

ALSTOM

Power Service

ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL

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 :

22/12/2005

1

RR

FC SL

PS

Préambule

Les parties signataires du présent accord se sont rencontrées et ont convenu d'aménager l'accord du 25 juillet 2002.

La bonne application du droit syndical est au service du développement du dialogue social, de celui de l'entreprise et du salarié, notamment par la recherche d'un dialogue constructif, préalable à la mise en œuvre d'un projet collectif concernant le personnel. C'est pourquoi le droit syndical doit être organisé, et ce afin de permettre à chacun (représentants du personnel élus ou mandatés, hiérarchies et Direction) d'être un acteur responsable, conscient et respectueux à la fois de ses droits et de ses obligations.

Pour cela, les parties s'engagent à :

- faire évoluer les comportements vers un dialogue constructif,
- préserver un climat de courtoisie et de respect entre partenaires,
- favoriser la communication par une meilleure écoute et par la possibilité laissée à chacun de s'exprimer pleinement.

Toute ambiguïté dans le rôle de chacun doit être levée. Par conséquent, le respect du droit syndical, en général, et la bonne application du présent accord, en particulier, doivent permettre l'articulation et l'adéquation entre exercice du mandat et activité professionnelle pour les représentants du personnel.

Pour ce faire, l'information et la formation de ces acteurs doivent être renforcées (pratique du droit syndical et des relations sociales pour les hiérarchies, connaissance de l'entreprise d'un point de vue industriel et économique pour les représentants du personnel, ...).

Ainsi mieux définis les rôles de chacun, les échanges entre Direction et représentants du personnel seront facilités.

Le présent accord se substitue à l'accord du 25 juillet 2002, dès sa signature.

CHAPITRE I - DES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DES MANDATS DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 1 Concertation sociale

La volonté de concertation sociale conduit à favoriser le principe de la négociation sur des thèmes proposés aussi bien par la direction que par les organisations syndicales.

Chaque année, les organisations syndicales, à leur demande, seront reçues par la direction de la Société, séparément ou collectivement à leur choix, dans le cadre d'un échange sur la situation de la Société.

Article 2 Respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles

Les parties signataires s'engagent à veiller au respect de toutes les obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui leur incombent au titre du Droit Syndical et du Droit des institutions représentatives du Personnel.

Article 3 Cadre général de l'exercice

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel constitue une activité du fonctionnement normal de l'entreprise.

Les mandats de représentation du personnel s'intègrent dans l'activité professionnelle et constituent une étape du parcours professionnel.

La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du Personnel.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à veiller :

- pour le bon fonctionnement de l'entreprise à ce que le Droit Syndical et le Droit des institutions représentatives du personnel s'exercent dans la clarté et dans le respect des règles qui régissent la vie des bureaux, des ateliers, et des chantiers ;
- pour le bon fonctionnement de l'institution syndicale et des institutions représentatives du personnel, à ce que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, élu ou désigné, n'affecte en rien la situation et les perspectives de carrière de l'intéressé, ni n'empêche l'intéressé de suivre les actions de formation professionnelle organisées par l'entreprise.

Les articles qui suivent s'inscrivent en application de ces engagements.

Article 4 Evaluation professionnelle

Les parties rappellent l'importance accordée à l'appréciation professionnelle des salariés mandatés et élus d'ALSTOM Power Service, afin d'éviter toute différence de traitement avec des salariés non mandatés ni élus d'ALSTOM Power Service.

Il est précisé que l'appréciation des performances professionnelles et la détermination des objectifs d'un salarié élu ou mandaté devra tenir compte de la disponibilité requise pour l'exercice de ses mandats.

• L'entretien individuel annuel

La disponibilité des salariés mandatés ou élus sur leur poste de travail dépend du nombre de leurs mandats.

1. Pour tout salarié mandaté ayant disposé d'un volume d'heures de délégation et / ou de temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur inférieur à la moitié de la durée de son temps de travail, l'entretien annuel sera composé de :

- une fixation d'objectifs ambitieux, mesurables, acceptés, réalistes et planifiés, tenant compte de la disponibilité du salarié et des sujétions liées à ses mandats,
- une évaluation annuelle des résultats obtenus au regard des objectifs fixés, qui donnera lieu à une appréciation de la performance selon le processus de management de la performance d'ALSTOM Power Service,
- un plan de développement comprenant notamment des actions de formation liées aux perspectives d'évolution professionnelle, et fixées conjointement avec le responsable hiérarchique,
- un plan d'amélioration en cas de difficulté d'atteinte des objectifs.

