



ACCORD RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016
SUR LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL
ET LA RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE
AU SEIN D'ALSTOM POWER SERVICE

Entre

La société **ALSTOM Power Service**, société par actions simplifiée à associé unique au capital de 10 000 000 euros, dont le siège social est à Levallois-Perret (92300) sis 2 Quai Michelet - 3 avenue André Malraux, représentée par Madame Samira BELHADAD, en qualité de Directrice des Ressources Humaines dénommée ci-après et indifféremment « ALSTOM Power Service » ou « l'Entreprise » ou « la Direction »

D'une part,

Et

Les **Organisations syndicales représentatives** au niveau de l'entreprise :

- le syndicat CFDT représenté par Monsieur Michel MALAPERT en qualité de délégué syndical central
- le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Jean-Michel BUGSALIEWICZ, en qualité de délégué syndical central
- le syndicat CGT représenté par Monsieur William RAVEL en qualité de délégué syndical central

dénommées ensemble ci-après « les Organisations Syndicales »

D'autre part,

ALSTOM Power Service et les Organisations Syndicales étant dénommées ci-après ensemble et indifféremment « les Signataires », « les Parties » ou « les Parties signataires »

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

DB
W.R. 343 59



PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L2242-5 du Code du travail, dans sa version entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée s'est engagée entre la Direction et les Organisations Syndicales. Cette négociation annuelle obligatoire (ci-après NAO) s'est déroulée au cours de trois réunions, tenues respectivement les 21 janvier, 9 février et 17 février 2016.

Les thèmes à l'ordre du jour de la négociation ont été :

- les salaires ;
- la durée et l'aménagement du temps de travail ;
- l'épargne salariale ;
- l'égalité professionnelle.

Les documents visant à la préparation de ces réunions et relatifs à la société ALSTOM Power Service - et notamment la consolidation des informations relatives à l'ensemble de la Société quant aux salaires et à l'emploi, à la durée et à l'aménagement du temps de travail, à l'égalité professionnelle, à l'emploi des travailleurs handicapés - ont été préalablement transmis aux organisations syndicales.

En introduction à la négociation, la Direction a rappelé que la politique salariale à mettre en œuvre devait être définie en tenant compte de la situation économique et financière d'ALSTOM Power Service, et de celle, plus générale, de sa nouvelle maison mère, le Groupe General Electric (ci-après GE).

Dans ce contexte, la Direction souhaite poursuivre sa démarche de motivation de ses salariés grâce à une politique salariale visant avant tout la reconnaissance de leur performance et leur engagement constant pour atteindre les objectifs opérationnels définis pour la Société et l'amélioration de la compétitivité. Cette démarche se réalise à la fois dans un objectif constant d'équilibre emplois - salaires et avec un souci permanent d'équité.

Les parties signataires réaffirment l'importance de l'implication individuelle et collective des salariés de l'Entreprise et d'accompagner l'intégration au sein de GE avec un souci de fidéliser ses collaborateurs.

La politique salariale de l'Entreprise au titre de l'année 2016 sera fondée sur des augmentations individuelles, découlant de l'appréciation de la performance, préalablement évaluée lors de l'Entretien Annuel de Développement (ci-après EAD).

Cet entretien permet à la fois d'identifier et de valoriser compétence et performance et de mettre en place les moyens nécessaires pour contribuer à leur développement au service de l'Entreprise.

La Direction s'est engagée à ce que toute situation individuelle exceptionnelle donne lieu à un examen individuel et circonstancié, et ce dans le cadre des réunions de la Commission d'application et de suivi prévues à l'article 13 du présent Accord.



TITRE 1 : LES PROPOSITIONS DES PARTIES SIGNATAIRES

ARTICLE 1 : LES PROPOSITIONS DE LA CFDT

L'organisation syndicale CFDT a fait les propositions suivantes :

- Engagement par la direction de traiter en priorité les cas de salariés n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis 5 ans et plus ;
- Engagement à l'identique pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation salariale sur l'exercice précédent malgré l'obtention d'une note 2 ;
- Déplafonnement de la prime d'ancienneté à 18 ans avec un montant de revalorisation aligné sur l'indice du coût de la vie INSEE ;
- Proposition d'une indemnité compensatrice de déplacement local pour les jeunes embauchés Field service rattachés administrativement à un site défini lors de l'établissement de leur contrat de travail ;
- Revalorisation à hauteur de 2 euros par jour de l'indemnité panier-repas des personnels de chantiers ;
- Prévoir un budget par une négociation avec les partenaires sociaux pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes de SERVICE en terme de métiers, de formation et de rémunération ;

Malgré une situation d'inflation très faible en France, la CFDT demande à ce qu'un montant de 3% de la masse salariale soit affectée à la mise en place des mesures sociales et salariales sur cet exercice 2016, dont 0,8% au titre du rattrapage des années précédentes.

