REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL OUVRIERS-EMPLOYES

Avenant n°2 portant sur la gestion des pointes d'activité et des remplacements

 La Compagnie Financière et Industrielle des Autoroutes COFIROUTE, représentée par Monsieur Stéphane GERARD, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part

- Les organisations syndicales signataires,
 - o Le syndicat CFTC représenté par
 - Le syndicat CGT représenté par
 - o Le syndicat FO représenté par
 - o Le syndicat SAOR CFDT représenté par O Civie Charmer Coc
 - o Le syndicat SGPA UNSA représente par Bernard Richard
 - o Le syndicat SNAPOP CFE/CGC représenté par
 - o Le syndicat SUD représenté par

D'autre part.

oe no SC

PREAMBULE

Deux éléments principaux caractérisent l'activité de COFIROUTE :

1. Des variations d'activité très importantes liées au trafic observé sur certaines périodes, notamment le week-end et pendant les vacances scolaires.

Pendant ces périodes, selon les sites, le trafic peut augmenter de manière très importante. Ce surcroît de trafic impose d'ouvrir de nombreuses voies de péage supplémentaires sur des périodes ciblées alors même qu'il s'agit par ailleurs des périodes privilégiées de repos et de congés des receveurs. Les conditions habituelles d'emploi des receveurs en contrat à durée indéterminée ne sont pas adaptées à cette problématique spécifique puisque les postes concernés sont situés sur des périodes isolées et que l'activité n'est absolument pas linéaire. Ces pointes d'activité sont en revanche prévisibles et permettent donc d'offrir des conditions satisfaisantes de programmation des horaires de travail.

2. L'obligation de continuité de l'activité, et ce, en tout point du réseau et notamment dans chaque gare de péage.

COFIROUTE exerce, dans le cadre de son contrat de concession, une activité continue 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Il s'agit là d'un point essentiel imposant de remplacer la plupart des salariés absents, parfois au dernier moment. La répartition des équipes sur l'ensemble du réseau et les dispositions en matière de mobilité limitent les possibilités de remplacement. Ainsi à titre d'illustration, un salarié d'Ancenis, même disponible, ne peut pas remplacer un autre salarié absent à Vierzon ou à St Arnoult. Par ailleurs, le court délai de prévenance des postes à effectuer en remplacement d'un salarié absent empêche le plus souvent l'entreprise de recourir à un de ses salariés compte tenu des règles de programmation prévues par l'accord du 03 mai 2006.

Un troisième constat s'impose :

L'entreprise a donc recours à des salariés en contrat à durée déterminée, dans le respect des règles en vigueur, pour répondre aux pointes d'activité décrites ci-dessus et remplacer des salariés absents. Compte tenu des éléments ci-dessus, le nombre de ces contrats peut s'avérer important, parfois pour des durées très courtes. Sans remettre en cause le droit de l'entreprise de recourir à ce type de contrats, les parties reconnaissent que cette situation n'est pas satisfaisante et doit être améliorée.

Les parties au présent avenant ont donc décidé de mettre en place de nouvelles dispositions permettant de réduire la précarité et de répondre aux obligations découlant de l'activité de l'entreprise tout en profitant à ses salariés.

Les parties ont ainsi veillé à ce que :

- Toute obligation nouvelle ne soit confiée qu'aux salariés volontaires et soit justement rétribuée,
- Ces dispositions ne puissent nuire aux conditions de travail des salariés,
- Un cadre clair et strict soit fixé afin de recourir à ces dispositions et aux contrats à durée déterminée en évitant tout risque de précarité des personnes employées dans l'entreprise,
- Un suivi précis puisse être effectué afin d'envisager les mesures correctives qui pourraient s'avérer utiles.

oe BBS

TITRE I - LA GESTION DES POINTES D'ACTIVITE

L'activité de la société COFIROUTE est soumise à des variations d'activité inhérentes à l'exploitation d'ouvrages routiers.

Outre l'effet évident des départs et retours correspondant aux périodes de vacances scolaires ou aux week-ends, notamment lorsqu'un jour férié permet leur allongement, l'évolution des habitudes des clients, au cours de dernières années notamment depuis 2000 - 2001, s'est traduit par la multiplication des périodes de congés dont la durée a par ailleurs été modifiée. Les congés sont aujourd'hui davantage fractionnés et accolés aux week-ends.

Cette évolution des comportements génère de nouveaux déplacements. Elle multiplie et accentue encore les pointes de trafic et donc les ouvertures de voies supplémentaires au péage.

