'avait été transmise quant à la prolongation d'une mission, ce prolongement se verrait l'objet d'un nouvel ordre de mission.

3- Compenser les contraintes du métier et du statut de l'itinérant

Dans l'exercice de son métier le personnel de chantier fait face à des contraintes spécifiques liées à la fois à la nature et à la saisonnalité de l'activité et aux déplacements.

Ces contraintes s'exercent sur les conditions de travail, ainsi que sur l'organisation de la vie personnelle.

B.G. R.M. F.C. S.L.

ALSTOM

La contrainte sur l'organisation de la vie personnelle est proportionnelle à la fréquence et la durée de l'éloignement du domicile familial, ainsi qu'aux modifications régulières des plannings d'activités.

La société prend les dispositions nécessaires pour minimiser les contraintes autant que faire se peut en organisant et planifiant au mieux les activités sur site. Ces contraintes sont proportionnellement compensées par un système d'indemnisation adapté.

Si des contraintes subsistent, qu'il s'agisse de niveaux anormaux de contraintes existantes ou qu'elles soient de nature extraordinaire par rapport à la normalité admise dans l'exercice de l'activité, elles font l'objet de compensations adaptées dans leur nature et leur montant .

4- Compenser les coûts supplémentaires liés au déplacement

Les déplacements engendrent des coûts supplémentaires liés au logement et à la prise de repas hors du domicile et les autres frais inhérents aux déplacements. Ces coûts supplémentaires font l'objet d'une compensation par l'employeur. La nature et le montant des compensations doivent permettre à l'agent de se loger et de se nourrir suivant un standard de qualité commun et correct.

5- Assurer au personnel itinérant une gestion des ressources humaines de qualité équivalente à celle garantie aux sédentaires

La Direction met un place un dispositif de gestion des ressources humaines spécifique à l'ensemble de son personnel itinérant afin de l'aider à développer son employabilité :

La mise en oeuvre de ce dispositif est assurée en relation avec les Directions des établissement concernés.

Il a pour objectif de veiller à ce que :

- chaque salarié bénéficie d'un entretien annuel d'évaluation et de développement qui doit permettre de lui garantir :
 - o une juste évaluation de sa performance
 - o les moyens d'un développement de ses compétences
 - o son parcours professionnel dans l'entreprise
- la communication entre la direction et les personnels itinérants soit permanente et favorise les échanges en matière d'organisation et de conditions de travail ,
- le personnel itinérant bénéficie des mêmes informations que celles diffusées au personnel sédentaire.

B.G.

M.M.

F.C. SL

ALSTOM

6- Rendre claires et communiquer les règles à appliquer à l'ensemble du personnel concerné et ainsi en faciliter l'application et le respect

A ce titre le recueil des règles applicables en matière de conditions de chantier (déplacements, primes d'activités liées à des conditions d'intervention spécifiques, ...) sera actualisé et figure en annexe au présent statut.

Il vise à harmoniser et simplifier les règles de gestion afin d'assurer l'équité entre les personnels itinérants des différents établissements de APS et de respecter le cadre social spécifique du personnel itinérant. Ce recueil est remis à chaque salarié.

7- Planifier la prise de congé

La période de forte activité s'étend traditionnellement entre mai et octobre et à ce titre limite la prise de congés durant cette période. La direction s'engage à planifier les congés et à respecter autant que faire se peut cette planification.

La direction s'engage à apporter une réponse définitive à la demande de congé au plus tard un mois après que la demande du salarié lui soit parvenue.

Ainsi, l'entreprise ne pourra modifier les dates de congés qu'en accord avec le salarié dès lors que ce dernier a déjà reçu une réponse positive à sa demande de prise de congés.

8- Réactualiser périodiquement les indemnités de déplacement et de transport

Le montant des indemnités de déplacement est revu annuellement sur la base de l'indice INSEE des prix à la consommation – hôtellerie, cafés, restauration - ensemble.

Le montant des indemnités de transport pour le remboursement des frais kilométriques est revu annuellement sur la base de l'indice INSEE des prix à la consommation – utilisation de véhicules personnels – ensemble.

B. Engagements de l'itinérants de chantier

1- Avoir le sens du service

Compte tenu de son activité de service impliquant la recherche de la satisfaction du client dans des contextes d'urgence et d'imprévisibilité liés aux besoins le personnel de chantier est :

- joignable et disponible pour faire face à toute mission ;
- prêt à partir en mission sous un délai maximum de 2 jours ; titulaire d'un passeport en cours de validité pour le personnel ayant travaillé à l'export depuis moins de 3 ans, et dispose de son carnet d'habilitations et de sa fiche d'aptitude médicale ;
- à jour quant aux examens médicaux de la médecine du travail et à toute recommandation de vaccination complémentaire formulée par la médecine du travail.