ARTICLE 2 : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

L'organisation syndicale CFE-CGC a fait les propositions suivantes :

- Augmentation générale de 1% pour l'ensemble du personnel ;
- Augmentation individuelle représentant au minimum 2% de la masse salariale totale ;
- Application effective des augmentations salariales de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2016 ;
- Fixation du salaire minimum pour les Ingénieurs et cadres au plafond de la sécurité sociale, soit 38.616 euros brut annuel pour 2016 ;
- Prime exceptionnelle de 3.000 euros pour l'investissement et l'adaptation des salariés dans le cadre de l'intégration au sein du Groupe GE ;
- Augmentation des bonus de 1% ;
- Ouverture rapides des négociations pour un accord de participation au sein d'ALSTOM Power Service.

ARTICLE 3 : LES PROPOSITIONS DE LA CGT

L'organisation syndicale CGT a fait les propositions suivantes :

- Retour à des augmentations générales pour tous salariés, comme cela se fait chez GE, de 3%, avec un minimum de 100 euros ;
- Augmentation de 1,5% en individuelle ;



- Augmentation de 1% en catégorielle pour faire disparaître les discriminations flagrantes entre les divers établissements et catégories de personnel ainsi que celles existantes entre les femmes et les hommes ;
- Relèvement du salaire minimum de l'entreprise à 2.000 euros ;
- Paiement par l'Entreprise de la Journée de Solidarité ;
- Uniformisation de l'indemnité de grand déplacement pour tous les salariés itinérants ;
- Instauration d'une prime compensatrice pour les itinérants lorsque les délais de prévenance ne sont pas respectés ;
- Rendre les EAD facultatifs pour les ATAM et les Ouvriers puisqu'ils ne bénéficient pas de bonus sur objectifs.

ARTICLE 4 : LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION DE GE POWER SERVICES

La Direction de GE Power Services a fait les propositions suivantes :

- Budget de 1,4% de la masse salariale pour les augmentations individuelles ;
- Budget de 0,1% de la masse salariale pour réajuster les salaires en cas de disparité entre salariés notamment dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Des mesures spécifiques qui accompagnent l'intégration au sein du Groupe GE dont l'objectif est de fidéliser les salariés ayant des compétences essentielles pour l'Entreprise ou ayant particulièrement performé au cours de l'année 2015 ;
- Un budget additionnel pour les promotions et les progressions.

TITRE 2 : LA POLITIQUE SALARIALE

La Direction et les Organisations Syndicales ont échangé et présenté leurs différents points de vue quant à la politique salariale à mettre en œuvre pour l'année 2016. A l'issue des trois réunions de négociations, les Parties signataires ont conclu le présent accord sur la base de la politique salariale suivante.

ARTICLE 5 : MESURES INDIVIDUELLES

1. Augmentations individuelles

Un budget spécifique de 1,4% de la masse salariale est alloué aux **augmentations individuelles**.

2. Suppression des écarts de rémunération

Afin de conserver une structure de rémunération équitablement répartie, une enveloppe catégorielle de 0,1% de la masse salariale est mise en place. Elle servira notamment à :

- réajuster certaines situations individuelles ;
- mettre en œuvre les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

DB 3/17
W.R. 53



3. Mesure spécifique liée à l'intégration au sein du Groupe GE

Une mesure spécifique est mise en place pour la durée du présent accord et dont l'objet est d'accompagner l'intégration au sein du Groupe GE.

L'objectif de cette mesure est de fidéliser les salariés ayant des compétences essentielles ou de récompenser ceux ayant particulièrement performé au cours de l'année 2015 afin de valoriser l'amélioration de la performance opérationnelle.

4. Augmentation salariale en cas de promotion ou de progression

La Direction poursuit en outre sa politique en matière de promotion et de progression, correspondant à un élargissement des responsabilités ou à des missions supplémentaires particulières au sein de la Société qui peuvent intervenir tout au long de l'année dans les cas suivants :

- passage de la position non cadre à la position cadre ;
- passage de la position d'ouvrier à la position d'agent de maîtrise ou d'agent technique ;
- changement de classification ou d'indice hiérarchique suite à un changement de fonction ou de responsabilités.

En outre, la Direction présentera à la Commission d'application et de suivi du présent Accord un résumé de l'application de la politique de promotions/progression au sein de la société, et ce en distinguant les évolutions effectives au 1^{er} avril 2016 de celles mises en œuvre au cours de la durée d'application de l'Accord.