Les parties conviennent par ailleurs que cet entretien annuel sera conduit par le responsable hiérarchique, et fera l'objet d'une validation par le responsable du département d'affectation du salarié, et ce sous la responsabilité du Responsable des Ressources Humaines.

Toutefois, à la demande expresse du salarié, le Responsable des Ressources Humaines pourra être amené à assister à l'entretien, et ce en présence du responsable hiérarchique.

L'entretien fera l'objet d'un document signé par chacune des parties, et pourra être porté à la connaissance du Délégué syndical ou du Délégué syndical central.
Les parties conviennent également qu'il ne sera pas fait mention de l'activité de représentation du salarié dans l'appréciation de sa performance, sans que cela ne pénalise le salarié dans son appréciation globale.

2. Pour tout salarié mandaté ayant disposé d'un volume d'heures de délégation et / ou de temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur supérieur ou égal à la moitié de la durée de son temps de travail, les modalités liées à l'entretien annuel sont identiques à celles décrites ci-dessus. En revanche, l'entretien annuel sera conduit par le Responsable des Ressources Humaines, et toujours en présence du responsable hiérarchique.

- **Formation du personnel d'encadrement amené à participer aux entretiens individuels**

Les parties souhaitent rappeler le rôle du personnel d'encadrement dans la tenue des entretiens individuels annuels des salariés mandatés.

Afin de le supporter dans cette démarche, la Direction s'engage à mettre en œuvre des actions de formation internes.

Ces actions de formation porteront sur la spécificité de l'activité de représentation syndicale au sein de l'établissement, de l'entreprise et de toute autre instance représentative du personnel au sein d'ALSTOM Power Service ou du Groupe ALSTOM ou de toute autre instance paritaire, ainsi que sur l'application du présent accord sur le droit syndical.

Le contenu de ces formations internes pourra également faire l'objet d'échanges avec les Délégués syndicaux dans le cadre des réunions annuelles de bilan d'application du présent accord.

- **Information quant à l'utilisation du crédit d'heures et planification des absences**

De leur côté, les représentants élus ou désignés :

- informeront leur hiérarchie des contraintes spécifiques auxquelles ils sont soumis,
- communiqueront, sauf cas de force majeure, le programme de leurs absences afin de faciliter l'organisation et la répartition du travail de l'équipe à laquelle ils appartiennent.

Dans l'utilisation du temps alloué pour l'exercice de son mandat, le représentant du personnel concilie les exigences de son mandat de représentation, qu'il exerce librement, avec les conditions de production ou de service de son emploi. De même, il contribue à préserver un équilibre entre ses activités professionnelles et de représentation du personnel.

- **Prise et accroissement de mandats**

Tout représentant du personnel qui acquiert un nouveau mandat ou qui accroît le nombre de ses mandats sera reçu par la direction de l'établissement et sa hiérarchie directe afin d'examiner les exigences de son engagement. Lors de cet entretien, il pourra se faire accompagner par un membre de son organisation syndicale appartenant à l'entreprise, dont le nom et la qualité seront communiqués à l'avance. Les réflexions porteront notamment sur les moyens susceptibles d'améliorer l'équilibre nécessaire entre l'exercice du ou des mandats et la tenue du poste de travail.

- **Rémunération**

Les directions d'établissements et les Directions des Ressources Humaines veilleront à ce que la moyenne des augmentations de l'ensemble des représentants du personnel soit a minima équivalente à l'augmentation moyenne des salaires de l'ensemble du personnel de l'établissement par grandes catégories comparables (Ingénieurs et Cadres, A/ETAM, ouvriers).

Un droit de recours spécifique est institué pour le personnel titulaire d'un mandat ouvrant droit à un crédit d'heures de délégation. En cas de désaccord sur l'appréciation portée sur l'activité professionnelle, le salarié pourra demander un entretien avec le niveau de gestion supérieur et informer la Direction des Ressources Humaines de cette démarche. Une réponse motivée écrite lui sera donnée dans un délai d'un mois à compter de cet entretien.

Pour les représentants du personnel ayant disposé d'un volume d'heures de délégation au moins égal à la moitié de la durée de leur temps de travail, l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles peut dans certains cas présenter des difficultés.