Les organisations de travail existantes dans l'entreprise, adaptées depuis juin 2006 pour accompagner l'évolution des métiers de l'exploitation, ne permettent pas de répondre à ces problématiques spécifiques. Afin de tenir compte de ces évolutions, les parties au présent avenant ont souhaité adapter les dispositions existantes afin de favoriser l'embauche de nouveaux salariés en contrat à durée indéterminée.

CHAPITRE I : FAVORISER L'EMBAUCHE DE SALARIES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

ARTICLE 1: LES POINTES D'ACTIVITE HEBDOMADAIRES

Le trafic connaît des variations plus ou moins fortes tout au long de l'année avec une variation particulière d'activité en fin de semaine.

Les parties au présent avenant ont souhaité promouvoir l'embauche de salariés en contrat à durée indéterminée dans le cadre des dispositions prévues par l'accord « Réalités du terrain, métiers et organisation du travail ouvriers-employés » du 3 mai 2006 concernant le temps partiel modulé.

La prévisibilité des pointes d'activité hebdomadaires est compatible avec cette organisation du travail mais leur configuration nécessite de recourir à de nombreux salariés, chacun pour un volume horaire peu important.

Les parties, conscientes de cette réalité, décident de procéder à des embauches en contrat à durée indéterminée en veillant à ce que l'activité exercée dans l'entreprise par ces salariés constitue pour eux une activité accessoire, venant compléter leur activité principale, qu'il s'agisse de salariés poursuivant leur formation initiale (exemple : étudiants,...) ou de salariés exerçant à titre principal une autre activité professionnelle leur offrant la possibilité de compléter leurs ressources grâce à un contrat de travail dans l'entreprise.

Pour être certain que le contrat de travail conclu avec COFIROUTE constitue bien une activité accessoire pour le salarié, les parties conviennent :

- d'une part de limiter à 600 heures la durée annuelle maximale prévue au contrat,
- d'autre part de vérifier systématiquement que les personnes embauchées sont bien, lors de leur embauche, affiliées à un régime de la sécurité sociale en raison de leur activité principale dont ils devront justifier.

oc MBSG

La programmation des horaires de travail est transmise conformément aux règles de programmation définies par l'accord « Réalités du terrain, Métier et Organisation du travail Ouvrier Employés » du 3 mai 2006 (article 4.5, page 39).

Les salariés embauchés dans ce cadre bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, comme le prévoit l'accord « Réalités du terrain, Métier et Organisation du travail Ouvrier Employés » du 3 mai 2006 (article 3, page 37).

Par ailleurs, il est convenu qu'ils bénéficient, dès leur embauche, d'un salaire de base ne pouvant être inférieur au minimum prévu pour le niveau 1 ou au niveau de salaire qu'il percevait, dans l'entreprise, avant leur embauche en contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 2 - LES POINTES D'ACTIVITE ANNUELLES

Article 2-1 - Définition

L'absence de linéarité de l'activité de Cofiroute se traduit par des pointes de trafic à des moments précis de l'année. Ces pointes de trafic et les ouvertures de voies supplémentaires qui peuvent en découler sont prévisibles et reviennent chaque année à des périodes similaires (vacances scolaires ou d'autres périodes présentant un trafic supérieur à la moyenne).

La récurrence et la prévisibilité de ces pointes de trafic permettent d'avoir recours à des salariés en contrat à durée indéterminée dès lors que ceux-ci alternent les périodes travaillées correspondant aux périodes de très fort trafic et les périodes non travaillées lorsque le trafic est à son niveau courant.

Cette alternance de périodes travaillées et non travaillées est soumise aux dispositions prévues par les articles L212-4-12 et suivants du code du travail. Seuls des receveurs pourront être employés selon ces modalités et sous réserve des garanties suivantes.

Article 2-2 - Garantie d'égalité des droits

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, ces salariés bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet. Ce principe d'égalité concerne en particulier : la classification et la qualification, l'ancienneté, la formation professionnelle, la protection sociale, la représentation du personnel et les droits syndicaux, le repos hebdomadaire obligatoire, la promotion professionnelle et l'évolution de carrière. Ils bénéficient à ce titre d'un entretien annuel d'appréciation dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Article 2-3 - Forme et mentions du contrat de travail

Il s'agit d'un contrat écrit, à durée indéterminée. Il précise notamment, outre la qualification et les éléments de rémunération du salarié, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition du nombre des heures de travail à l'intérieur de ces périodes et la gare d'affectation du salarié.