5. Primes exceptionnelles pour les formateurs occasionnels et les tutorats cadrés

Le dispositif de primes exceptionnelles sera maintenu et déployé tout au long de l'exercice pour les salariés non éligibles au bonus. Ces primes seront notamment fondées sur :

- La réalisation de passerelles entre les lignes de produits ;
- La capitalisation et le transfert des savoirs au regard notamment des successions et des compétences critiques (hors tutorat cadré, tel que prévu dans l'accord Groupe GPEA) et auront par ailleurs pour objet d'encourager les formateurs occasionnels qui apportent leur contribution dans le cadre de « Cap' Savoir ».

Ne seront pas concernés les salariés appartenant à un niveau comité de direction de business et leur N-1.

Ces primes seront versées sur proposition du manager, après validation de la Direction des Ressources Humaines.

Il est par ailleurs rappelé que le dispositif de versement de primes dans le cadre du « Tutorat cadré » est maintenu tout au long de l'année, en application de l'accord Groupe GPEA.

ARTICLE 6 : MESURES COLLECTIVES

Les Parties Signataires conviennent de revaloriser la prime versée à l'ensemble des salariés d'ALSTOM Power Service à l'occasion de l'attribution d'une Médaille d'honneur du travail.

Le montant de la prime versée sera de :

- **320 euros** lors de l'obtention de la médaille du travail (15 années d'ancienneté)
- **460 euros** lors de l'obtention de la médaille d'argent du travail (20 années d'ancienneté)
- **900 euros** lors de l'obtention de la médaille vermeille du travail (30 années d'ancienneté)

DB
17/3
W.R. JS



- **1.000 euros** lors de l'obtention de la médaille d'or du travail (35 années d'ancienneté)
- **1.260 euros** lors de l'obtention de la grande médaille d'or du travail (40 années d'ancienneté)

ARTICLE 8 : CLASSIFICATION ET SALAIRE

La Direction s'engage à examiner la situation de tous les salariés dont la classification serait restée inchangée pendant cinq ans.

Par ailleurs la Direction s'engage à étudier la situation des salariés qui n'auraient pas eu d'augmentation depuis au moins deux exercices fiscaux.

La Direction s'engage à ce que **85% des salariés** bénéficient d'au moins une mesure de la politique salariale, hors participation et intéressement.

TITRE 3 : L'EPARGNE SALARIALE

ARTICLE 9 : INTÉRESSEMENT

Un accord d'entreprise relatif à la politique d'intéressement a été signé par la Direction et deux organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise le 24 septembre 2015. Les critères de mesure pourront être modifiés et révisés au travers d'un avenant à l'accord qui devra être signé avant le 30 juin 2016 pour l'exercice qui se clôturera au 31 décembre 2016.

ARTICLE 10 : PARTICIPATION

La Direction s'est engagée à ouvrir prochainement des négociations en vue de conclure un accord sur la participation.

Cet accord s'appliquera pour la participation dégagée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015, soit 9 mois suite à l'intégration au Groupe GE.

TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 11 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société ALSTOM Power Service, inscrit à l'effectif au 1^{er} avril 2016 dans chacun des établissements Service Belfort, TPS La Courneuve et TUS La Courneuve.

ARTICLE 12 : DURÉE D'APPLICATION

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, non reconductible, couvrant la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017. Il cessera automatiquement de produire des effets à l'expiration de cette période.



ARTICLE 13 : COMMISSION D'APPLICATION ET DE SUIVI

1. Fonctionnement

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent Accord, une Commission d'application et de Suivi, sera composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et des membres de la Direction.

Une première réunion permettant le suivi de la politique salariale prévue au présent Accord sera organisée dans le mois suivant la mise en œuvre de la politique salariale.

Des réunions supplémentaires seront organisées le cas échéant, soit à l'initiative de la Direction, soit à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires du présent Accord.

2. Attributions

La Commission de suivi aura pour mission :

- d'examiner toutes les questions relatives à l'application du présent Accord ;
- d'examiner la situation des salariés qui n'auraient pas bénéficié d'une mesure de promotion au cours des cinq dernières années ;
- d'examiner la situation des salariés qui n'auraient pas bénéficié d'une mesure salariale au cours des deux derniers exercices ;
- d'examiner la situation des élus conformément à l'accord de droit syndical ;
- d'examiner la situation des salariés au regard d'éventuelles discriminations qui serait porté à la connaissance de la commission.

ARTICLE 14 : PUBLICITÉ

Le présent Accord est établi en huit exemplaires pour remise à chaque signataire et dépôt à la D.I.R.E.C.C.T.E - Unité territoriale de Seine-Saint-Denis et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny (93).



Fait à La Courneuve, le 23 février 2016,

En 6 exemplaires,

Pour la Société ALSTOM Power Service d'une part,

Mme Samira BELHADAD,
Directrice des Ressources Humaines

Et les Organisations syndicales représentatives, d'autre part,

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

P.O

C.F.E. - C.G.C. représentée par M. Jean-Michel BUGSALIEWICZ

C.G.T représentée par M. William RAVEL