Aussi, ces représentants du personnel seront assurés d'un pourcentage d'augmentation individuelle de leur rémunération annuelle brute qui, sur la période correspondant à la durée de leur mandat, sera équivalent à celui observé en moyenne dans leur catégorie professionnelle (Ingénieurs et Cadres, A/ETAM, ouvriers).

Toute situation particulière portée à la connaissance de la direction des établissements fera l'objet d'un examen.

- **Evolution professionnelle et formation**

Les représentants du personnel ont accès aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Des mesures d'adaptation spécifique pourront être envisagées afin de tenir pleinement compte de l'exercice des fonctions liées au mandat.

Lors de l'entretien sus-visé à l'article 4, avec un représentant du personnel qui cesse un (des) mandat (s) dont le crédit d'heures est supérieur à la moitié du temps de travail mensuel, seront examinées les éventuelles formations nécessaires et préalables à sa nouvelle situation.

Lors de cet entretien, la demande d'un bilan de compétence pourra être formulée par le salarié, et, sera examinée pour conduire à une formation adaptation à un nouveau projet professionnel.

Article 5 Initiation à la vie économique de l'entreprise

Pour favoriser la recherche d'un dialogue constructif et afin de permettre aux représentants du personnel d'exercer au mieux leur mandat, la formation économique prévue par le Code du Travail sera complétée, pour les mandats exercés au niveau central (Délégué Syndical central et Comité Central d'Entreprise), par une formation interne d'une demi-journée à une journée à la connaissance de l'entreprise et des produits qui leur donnera une vue plus globale de la société dans laquelle ils évoluent.

Par ailleurs, par application de l'article L 451-1 du Code du Travail, le congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale peut être pris en plusieurs fois. La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne pourra excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions ou pour les salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Article 6 Information sur l'utilisation des crédits d'heures

Les représentants élus ou désignés respecteront l'utilisation des crédits d'heures qui doit donner lieu à information de la hiérarchie avant le départ en délégation du poste de travail. Cette information doit être complétée, dès le retour au poste de travail, de l'heure de fin de délégation et de l'indication du mandat au titre duquel cette absence a eu lieu.

Cette information relative à leur intention d'absence dans le cadre de leur délégation et à leur retour à leur poste de travail pourra être donnée à leur hiérarchie, soit selon les moyens classiques d'imprimés (bon de délégation pour le départ en délégation), soit selon tout autre moyen équivalent propre à l'établissement considéré, ou via la messagerie électronique Lotus Notes (un modèle sera établi à cette fin).

Toutefois, lorsque la durée envisagée d'utilisation du crédit d'heures est égale ou supérieure à une demi-journée de travail, elle devra être indiquée à la hiérarchie le plus en amont possible (sauf cas de force majeure) de façon à lui permettre de prendre les mesures nécessitées par l'absence du salarié concerné.

CHAPITRE II - DES MOYENS DE FONCTIONNEMENT

Article 7 Moyens matériels

La Direction veille à ce que les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel puissent exercer leur mandat dans de bonnes conditions. Chaque Direction d'établissement met à la disposition des sections syndicales soit un local commun pour les établissements de plus de 200 salariés, soit un local distinct par organisation syndicale pour les établissements de plus de 1 000 salariés.

En ce qui concerne les établissements de moins de 200 personnes, le chef d'établissement organisera au mieux, les moyens nécessaires à l'exercice des missions des sections syndicales.

La Direction veille à ce que ces locaux soient convenablement équipés : bureau, chaises, armoires, téléphone fixe.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux découlant des principes cidessus définis, peuvent faire l'objet d'un accord en application de l'Article L.412-9 du Code du Travail.

Article 8 Moyens de communication

Lorsque l'établissement est équipé du réseau téléphonique privé ALSTOM Power, les locaux syndicaux sont reliés à ce réseau.

Dans les locaux syndicaux tels que définis à l'article précédent, un fax, un ordinateur fixe, relié au réseau et équipé de la messagerie interne Lotus Notes, ainsi qu'une imprimante, seront installés.

L'utilisation de la messagerie interne est limitée à la communication entre organisations syndicales ou avec la Direction des ressources Humaines. Elle ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés ou servir de forum de discussion, sous peine de suspension provisoire ou définitive de l'accès à la messagerie.

Elle est pratiquée à partir des adresses Lotus Notes des organisations syndicales.

La mise à disposition de ces postes informatiques et les frais de connexion et d'hébergement sont à la charge de l'entreprise. Les produits consommables (papier, recharges, encre, ...) sont à la charge de l'organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale d'ALSTOM Power Service aura la possibilité de créer sa base de données partagées, permettant de publier sur un panneau d'affichage bureautique des informations exclusivement d'ordre syndical aux salariés qui se connecteront. Il ne pourra pas servir de forum de discussion.

Chaque base de données partagées permettra de stocker des documents dans la limite d'un plafond de 100 Mo. Les frais d'installation de cette base et la maintenance seront à la charge de l'organisation syndicale.

L'utilisation de ces moyens de communication se fera dans le respect strict des chartes informatiques propres à la société et des règles définies sur ce sujet. Elle doit être raisonnable.

La Direction veillera à ce que le volume des informations échangées n'entraîne aucun dysfonctionnement du réseau.

Le matériel mis à disposition par l'entreprise reste la propriété de celle-ci qui en effectue la maintenance. Toutefois, le délégué syndical central ou toute personne qu'il désignera nommément par courrier adressé à la direction des ressources humaines et qui sera communiqué à l'administrateur du réseau, sera désigné l'utilisateur à qui l'ordinateur sera affecté. A ce titre, il sera personnellement responsable de l'utilisation qui est faite de l'ordinateur et veillera notamment à reprendre les consignes de sécurité informatique et sera notamment tenu d'en protéger l'accès par un code, il sera également tenu responsable de toute dégradation du matériel.

La maintenance de cette messagerie est assurée par l'entreprise dans les conditions habituelles. Tout développement ou connexion spécifique lié à cette messagerie doit être autorisé et effectué par l'administrateur de la messagerie (service informatique).

Les utilisateurs sont soumis aux règles de discipline et de sécurité attachées à la messagerie professionnelle telles que déterminées par l'administrateur de la messagerie. Les utilisateurs sont tenus en particulier au respect des règles visant à la sécurité et à la gestion de la messagerie.

Dans le cadre des missions des Délégués Syndicaux Centraux, chaque Délégué Syndical Central titulaire disposera d'un téléphone portable avec un forfait de 2 heures par mois, pour une couverture France (payés ou remboursés pour les Délégués Syndicaux Centraux disposant d'un téléphone portable personnel).

Le dépassement du forfait engagera à titre personnel les Délégués Syndicaux Centraux concernés.

Article 9 Moyens financiers

L'ensemble des organisations syndicales représentatives bénéficie d'un crédit annuel de 21 000 euros qui se compose de la manière suivante :

- un forfait de 2 500 euros par organisation syndicale,
- une subvention de 6 000 euros, répartie entre les organisations syndicales représentatives de la Société en fonction du pourcentage sur le total des voix recueillies aux dernières élections CE et DP des établissements de la Société.

Le montant de ce crédit annuel sera revu le 01^{er} janvier de chaque année suivant l'indice INSEE national sans tabac de l'année écoulée, et versé dans le courant du mois de janvier.

Au titre de l'année 2006, et dans le cadre de la mise en œuvre du présent Accord, chaque organisation syndicale représentative recevra un crédit de 3.500 euros.

Le crédit est ouvert au nom du Délégué Syndical Central ès-qualité.

Article 10 Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales continuera à être faite à l'intérieur des établissements selon les pratiques actuelles. En cas de difficultés, les parties se rencontreront pour tenter de mettre un terme à celles-ci.

Article 11 Frais des organisations syndicales

Les frais de déplacement des délégués syndicaux centraux, dans le cadre des réunions avec la Direction des Ressources Humaines, seront régis par les dispositions suivantes :

- pour les frais d'hébergement et de restauration, une base forfaitaire,
- pour les frais de transport, les dispositions prévues par les Conventions Collectives.

Le remboursement de ces frais s'effectuera sur présentation de justificatifs, dès lors que la réglementation fiscale l'exige.

CHAPITRE III - DES REUNIONS ORGANISEES PAR LES SECTIONS SYNDICALES

Article 12 Information syndicale des salariés

Chaque salarié disposera, chaque semestre, d'un crédit individuel d'une heure non fractionnable, en vue de lui permettre d'assister, sans perte de rémunération, à une réunion organisée par une des sections syndicales de l'établissement pendant le temps de travail.

Ce crédit semestriel pourra être regroupé sur l'année et porté de ce fait à 2 heures en vue de permettre à l'intéressé d'assister à une réunion syndicale de cette durée.

Article 13 Utilisation du crédit individuel en conformité avec l'objet

Ce crédit ne pourra donner lieu à aucune utilisation étrangère à celle pour laquelle il a été institué. S'il apparaît à l'expérience que ce crédit n'est pas utilisé conformément à son objet, il pourra être organisé un contrôle de son utilisation, la section syndicale organisatrice de la réunion remettant aux participants une attestation de présence.

Article 14 Modalités pratiques de cette information

Pour tenir compte des impératifs liés à l'activité de l'établissement, les parties se sont mises d'accord sur les règles de base suivantes : en principe, chaque section syndicale ne pourra organiser, au titre du présent chapitre, plus de 2 réunions par an par implantation.

- les réunions devront avoir lieu de préférence en fin de journée de travail, leur durée ne pouvant être inférieure à une heure. Des dispositions dérogatoires pourront être décidées dans les établissements en accord avec les Directions locales, notamment pour permettre que les réunions puissent se tenir en début de journée ou changement de poste.
- la date et l'heure de chaque réunion seront communiquées, au moins 8 jours à l'avance par la section syndicale à la Direction de l'établissement.
- cette date sera portée aussitôt à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les panneaux de l'organisation syndicale considérée.
- le personnel devra faire savoir 3 jours ouvrés avant la date fixée pour la réunion qu'il entend y assister afin que les responsables hiérarchiques puissent prendre les dispositions nécessaires pour tenter de réduire les effets de son absence sur l'activité de l'établissement.

Les réunions ont lieu dans un local mis par la Direction de l'établissement à la disposition de la section syndicale.

Article 15 Conditions d'adaptation

Les dispositions d'application des articles 13 et 14 seront adaptées, s'il y a lieu, aux particularités de chaque établissement par la Direction, après que celle-ci ait discuté et recueilli les avis et suggestions des délégués syndicaux.

Article 16 Informations des adhérents des sections syndicales

Il est rappelé que les sections syndicales peuvent également réunir leurs adhérents dans le cadre des dispositions de l'Article L.412-10 du Code du Travail une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement mais en dehors des locaux de travail et en dehors du temps de travail des participants. Dans les établissements ayant mis en place un horaire personnalisé, les adhérents pourront participer à ces réunions en dehors de leurs temps de travail, soit après la fin de plage fixe et dans le respect de l'horaire de travail, dans la limite des heures d'ouverture de l'établissement, et dans les locaux syndicaux.

Article 17 Crédit d'heures collectif annuel pour les adhérents des Sections Syndicales

Les adhérents des sections syndicales représentatives pourront bénéficier collectivement d'un crédit en temps pour participer à la vie de la section syndicale.

Le crédit en temps pour les adhérents est fixé par section et par établissement, en fonction de l'effectif de l'établissement.

Ce crédit annuel pour chaque Section Syndicale d'établissement est de 20 heures par an.

Il ne peut être reporté d'une année civile sur l'autre.

La Direction des Ressources Humaines de l'Etablissement est informée en début d'année de l'identité des membres de chaque section qui utiliseront ce crédit. En cas de changement en cours d'année, elle sera prévenue préalablement.

Le délégué syndical d'établissement est responsable de la répartition de ce crédit d'heures entre les adhérents de sa section.

Les conditions d'utilisation et de paiement de ce crédit d'heures global sont celles du droit commun.

Les dispositions de l'articles 6, notamment relatives à l'information de la hiérarchie sur l'intention d'absence et le retour au poste de travail, sont applicables.

CHAPITRE IV- DES ABSENCES REMUNEREES POUR PARTICIPER AUX REUNIONS SYNDICALES (STATUTAIRES OU NON)

Article 18 Bénéficiaires

Dans chaque établissement, les membres des sections syndicales représentatives qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs sections syndicales ou au sein de leurs organisations syndicales ou dans les instances paritaires peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer à l'extérieur de l'entreprise aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants ou à des réunions syndicales et pour exercer leurs responsabilités.

Les conditions et les limites de ces absences sont déterminées ci-après.

Article 19 Crédit annuel d'heures

Les absences prévues à l'article 18 sont des absences rémunérées par prélèvement sur un crédit annuel d'heures égal à autant de fois 10 heures que chaque organisation syndicale a de délégués syndicaux dans l'établissement.

En cas d'épuisement des droits, un complément annuel de crédit, d'une journée au maximum pourra permettre à un membre d'une section syndicale, qui justifie être investi de responsabilités au sein de sa section, de participer aux réunions prévues à l'article 22.

Ce crédit complémentaire est réservé aux salariés dont les quotas d'heures mensuels sont inférieurs ou égaux à 20 heures, tous mandats confondus.

Les délégués syndicaux d'établissement ainsi que les délégués syndicaux centraux pourront disposer, dans le cadre d'accords de méthode pour ce qui concerne la préparation d'accords importants, de moyens supplémentaires (heures, prise en charge de déplacements).

Article 20 Formalisation de la demande

Les absences doivent être demandées auprès de l'établissement trois jours avant leur utilisation. Elles seront justifiées ensuite par un document émanant de l'organisation syndicale à l'échelon national, départemental, local ou de l'établissement, dans le cas de syndicat d'établissement.

Article 21 Désignation

Le droit à ces absences est ouvert au profit des personnes désignées par le délégué syndical ou le délégué syndical central.

CHAPITRE V - DE LA SUSPENSION DES CONTRATS DE TRAVAIL EN VUE D'EXERCER DES FONCTIONS DE PERMANENT SYNDICAL

Article 22 Principe

Un salarié, membre d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, peut obtenir une suspension de son contrat de travail en vue d'exercer des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Cette suspension du contrat de travail est soumise aux conditions définies aux articles suivants.

Article 23 Quota d'absences simultanées au sein d'un même établissement

Le droit de suspension du contrat est ouvert à raison :

- D'une personne par établissement de moins de 500 salariés,
- De 2 personnes dans les établissements de 500 à 1 999 salariés,
- De 3 personnes dans les établissements de 2 000 à 4 999 salariés.

Ces quotas s'apprécient toutes organisations syndicales confondues ; ils pourront être dépassés pour tenir compte des besoins propres à une organisation syndicale, après concertation avec la Direction de l'établissement concerné, compte-tenu d'une part des problèmes posés dans l'établissement par le détachement envisagé et d'autre part, du nombre total de "détachés" de l'organisation syndicale au niveau "Société".

Article 24 Durée de la suspension du contrat de travail

La durée de la suspension du contrat de travail demandée doit être au minimum de 1 an et au maximum de 6 ans.

Article 25 Modalités

Les demandes de suspension de contrat de travail sont présentées par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception et doivent parvenir, à la Direction de l'établissement, un mois avant la date souhaitée pour le détachement. La Direction de l'établissement s'engage à répondre dans un délai de deux semaines.

Les demandes sont examinées dans l'ordre d'arrivée. Celles auxquelles il n'est pas possible de donner suite demeurent en attente jusqu'à ce que le quota d'absences simultanées dans l'établissement permette la satisfaction de la demande en attente. Ces dispositions sont évidemment sans objet si les quotas de l'établissement sont dépassés, conformément au 2ème alinéa de l'article 23.

Si entre-temps, le salarié demandeur n'est plus intéressé par cette possibilité de suspension de contrat de travail, il doit en informer la Direction par lettre recommandée.

Les demandes de suspension du contrat de travail peuvent être renouvelées par les intéressés un mois avant l'expiration de la période, dans la limite de la durée maximale de six ans.

77

FC

SL

Jce

Elles sont satisfaites dans la mesure où les quotas d'absences simultanées le permettent et compte tenu de l'aménagement éventuel prévu au 2ème alinéa de l'article 23.

Article 26 Fin de la suspension du contrat de travail

Le salarié dont le contrat de travail a été suspendu, a une garantie de réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent au sein de l'établissement, ou à défaut, de l'entreprise, située dans un même lieu géographique, au terme de la période de suspension du contrat de travail initialement prévue.

Exceptionnellement, pour des cas de force majeure dûment établis, le droit de réintégration pourra être exercé en cours de période de suspension avant l'échéance du terme prévu, en accord avec la Direction de l'établissement et la Direction des Ressources Humaines de la Société.

Pour bénéficier de cette garantie, le "détaché" doit notifier par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction de l'établissement son intention d'être réintégré et ce, avec un préavis de deux mois.

Si cette condition n'est pas respectée, la Direction n'est pas tenue à réintégration et le contrat est considéré comme rompu du fait du "détaché".

En cas de dépassement de la durée maximale précitée, le contrat de travail est rompu. Le salarié peut alors solliciter sa réembauche par lettre recommandée avec accusé de réception.

La Direction, dans le cas prévu aux deux alinéas précédents, constatera la rupture du contrat de travail du fait du détaché en observant la procédure de licenciement.

Lors de sa reprise, le salarié a un entretien avec la Direction de l'établissement pour examiner les questions qui peuvent se poser relativement à sa réembauche.

Celle-ci est assortie d'une rémunération équivalente qui tient compte de l'augmentation moyenne des salaires de sa catégorie qui est intervenue pendant la période de suspension.

Le salarié reprenant son emploi bénéficie de tous avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant la durée de suspension du contrat de travail (il faut entendre par avantages acquis, les avantages collectifs et non les avantages individuels).

Il bénéficie, en outre, en cas de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changements de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié dont le contrat est suspendu, tout en restant électeur dans son établissement d'origine, ne peut exercer aucun mandat, que ce soit à titre de délégué syndical ou que ce soit à titre de membre de Comité d'Etablissement, de représentant syndical au Comité d'Etablissement, de délégué du personnel et de membre désigné au CHSCT.

CHAPITRE VI - DU DELEGUE SYNDICAL CENTRAL

Article 27 Désignation

Par référence à l'article L.412-12 du Code du Travail, chaque syndicat représentatif peut désigner un Délégué Syndical Central d'Entreprise, distinct des délégués syndicaux d'Etablissement.

Chaque syndicat représentatif peut désigner en outre un Délégué Syndical Central Adjoint d'Entreprise.

Le Délégué Syndical Central d'Entreprise et le Délégué Syndical Central Adjoint bénéficient des dispositions légales relatives au Délégué Syndical d'Entreprise.

Article 28 Rôle

Le Délégué Syndical Central représente son organisation syndicale auprès de la Direction Générale, de même que le (ou les) délégué(s) syndical(aux) la représente auprès de la Direction d'Etablissement. En aucun cas, le Délégué Syndical Central ne peut intervenir aux lieu et place des délégués syndicaux locaux.

Article 29 Crédit d'heures

Il est convenu que pour l'exercice de sa fonction le Délégué Syndical Central dispose d'un crédit de 20 heures par mois qui s'ajoutent aux crédits d'heures dont il peut disposer à un titre quelconque dans son établissement.

Ce crédit de 20 heures peut être partagé avec le Délégué Syndical Central Adjoint, sous réserve de l'information préalable des Directions de leurs établissements, selon les modalités définies à l'article 22.

Article 30 Modalités d'utilisation du crédit d'heures

Les absences sur crédits d'heures du Délégué Syndical Central d'Entreprise principal, ou éventuellement de son adjoint, sont matérialisées par un bon de délégation spécifique à ce mandat.

Article 31 Réunions à l'initiative de la Direction

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de la Direction ne sont pas imputables sur le crédit d'heures défini à l'article 29.

Article 32 Local

Le Délégué Syndical Central d'Entreprise, principal et adjoint, utilise le local de la section syndicale de l'établissement auquel il appartient.

Article 33 Déplacements

Le Délégué Syndical Central et son adjoint peuvent pénétrer librement dans les établissements ou parties d'établissements d'ALSTOM Power Service, sous réserve d'en avoir préalablement informé la Direction de leur établissement et celle de l'établissement qu'ils souhaitent visiter.

Le Délégué syndical central pourra effectuer, chaque année, un voyage pour se rendre dans chacun des établissements de la Société.

CHAPITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 34 Commission de suivi

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

La Commission 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.

Article 35 Annexes

Dès lors que les textes relatifs au fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel seront établis, ils seront annexés au présent Accord.

Article 36 Durée de l'Accord

Le présent Accord prend effet à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 37 Effet et Dépôt de l'Accord

Les dispositions du présent Accord ne peuvent se cumuler avec les dispositions en vigueur dans les établissements de la Société ayant le même objet quelle que soit leur origine juridique.

Elles sont à faire valoir sur toutes dispositions ayant le même objet qui seraient prises au plan national, régional ou local, par voie légale, réglementaire ou conventionnelle.

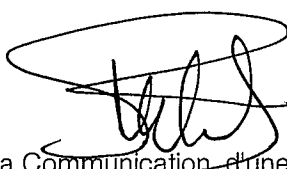
Le présent Accord établi en vertu des Articles L.132-1 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remises à chacune des parties signataires et dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Secrétariat -Greffes du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues à l'Article L.132-10 du Code du Travail.

Fait à La Courneuve, le 22 décembre 2005,
En 10 exemplaires,
Exemplaire n°...

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