BG

JK

FC SL

ALSTOM

2- S'adapter aux conditions de réalisation des missions

Le salarié s'adapte :

- aux missions qui lui sont confiées qui peuvent varier en fonction du niveau et de la fluctuation de la charge,- aux impératifs de délais de plus en plus contraignants et aux contraintes de productivité.

Le salarié s'adapte à l'organisation du temps de travail découlant de ces variations et fluctuations. Conformément aux dispositions liées à la modulation du temps de travail, les jours travaillés sur la semaine peuvent inclure le samedi et le dimanche, en privilégiant toutefois le volontariat, l'Inspecteur du Travail compétent étant alors informé par la Direction des Ressources Humaines. De même, la durée hebdomadaire est susceptible de varier de 0 heures à 48 heures sauf exception, en alternance avec des périodes non travaillées.

Le salarié reconnaît la mobilité géographique liée à cette itinérance comme une caractéristique intrinsèque de son métier et accepte le principe de la succession des missions.

3- Les congés

La période de forte activité s'étend traditionnellement entre mai et octobre.

En conséquence le salarié pourra être amené à ne pouvoir prendre que deux semaines consécutives sur cette période.

4- Assurer le travail d'équipe

Conséquence de la mobilité géographique, le personnel itinérant change fréquemment d'environnement de travail et en particulier de hiérarchie opérationnelle et de coéquipiers. Cette réalité renforce la nécessité pour chacun de contribuer au développement de l'esprit d'équipe et à la communication avec ses collègues de travail et sa hiérarchie.

5- Valoriser l'image d'ALSTOM auprès des Clients

Le personnel étant de par sa présence sur site un des représentants de la société vis à vis du Client, il se doit d'adopter une attitude positive et constructive et être à l'écoute du client afin de recueillir toutes ses réactions et le guider le cas échéant vers un autre interlocuteur.

Il se doit par ailleurs d'observer un devoir de réserve sur tout ce qui a trait à la vie interne de l'entreprise.

6- Développer son employabilité

Le salarié est un acteur du développement de ses compétences et de l'amélioration de ses performances.

B.G.

ML

FC - SL

7- Entretenir une bonne communication avec sa hiérarchie

La communication est l'affaire de chacun. A ce titre le salarié est acteur dans la recherche et la transmission des informations. Il l'est également dans la communication avec ses collègues et sa hiérarchie.

III. Commission d'Application et de Suivi

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent accord, les parties conviennent de constituer une Commission d'Application et de Suivi, composée de 2 représentants maximum par organisation syndicale signataire et de deux membres de la Direction.

La Commission d'Application et de Suivi se réunira ordinairement une fois par an. Elle pourra toutefois tenir une réunion extraordinaire, soit à la demande de la Direction, soit à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires du présent accord.

Lors du premier bilan annuel, la Commission examinera les cas particuliers.

IV. Entrée en application

Les dispositions relatives au grand déplacement seront mises en œuvre dès la signature du présent Accord.

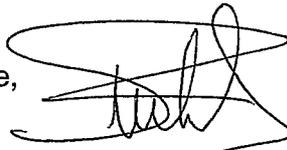
Les autres dispositions entreront en vigueur à compter du 01^{er} avril 2006.

Les itinérants de chantier et la direction s'engagent à respecter l'esprit et la lettre du présent statut et du recueil des conditions de chantier qui lui est annexé.

B.G SL SL

Fait à La Courneuve, le 14 février 2006,
En 10 exemplaires,
Exemplaire n° 5

Pour la Société ALSTOM Power Service,



M. Jean-Georges GUIBAL,
Directeur des Ressources Humaines et de la Communication, d'une part,

Et les Organisations syndicales, d'autre part,

C.F.D.T. représentée par M. Michel MALAPERT



C.F.E. - C.G.C. représentée par M. François CONQUET

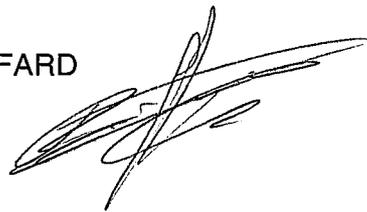


C.F.T.C. représentée par M. Samuel LAINE



C.G.T représentée par M. Christian KERBIRIOU

C.G.T-F.O. représentée par M. Guy BOUFFARD



SUD représentée par M. GENTY