L'année de référence est l'année civile.

Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

oc NB So

Article 2-4- Durée du travail

Si la récurrence et la prévisibilité des pointes d'activité sur l'année est compatible avec cette organisation du travail, leur configuration nécessite de recourir à de nombreux salariés, chacun pour un volume horaire peu important.

Les parties, conscientes de cette réalité, décident de procéder à des embauches en contrat à durée indéterminée en veillant à ce que l'activité exercée dans l'entreprise par ces salariés constitue pour eux une activité accessoire, venant compléter leur activité principale, qu'il s'agisse de salariés poursuivant leur formation initiale ou de salariés exerçant à titre principal une autre activité professionnelle leur offrant la possibilité de compléter leurs ressources grâce à un contrat de travail dans l'entreprise.

Pour être certain que le contrat de travail conclu avec COFIROUTE constitue bien une activité accessoire pour le salarié, les parties conviennent :

- d'une part de limiter à 600 heures la durée annuelle maximale prévue au contrat,
- d'autre part de vérifier systématiquement que les personnes embauchées sont bien, lors de leur embauche, affiliées à un régime de la sécurité sociale en raison de leur activité principale dont ils devront justifier.

Article 2-5- Programmation des horaires

La programmation des horaires de travail est transmise au salarié dans le respect des préavis suivants :

- Avec un préavis minimum de 12 mois :
 - o Fixation des dates exactes des périodes travaillée et non travaillées prévues au contrat
 - o Programmation indicative des repos
- Avec un préavis de 1 mois :
 - o Programmation définitive des repos
 - o Programmation définitive des postes

Aucun jour de disponibilité n'est prévu.

Aucune modification d'horaires n'est possible en deçà du préavis d'un mois, sauf accord du salarié.

Aucune interruption de poste ne sera programmée. Il ne pourra donc pas y avoir de poste fractionné.

Article 2-6- Modalités de rémunération

Le salaire est versé en fonction des heures de travail réellement effectuées sur les périodes travaillées.

Les majorations de postes sont également payées au fur et à mesure de leur exécution.

Le treizième mois et la prime vacances sont payés sur la base de la rémunération mensuelle moyenne déterminée à partir de la durée annuelle prévue au contrat et de la moyenne mensuelle des majorations réellement effectuées au cours de la période.

Pour la détermination du montant minimum de prime de vacances, il sera tenu compte du volume horaire contractuel du salarié pour l'application du prorata.

oc NB &

Il est convenu que les salariés embauchés dans ce cadre bénéficient, dès leur embauche, d'un salaire de base ne pouvant être inférieur au minimum prévu pour le niveau 1 ou au niveau de salaire qu'il percevait, dans l'entreprise, avant leur embauche en contrat à durée indéterminée.

Article 2-7- Congés payés

Le salarié acquiert des congés payés pendant les seules périodes travaillées.

Conformément à la convention d'entreprise, la période de référence s'étend du 1 er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Concernant la prise des congés payés, il est rappelé qu'elle est toujours soumise à l'accord de la hiérarchie à laquelle doivent être transmises les demandes dans les délais fixés par la convention d'entreprise.

Article 2-8- Acquisition de l'ancienneté

Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Ainsi le salarié pourra notamment bénéficier, dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- de la prime d'ancienneté,
- des droits à participation,
- du plan d'épargne groupe,
- de l'attribution de tickets restaurants et de chèques vacances,
- de la carte de circulation : le salarié choisira d'en bénéficier soit sur les seules périodes travaillées, soit sur l'année entière.

Article 2-9 - Protection sociale

Le salarié est couvert, au titre de la protection sociale, par le régime de remboursement des frais médicaux et de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, y compris pendant les périodes non travaillées.

CHAPITRE II : ENCADRER LE RECOURS AU TRAVAIL SAISONNIER

ARTICLE 1 - DEFINITION GENERALE

Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons et/ou des modes de vie collectifs. Les variations d'activités liées à la saison sont régulières, prévisibles, cycliques et indépendantes de la volonté de la société ou des salariés.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Le pic d'activité observé dans l'entreprise sur les mois de printemps et d'été en raison du surcroît de trafic lié à la multiplication des congés et départs en week-ends sur cette période nécessite l'emploi de personnel complémentaire, en renfort des équipes existantes. Il s'agit de receveurs ou d'agents routier auxiliaires.

Bien que le recours au travail saisonnier soit prévu de manière habituelle au sein de COFIROUTE du 1^{er} avril au 31 octobre. Les parties au présent avenant ont volontairement souhaité faire évoluer cette définition pour tenir compte de l'évolution des modes de vie collectifs et des dispositions qui précèdent.

Les parties ont ainsi décidé de limiter l'emploi de salariés saisonniers à la période du 1^{er} mai au 15 septembre, période correspondant à une très forte augmentation de trafic. Les travailleurs saisonniers sont embauchés en contrat à durée déterminée pour pourvoir des postes non permanents pendant la période saisonnière définie ci-dessus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ils bénéficient des mêmes droits que les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée.

TITRE II - LA GESTION DES REMPLACEMENTS

L'obligation de continuité de service, 24h sur 24 et 7 jours sur 7, propre à l'activité de l'entreprise et prévue par son contrat de concession implique de remplacer, parfois au dernier moment, les receveurs absents de leur poste, sans que ces postes de remplacement puissent être programmés à l'avance.

Afin de pourvoir au remplacement des receveurs absents et compte tenu de l'insuffisance des dispositions déjà prévues par l'accord d'entreprise du 3 mai 2006, les parties conviennent de mettre en place, un système d'astreinte péage.

Ce système doit permettre d'éviter de recourir à des salariés en contrats à durée déterminée pour remplacer les receveurs absents, notamment lorsque ces absences sont de courte durée. Ces remplacements seront autant que possible effectués par des receveurs employés en contrat à durée indéterminée, volontaires pour participer au système d'astreinte.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS ET REGLES DE FONCTIONNEMENT

Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif.

Lorsqu'il est d'astreinte, le salarié peut vaquer librement à ses occupations. Il doit cependant rester joignable par l'entreprise et être en mesure d'intervenir sur son lieu de travail habituel dans un délai maximum de 2 heures.

Sur demande du salarié, un temps d'intervention plus court pourra s'appliquer s'il souhaite éviter d'être appelé trop tôt par rapport à l'heure d'intervention, sous réserve de pouvoir effectivement intervenir dans un délai plus court (exemple : En principe, le receveur d'astreinte sera joint par téléphone avant 3 heures pour un début de poste à 5 heures. Il peut par exemple demander à n'être joint qu'à 4 heures pour ce même poste à effectuer afin de préserver au maximum son temps de sommeil).

De même, il est convenu que le receveur d'astreinte ne sera pas appelé la nuit si le poste à effectuer ne suit pas immédiatement l'appel.

Le receveur d'astreinte pourra être appelé pour remplacer un collègue absent de l'entreprise ou en délégation alors qu'il avait un poste programmé.

Il est cependant précisé qu'il ne pourra être fait appel au receveur d'astreinte pour le remplacement d'un salarié en grève.

S'il est rappelé, le receveur d'astreinte effectuera le poste initialement programmé sans que la durée totale puisse être inférieure à 4h30, même en cas d'intervention en cours de poste.

Pendant les périodes d'astreinte, un téléphone portable sera mis à disposition du salarié concerné et remis lors du prochain poste.

ARTICLE 2 - PERSONNEL D'ASTREINTE

Le nombre d'heures et de semaines d'astreintes est défini dans chaque centre.

Seuls les receveurs volontaires pourront intégrer le système d'astreinte.

L'astreinte sera proposée en priorité aux receveurs à temps partiel (hors situation de préretraite progressive).

oc NB Sc

En l'absence d'un nombre de candidats suffisant pour assurer le nombre d'astreinte défini sur le centre, le solde sera alors proposé, dans l'ordre

- aux receveurs à temps plein cyclé sur la base d'une activité non continue (article 3.1, page 31 de l'accord d'entreprise du 3 mai 2006),
- aux receveurs à temps plein cyclé sur la base d'une activité continue (article 1, page 24 de l'accord d'entreprise du 3 mai 2006),
- aux ex-receveurs service à temps plein cyclé sur la base d'une activité non continue (article 2, page 27 de l'accord d'entreprise du 3 mai 2006).
- aux receveurs en préretraite progressive ou en cessation partielle anticipée d'activité.

Un salarié peut renoncer à effectuer l'astreinte pour laquelle il s'est porté volontaire en respectant un préavis de 12 mois. Ce préavis peut être réduit à 4 mois si un autre salarié se porte volontaire à sa place.

Cette disposition ne s'applique pas pour les receveurs recrutés postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

En cas d'embauche le contrat de travail ne pourra inclure de l'astreinte que si celle-ci est destinée à satisfaire dès l'embauche le volume d'astreinte identifiée sur le centre.

Article 2-1- Receveurs à temps partiel

Le nombre de semaines d'astreinte supporté par le salarié sera défini en fonction du nombre d'astreinte nécessaire sur le centre et du nombre de salariés à temps partiel volontaires, sous réserve du respect des limites suivantes :

- Le nombre de semaines d'astreinte supporté par un même salarié ne pourra excéder
 13 semaines par an, soit une semaine sur quatre en moyenne;
- Lorsqu'il se déclarera volontaire, le salarié pourra déterminer le nombre de semaines d'astreinte par an qu'il entend supporter au maximum.

L'astreinte est programmée sur des semaines civiles qui ne comporteront aucun poste de travail programmé.

Ces semaines d'astreinte s'intercalent entre les périodes fixes et variables de sorte que le nombre de semaines variables est toujours égal au nombre de semaines fixes.

Les salariés à temps partiel (1200, 1300 ou 1400 h annuelles) ont la possibilité, s'ils le souhaitent, d'augmenter leur horaire annuel contractuel de 100 heures dans le cas où ils acceptent d'effectuer au minimum 6 semaines d'astreinte par an.

Si un salarié renonce à l'astreinte pour laquelle il s'est porté volontaire, l'horaire contractuel revient à son niveau initial sauf accord de la hiérarchie pour maintenir l'augmentation contractuelle de 100 heures.

En cas d'embauche, dès lors que le contrat de travail prévoit la réalisation d'au moins 6 semaines d'astreinte, ce volume d'heures annuel supplémentaire de 100 heures sera également ajouté à la base horaire minimum prévue par l'accord d'entreprise du 03 mai 2006 (article 4.2, page 38).

Article 2-2- Receveurs à temps plein

Les périodes d'astreinte des salariés à temps plein ne pourront excéder 7 jours consécutifs, au'elles correspondent à des semaines civiles ou non.

Les samedi et dimanche de repos prévus dans le cadre du cycle ne pourront être supprimés ou déplacés du fait de l'astreinte. Les autres jours de repos, s'ils sont modifiés du fait de la période d'astreinte devront dans tous les cas être attribués au cours de celle-ci sans

oc RBS

qu'aucune période de repos ne puisse avoir une durée inférieure à 32 heures.

Le nombre de période d'astreinte supporté par un même salarié ne pourra excéder 7 périodes par an.

L'astreinte est programmée sur des périodes qui ne comporteront aucun poste de travail programmé.

ARTICLE 3 - PERIMETRE D'INTERVENTION

Lorsqu'il est d'astreinte, un receveur est susceptible d'intervenir dans un rayon de 85 Kms autour de sa gare d'affectation habituelle.

Dans ce cas et s'il ne peut effectuer ce trajet dans de bonnes conditions de sécurité, le salarié pourra demander à bénéficier d'un hébergement proche de la gare sur laquelle il doit intervenir.

Chaque kilomètre supplémentaire par rapport à son trajet habituel, est indemnisé conformément aux dispositions de l'accord du 3 mai 2006 (article 3.2, page 18). Dans le cas où ce trajet supplémentaire excède 50 kms, l'ensemble de ce trajet supplémentaire donne droit à une compensation sous forme de repos doublée par rapport aux dispositions de mobilité ponctuelle prévues par l'accord du 03 mai 2006 (article 3.2, page 18)

En cas d'utilisation d'un véhicule de service, la compensation sous forme de repos reste due. La mise à disposition d'un véhicule de service ne doit pas entraîner l'allongement de trajet du salarié.

Les postes effectués au cours des périodes d'astreinte n'entrent pas dans le décompte du nombre de postes effectués en dehors de la gare d'affectation du salarié.

Le délai maximum d'intervention de 2 heures est toutefois déterminé par rapport à la gare d'affectation du salarié et les mesures d'accompagnement prévue en matière de mobilité ponctuelle par l'accord du 3 mai 2006 s'appliquent à partir de celle-ci.

ARTICLE 4 – DELAIS DE PROGRAMMATION

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné avec un préavis de 12 mois.

ARTICLE 5 - COMPENSATION

En fonction du besoin défini dans chaque centre, l'astreinte peut être de 24h/jour ou de 16h/jour. Les heures d'astreinte sont, au choix du salarié, rémunérées ou récupérées selon les modalités suivantes :

- en cas d'astreinte 24h : les heures d'astreinte sont, au choix du salarié, rémunérées sur une base forfaitaire de 210€ par semaine d'astreinte effectuée (soit 30€ par jour) ou récupérées à hauteur de 18h par semaine d'astreinte effectuée (soit 2,57 h par jour)
- en cas d'astreinte 16h: les heures d'astreinte sont, au choix du salarié, rémunérées sur une base forfaitaire de 140€ par semaine d'astreinte effectuée (soit 20 € par jour) ou récupérées à hauteur de 12h par semaine d'astreinte effectuée (soit 1,71 h par jour).

oc ABS

Ces montants forfaitaires seront revalorisés en fonction des augmentations générales.

Les heures de récupération devront être utilisées comme des congés payés et à ce titre être récupérées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise, soit avec un délai de prévenance à 4 mois.

Les heures de rappel sont incluses dans l'horaire contractuel et rémunérées dans ce cadre. Elles font néanmoins l'objet d'une majoration spécifique de 15% lorsque le salarié a été appelé moins de 24 heures avant le début du poste effectué.

Le paiement des heures d'astreinte et de la majoration spécifique de 15% interviendra sur la paie du mois concerné, selon la période d'activité traitée. Les heures d'astreinte programmées, non effectuées en raison de l'arrêt de travail du salarié, ne feront l'objet d'aucune compensation sauf en cas d'accident du travail.

ARTICLE 6 - DUREE DU TRAVAIL

en vigueur dans l'entreprise.

L'astreinte n'est pas une période de temps de travail effectif. La période d'astreinte est prise en compte pour le décompte des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le temps d'intervention constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel. Les heures travaillées pendant les semaines d'astreinte entrent dans la durée du travail et sont prises en compte au titre de l'horaire contractuel, sans que celui-ci puisse être modifié.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux temps de repos s'appliquent, même lors d'intervention au cours d'une période d'astreinte. A ce titre, deux interventions ne peuvent être réalisées sans respect du repos quotidien de 11 heures.

La durée minimum du poste pouvant être effectué suite à rappel sur astreinte est de 4,5 heures. Conformément aux dispositions en vigueur, à chaque poste effectué s'ajoute un temps pour couvrir les temps de prise de poste et de billetage. Le poste effectué comprend également un temps de pause, conformément aux dispositions

ARTICLE 7 - SUIVI DES HEURES D'ASTREINTE

En fin de mois, chaque salarié recevra un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectué au cours de la période écoulée ainsi que la compensation correspondante

oc NBS6

TITRE III - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - SUIVI DE L'APPLICATION DE L'AVENANT

Les parties signataires du présent avenant conviennent de se réunir, une 1ère fois en septembre 2007 puis une seconde fois au cours du 1er semestre 2008, dans le cadre de la commission de suivi prévue par l'accord du 03 mai 2006 afin d'effectuer un premier bilan de sa mise en œuvre et d'envisager l'opportunité de recourir à des receveurs suppléants et/ou au travail temporaire.

Ce bilan devra notamment permettre de vérifier que les dispositions du présent avenant ont bien pour effet de réduire le nombre de salariés en contrat à durée déterminée.

ARTICLE 2 - ADHESION, REVISION, DENONCIATION

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'avenant dans son entier. Cette adhésion étant subordonnée à la signature ou à l'adhésion préalable de cette organisation syndicale à l'accord du 3 mai 2006.

Si, à l'expérience, il s'avère que certaines règles méritent d'être précisées ou modifiées, la direction réunira les délégués syndicaux pour envisager une révision de l'accord du 3 mai 2006 et de cet avenant.

Le présent avenant pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail. La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires. A compter de cette notification, la dénonciation ne deviendra effective qu'après un préavis de trois mois.

A l'issue de ce préavis, si l'avenant est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par l'entreprise, il continuera à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant et au plus pendant une période de 12 mois.

ARTICLE 3 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à toutes les dispositions contraires ou ayant le même objet, applicables au sein de la société COFIROUTE, qui sont de ce fait abrogées.

ARTICLE 4 – DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé au Conseil de prud'hommes territorialement compétent et, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi territorialement compétente; En outre, un exemplaire sera remis à chaque syndicat signataire.

oc RB SG

Fait à Saran, le 05 juillet 2007 (en 11 exemplaires)

Pour la société COFIROUTE Stéphane GERARD

Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFTC

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat FO

Pour le syndicat SAOR - CFDT

Pour le syndicat SGPA/UNSA

Pour le syndicat SNAPOP-CFE/CGC

Pour le syndicat SUD