

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL COLLABORATEUR**

- La Compagnie Financière et Industrielle des Autoroutes, COFIROUTE, représentée par Monsieur Jean-François BOURDEAU, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

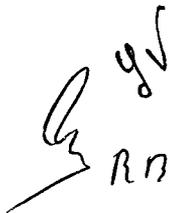
- Les organisations syndicales signataires,
  - Le syndicat C.F.D.T représenté par
  - Le syndicat C.G.T. représenté par *VILLETTE Yves*
  - Le syndicat F.O. représenté par *PORRA Thierry*
  - Le syndicat C.F.T.C. représenté par
  - Le syndicat S.G.P.A./U.N.S.A. représenté par *Bernard RICHARD*
  - Le syndicat S.U.D représenté par *BODIN Jean-Pierre*

D'autre part.

*JB*  
*VB*  
*TP*  
*BT-D*

## TABLE DES MATIERES

TITRE I : PRINCIPES GENERAUX.....	5
ARTICLE 1 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF .....	5
ARTICLE 2 : DUREE DU TRAVAIL .....	5
ARTICLE 3 : APPLICATION DE LA CONVENTION D'ENTREPRISE ET DES ACCORDS D'ENTREPRISE.....	5
ARTICLE 4 : EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES .....	5
ARTICLE 5 : APPLICATION DE L'ARTICLE L. 122-12 alinéa 2 du Code du Travail .....	6
TITRE II : MODALITES SPECIFIQUES D'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	7
CHAPITRE 1 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS.....	7
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION .....	7
ARTICLE 2 : PRINCIPE.....	7
ARTICLE 3 : MODALITES D'APPLICATION.....	7
Article 3.1 : Tous salariés sauf agents routiers et pupitreurs.....	7
Article 3.2 : Modalités spécifiques Pupitreurs.....	8
Article 3.3 : Modalités spécifiques Agents Routiers.....	8
ARTICLE 4 : INCIDENCE DES ABSENCES.....	8
ARTICLE 5 : CONGES SUPPLEMENTAIRES.....	9
ARTICLE 6 : REMUNERATION.....	9
ARTICLE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PUPITREURS.....	9
Article 7.1 : Programmation.....	9
Article 7.2 : Rémunération.....	9
ARTICLE 8 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AGENTS ROUTIERS .....	10
Article 8.1 : Durée du travail et répartition .....	10
Article 8.1.1 : Période de référence.....	10
Article 8.1.2 : Définition des repos hebdomadaires.....	10
Article 8.1.3 : Définition des jours de disponibilité.....	11
Article 8.1.4 : Définition des jours décalables .....	11
Article 8.1.5 : Repos compensateur de remplacement .....	11
Article 8.2 : Astreintes .....	11
Article 8.2.1 : Définition.....	11
Article 8.2.2 : Délais de prévenance et programmation .....	11
Article 8.2.3 : Compensation financière .....	12
Article 8.2.4 : Décompte individuel des astreintes .....	12
Article 8.3 : Programmation des horaires et des congés .....	12
Article 8.4 : Rémunération.....	13
Article 8.4.1 : Mode de rémunération et barème.....	13
Article 8.4.2 : Principe du maintien de la rémunération.....	13
8.4.2.1 : Dispositions collectives.....	13
8.4.2.2 : Dispositions individuelles.....	13
CHAPITRE 2 : TRAVAIL PAR CYCLE .....	14
ARTICLE 1 : MODALITES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX RECEVEURS SERVICE .....	14
Article 1.1 : Durée du travail et répartition .....	14
Article 1.1.1 : Période de référence.....	14
Article 1.1.2 : Définition et nombre des repos hebdomadaires.....	14
Article 1.1.3 : Définition et nombre des jours de disponibilité.....	15
Article 1.1.4 : Programmation des horaires et congés .....	15
Article 1.2 : Rémunération.....	16
Article 1.2.1 : Principe général .....	16
Article 1.2.2 : Principe du maintien de la rémunération.....	16


  
 yv
   
 RD

TP
   
 B.S.D

ARTICLE 2 : MODALITES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX RECEVEURS TRAFIC TEMPS PLEIN.....	16
Article 2.1 : Durée du travail et répartition .....	16
Article 2.1.1 : Période de référence.....	17
Article 2.1.2 : Définition et nombre des repos hebdomadaires.....	17
Article 2.1.3 : Définition et nombre des jours de disponibilité.....	17
Article 2.1.4 : Programmation des horaires et congés .....	18
Article 2.2 : Rémunération.....	18
Article 2.2.1 : Principe général .....	18
Article 2.2.2 : Principe du maintien de la rémunération.....	18
ARTICLE 3 : BILLETAGE .....	19
CHAPITRE 3 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	20
ARTICLE 1 : DEFINITION ET PRINCIPE.....	20
ARTICLE 2 : FORME ET MENTIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	20
ARTICLE 3 : EGALITE DES DROITS ET PROTECTION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL.....	20
ARTICLE 4 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU TEMPS PARTIEL MODULE.....	20
Article 4.1 : Champ d'application.....	20
Article 4.2 : Base horaire minimum .....	21
Article 4.3 : Volume et répartition des horaires.....	21
Article 4.4 : Réévaluation des contrats temps partiel modulé.....	21
Article 4.5 : Programmation des horaires et congés.....	21
Article 4.6 : Rémunération.....	22
ARTICLE 5 : PRIORITE D'EMPLOI ET POSSIBILITE DE RETOUR AU TEMPS COMPLET.....	22
ARTICLE 6 : BILLETAGE .....	23
CHAPITRE 4 : TRAVAIL INTERMITTENT.....	24
ARTICLE 1 : DEFINITION ET GARANTIE D'EGALITE DES DROITS .....	24
ARTICLE 2 : FORME ET MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT .....	24
ARTICLE 3 : PROGRAMMATION DES HORAIRES ET LIEU DE TRAVAIL.....	24
ARTICLE 4 : MODALITES DE REMUNERATION.....	25
ARTICLE 5 : CONGES PAYES .....	25
ARTICLE 6 : PREAVIS DE RUPTURE.....	25
ARTICLE 7 : PRIORITE D'EXAMEN DES CANDIDATURES .....	26
ARTICLE 8 : BILLETAGE .....	26
CHAPITRE 5 : REGLES APPLICABLES AUX DEPLACEMENTS DES RECEVEURS .....	27
ARTICLE 1 : INDEMNITES KILOMETRIQUES.....	27
ARTICLE 2 : PRISE EN COMPTE DANS LE TEMPS DE TRAVAIL .....	27
ARTICLE 3 : INDEMNITE FORFAITAIRE DE DEPLACEMENT (RECEVEURS TRAFIC TEMPS PARTIEL).....	27
CHAPITRE 6 : GESTION DES DISPONIBILITES.....	29
ARTICLE 1 : CONGES PAYES ET JOURS DE DISPONIBILITE .....	29
ARTICLE 2 : ARRET DE TRAVAIL ET JOURS DE DISPONIBILITE.....	29
CHAPITRE 7 : POSTES DE DERNIER INSTANT .....	30
ARTICLE 1 : DEFINITION .....	30
ARTICLE 2 : MODALITES.....	30
TITRE III LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	31
ARTICLE 1 : OBJECTIFS .....	31
ARTICLE 2 : OUVERTURE DU COMPTE .....	31
ARTICLE 3 : ALIMENTATION .....	31
ARTICLE 4 : UTILISATION.....	31
Article 4.1 : Principe et modalités de fonctionnement.....	31
Article 4.2 : Délais de prévenance.....	32
ARTICLE 5 : STATUT DE L'UTILISATEUR .....	32
ARTICLE 6 : CLOTURE DU COMPTE, DEPART DE L'ENTREPRISE .....	32
ARTICLE 7 : TRANSMISSION DU COMPTE.....	32
TITRE IV DISPOSITIONS GENERALES .....	33
ARTICLE 1 : SUIVI DE L'ACCORD.....	33
ARTICLE 2 : REVISION, DENONCIATION, INTERPRETATION .....	33
ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR.....	33
ARTICLE 4 : DEPOT ET PUBLICITE .....	34


  
 RB TP
   
 B.C.P

## PREAMBULE

Par lettres datées du 4 janvier 2003, les syndicats CFDT et FO ont dénoncé l'accord signé le 9 mai 2001.

De nouvelles négociations ont donc été ouvertes concernant le personnel collaborateur (ouvriers et employés), l'accord du 9 mai 2001 demeurant applicable aux cadres et agents de maîtrise auxquels s'appliquent par ailleurs, pour ce qui concerne la maîtrise d'exploitation, l'accord d'entreprise signé le 11 avril 2002.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place ou de pérenniser une organisation du travail qui fait bénéficier tous les salariés collaborateurs de la réduction du temps de travail tout en permettant à l'entreprise de s'adapter aux évolutions qui s'imposent à elle, en préservant ou en augmentant sa qualité de service au client, tout en tenant le plus grand compte des aspirations des salariés tant en terme de travail que de temps libre et de confort de vie.

Les signataires souhaitent également contribuer au maintien de l'emploi des salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord, y compris des salariés embauchés dans le cadre de la réduction du temps de travail depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

Enfin, les parties conviennent que les dispositions du présent accord se substituent, pour le personnel concerné, à toutes les dispositions contraires ou ayant le même objet, applicables au sein de la société.

Q  
RD  
JP  
BIA

## TITRE I : PRINCIPES GENERAUX

### ARTICLE 1 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail prise en compte, conformément à la définition légale de la durée effective du travail, est le temps pendant lequel le salarié étant à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée du travail des salariés et le respect de la durée annuelle de référence.

Sont exclus :

- le temps d'astreinte (à l'exclusion de la durée d'intervention en cas de rappel sur astreinte)
- les temps de repas
- le temps d'habillage

Le temps d'habillage nécessaire au port d'un vêtement de travail (bleu de travail...) et des chaussures de sécurité obligatoires n'entre pas dans le temps de travail effectif, les salariés étant libres de se vêtir et de se chauffer avant leur arrivée à l'entreprise.

### ARTICLE 2 : DUREE DU TRAVAIL

La durée annuelle ou hebdomadaire de travail est définie par catégorie :

- Receveurs service : 33,46 heures par semaine,
- Receveurs trafic : 35 heures par semaine,
- Agents routiers, pupitreurs, salariés collaborateurs occupant des emplois administratifs, mécaniciens, électriciens, agent d'entretien, employés de ménage, agent d'environnement : 1586 heures de travail effectif par an,

La durée annuelle s'apprécie sur l'année civile.

### ARTICLE 3 : APPLICATION DE LA CONVENTION D'ENTREPRISE ET DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les parties constatent que la convention d'entreprise mise à jour au 1<sup>er</sup> janvier 1997 et ses avenants sont appliqués à l'ensemble des salariés de l'entreprise, et notamment aux salariés collaborateurs depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

### ARTICLE 4 : EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'entreprise s'engage à assurer l'égalité de traitement professionnel entre les femmes et les hommes et notamment à ne pratiquer aucune discrimination en matière de rémunération, d'embauche, de promotion et de déroulement de carrière, et à procéder, conformément aux articles L. 123-7 et L. 140-7 du code du travail, aux affichages légaux rappelant la nécessaire égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

  
YV  
AB  
TP  
B.I.P

**ARTICLE 5 : APPLICATION DE L'ARTICLE L. 122-12 ALINEA 2 DU CODE DU TRAVAIL**

En cas de transfert de tout ou partie du personnel dans le cadre de l'application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du Travail, la Direction de l'entreprise s'engage à informer le nouvel employeur des conditions d'application du présent accord, à charge ensuite pour cette nouvelle entité juridique d'assurer ou non la survie de ce statut collectif.

  
y  
RB  
VP  
B.T.A.

## TITRE II : MODALITES SPECIFIQUES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

### CHAPITRE 1 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS

Le présent chapitre précise les conditions d'application de la réduction du temps de travail par l'attribution de jours RTT.

#### ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos concerne les catégories suivantes :

- Le personnel collaborateur du siège social
- En secteur :
  - Les employés administratifs,
  - Les mécaniciens, les électriciens, les agents d'entretien,
  - Les employés de ménage,
  - Les agents d'environnement,
  - Les agents routiers,
  - Les pupitreurs.

#### ARTICLE 2 : PRINCIPE

La réduction du temps de travail s'effectue sur l'année par l'attribution de journées ou demi-journées de repos, la durée de travail ne devant pas excéder 1586 heures par année civile. Le régime des heures supplémentaires s'appliquera lorsque sur une semaine donnée des heures sont effectuées au-delà de 38 ou 39 heures ou lorsque la durée du travail excèdera 1600 heures sur l'année.

#### ARTICLE 3 : MODALITES D'APPLICATION

Les dates des jours RTT devront être fixées au moins 15 jours à l'avance et communiquées au service du personnel. En cas de modification des dates prévues, les salariés doivent être prévenus au moins 7 jours calendaires avant la date prévue de départ.

Les jours RTT doivent être pris durant l'année au cours de laquelle ils ont été acquis. Ces journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année civile de référence.

##### Article 3.1 : Tous salariés sauf agents routiers et pupitreurs

Compte tenu de la réduction du temps de travail, l'organisation du temps de travail du personnel visé à l'article 1 se fait de façon combinée de la façon suivante :

- 38 heures de travail par semaine réparties sur 5 jours du lundi au samedi. Le travail du samedi des employés administratifs doit rester exceptionnel, à l'exception des salariés affectés à des activités commerciales notamment dans les espaces clients. Il est convenu qu'en cas de planning incluant le travail du samedi, la seconde journée de repos sera fixée en concertation avec le salarié.

  
 J. R. B. J. P.  
 B. J. P.

- 15 jours RTT par année civile complète.

Sur ces 15 jours, 5 sont gérés comme des congés payés en fonction des besoins du service, 10 jours sont fixés par les salariés, à raison d'un jour de repos par mois étant précisé que les salariés pourront, s'ils le souhaitent, reporter un jour sur le mois suivant et/ou l'accoler à une période de congés payés.

### **Article 3.2 : Modalités spécifiques Pupitreurs**

Compte tenu de la réduction du temps de travail, l'organisation du temps de travail de cette catégorie se fait de la façon suivante :

- 39 heures de travail par semaine réparties sur tous les jours de la semaine.
- 21 jours RTT par année civile complète.

Sur ces 21 jours, 11 sont gérés comme des congés payés en fonction des besoins du service, 10 jours sont fixés par les salariés, à raison d'un jour de repos par mois étant précisé que les salariés pourront, s'ils le souhaitent, reporter un jour sur le mois suivant et/ou l'accoler à une période de congés payés.

### **Article 3.3 : Modalités spécifiques Agents Routiers**

Compte tenu de la réduction du temps de travail, l'organisation du temps de travail de cette catégorie se fait de la façon suivante :

- 39 heures par semaine réparties en 5 postes sur la semaine.
- 21 jours RTT par année civile complète.

Sur ces 21 jours, 16 jours maximum sont fixés par la hiérarchie dans le cadre des cycles de sécurité, 5 jours minimum sont fixés par les salariés. Etant entendu que des aménagements locaux portant sur les cycles de sécurité peuvent permettre d'augmenter le nombre de JRTT fixés par les salariés, ce nombre ne pouvant excéder 10 jours. