

**ACCORD RELATIF AUX COMITES D'HYGIENE SECURITE ET  
CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA SOCIETE ALSTOM POWER SERVICE**

Entre la Société ALSTOM Power Service, Société Anonyme au capital de  
10 000 000 euros, dont le Siège Social est à LEVALLOIS-PERRET, 2  
Quai Michelet - 3 avenue André Malraux, représentée par

Monsieur Jean-Georges  
GIBAL 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 :

f.c. 1/7 n7  
SL B 22

JCS

### PREAMBULE

Principaux domaines d'action du CHSCT :

- l'hygiène et la sécurité : Le CHSCT a pour objet la conservation de la santé, la sécurité et la prévention des risques. Le CHSCT veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières. Il contribue à la protection de la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise, de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure et des travailleurs temporaires, et s'attache à améliorer les règles en vigueur dans l'entreprise. Le CHSCT contribue également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ci-dessus mentionnés.
- les conditions de travail : Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail. Il doit être associé à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes, la durée et les horaires de travail et l'aménagement du temps de travail (s'agissant des aspects techniques uniquement).

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT s'occupe de tous les travailleurs présents dans l'entreprise. En outre, la loi lui confie un rôle spécifique vis-à-vis de certaines catégories de personnels : les femmes et les handicapés.

### ARTICLE 1 : NOMBRE DE CHSCT

Les parties conviennent de la configuration suivante :

- un CHSCT itinérant pour l'ensemble du personnel itinérant de la société,
- un CHSCT site La Courneuve pour l'ensemble du personnel sédentaire des établissements TPS et TUS,
- un CHSCT site Belfort pour le personnel sédentaire de l'établissement de Belfort,
- un CHSCT site Pierrelatte pour le personnel de l'établissement de Pierrelatte,
- un CHSCT site Esvres pour le personnel sédentaire de l'établissement de Esvres.

A ce titre, il est rappelé que s'entend par personnel itinérant l'ensemble des salariés dont le contrat de travail comprend une clause spécifique caractérisant la mobilité dans le cadre de missions de chantier, ainsi que les personnels de mise en service et de contrôle.

Indépendamment de la répartition des effectifs faite en annexe, les CHSCT ont toutes prérogatives quant à l'ensemble du personnel intervenant dans la zone géographique de leurs attributions.

## Power Service

S'agissant plus particulièrement des agences de Villeurbanne et de Marseille, les Délégués du Personnel des salariés travaillant sur ces sites ont la possibilité de faire remonter directement aux responsables d'agence des problèmes relevant ordinairement des compétences du CHSCT.

### ARTICLE 2 : COMPOSITION ET DESIGNATION DES CHSCT

Chaque CHSCT est composé d'un Président, disposant des pouvoirs hiérarchiques et financiers suffisants pour décider de mesures relatives à l'hygiène et la sécurité.

Au regard des effectifs joints en annexe, les délégations du personnel de chacun des CHSCT sont composées de la manière suivante :

- CHSCT itinérant  
3 membres de l'établissement TPS La Courneuve, dont un membre de l'encadrement  
2 membres de l'établissement TUS La Courneuve, dont un membre de l'encadrement  
2 membre de l'établissement Service Belfort, dont un membre de l'encadrement  
1 membre de l'établissement Service Esvres
- CHSCT La Courneuve  
3 membres de l'établissement TPS La Courneuve, dont un membre de l'encadrement  
3 membres de l'établissement TUS La Courneuve, dont un membre de l'encadrement
- CHSCT Belfort  
4 membres de l'établissement Service Belfort, dont 1 membre de l'encadrement
- CHSCT Pierrelatte  
3 membres de l'établissement Service Pierrelatte, dont 1 membre de l'encadrement
- CHSCT Esvres  
3 membres de l'établissement Service Esvres, dont 1 membre de l'encadrement

Chaque CHSCT dispose en outre de la possibilité d'inviter une personne susceptible d'apporter un éclairage spécifique au regard des sujets inscrits à l'ordre du jour des réunions.

Chaque organisation syndicale peut également désigner un représentant syndical au CHSCT.

Les membres des délégations du personnel sont désignés par un collège composé par les membres élus du Comité d'Etablissement et les Délégués du Personnel de leur établissement.

Tout salarié peut être désigné dès lors qu'il remplit la condition d'existence du CHSCT en question.

### ARTICLE 3 : NOMBRE DE REUNIONS

Il est convenu entre les parties que :

- le CHSCT itinérant se réunira sur différents sites six fois par an, au rythme d'une réunion par trimestre, les deux réunions supplémentaires étant programmées en fonction de l'activité ;
- les CHSCT sites se réuniront tous les trois mois, soit quatre fois par an.

Par ailleurs, les secrétaires des différents CHSCT seront invités à participer à la réunion de la Commission Hygiène et Sécurité du Comité Central d'Entreprise, lorsque celle-ci aura à l'ordre du jour l'examen du rapport annuel.

### ARTICLE 4 : MOYENS DE FONCTIONNEMENT

Un crédit mensuel de 15 heures de délégation est octroyé aux membres des CHSCT.

Par ailleurs, le CHSCT itinérant et le CHSCT site La Courneuve disposent d'un local commun sur le site de La Courneuve.

Le CHSCT site Belfort dispose également de son propre local.

### ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE

Les membres des Comités d'Etablissements et les Délégués du Personnel se réuniront en collège unique dans le courant du mois de novembre afin de désigner les membres des CHSCT définis ci-dessus, qui pourraient par conséquent tenir leur première réunion avant la fin de l'année.

### ARTICLE 6 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société ALSTOM Power Service.

### ARTICLE 7 : CADRE JURIDIQUE

Le présent Accord est conclu dans le cadre des articles L131-1 et suivants du Code du Travail.

4/7

FC SL

MM

KG

BL

JAL

## Power Service

Les dispositions arrêtées par le présent Accord sont à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, actuelles et futures. Il en est de même des dispositions unilatérales et des usages.

Si toutefois des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées en lieu et place du présent Accord. Si ces dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent Accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Les dispositions du présent Avenant annulent et remplacent les dispositions antérieures de même nature et traitant des mêmes matières contenues dans les autres accords collectifs applicables au sein de la société ALSTOM Power Service.

### ARTICLE 8 : DUREE

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, et est applicable à compter du 01<sup>er</sup> novembre 2006, sous condition d'avoir été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la société ALSTOM Power Service.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues ci-dessous.

### ARTICLE 9 : INTERPRETATION

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les quinze jours suivant la demande, afin d'étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent Accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les quinze jours suivant la première.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

F.C 5/7  
SL  
TM  
G  
BI

### ARTICLE 10 : DENONCIATION

Le présent Accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel Accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L132-8 du Code du Travail, la société ne sera plus tenue de maintenir les avantages de la présente convention, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur ou la Convention collective applicable.

### ARTICLE 11 : DEPOT

Le présent Accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bobigny et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

### ARTICLE 12 : AFFICHAGE

Conformément aux articles R135-1 et L135-7 du Code du Travail, le présent Accord sera affiché dans les panneaux réservés à cet effet.

### ARTICLE 13 : 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 deux représentants maximum par organisation syndicale et de deux membres de la Direction de l'établissement.

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 de l'entreprise, soit à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires du présent accord.

6/7

SL

FL

SL

TE

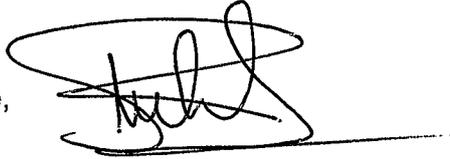
BE

JCC

Fait à La Courneuve, le 27 octobre 2006,  
En 10 exemplaires,

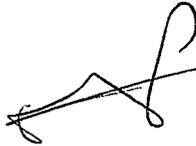
Pour la Société ALSTOM Power Service,

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

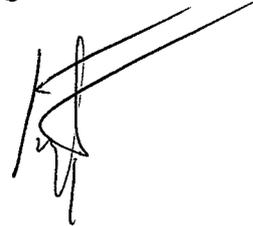


Et les Organisations syndicales, d'autre part,

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

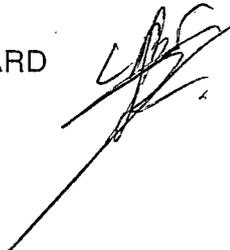


C.G.T représentée par M. Jacques GUILBERT



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

SUD représentée par M. Eric LEPAULARD



ANNEXE A L'ACCORD RELATIF AUX  
CHSCT DE LA SOCIETE APS

ITINERANTS/SEDENTAIRES A FIN SEPTEMBRE 2006

ETS	L Cat. rémunération	expatrié	itinérant	sédentaire	Total
Belfort	AA			31	31
	AM		69	9	78
	AT	1	16	109	126
	IC	6	12	92	110
	O		62	30	92
Somme Belfort		7	159	271	437
Esvres	AM ET TECHNICIENS		5	2	7
	EMPLOYES		15	16	31
	INGENIEURS ET CADRES			5	5
	OUVRIERS QUALIFIES		41	3	44
Somme Esvres			61	26	87
Pierrelatte	AM ET TECHNICIENS			1	1
	EMPLOYES			16	16
	INGENIEURS ET CADRES			5	5
	OUVRIERS QUALIFIES			42	42
Somme Pierrelatte				64	64
Technos la Courneuve	AM ET TECHNICIENS			1	1
	EMPLOYES			4	4
	INGENIEURS ET CADRES			7	7
Somme Technos la Courneuve				12	12
Technos Mitry	AM ET TECHNICIENS			2	2
	EMPLOYES			2	2
	INGENIEURS ET CADRES			2	2
	OUVRIERS QUALIFIES			3	3
Somme Technos Mitry				9	9
TPS La Courneuve	AM ET TECHNICIENS		100	64	164
	EMPLOYES		137	71	208
	INGENIEURS ET CADRES		43	176	219
	OUVRIERS QUALIFIES		81	1	82
Somme TPS La Courneuve			361	312	673
TUS La Courneuve	AA		1	39	40
	AM		30	9	39
	AT		34	126	160
	IC		11	89	100
	O		26	33	59
Somme TUS La Courneuve			102	296	398
Total		7	683	990	1680

F.C  
SL

MP

VG

EB

JCS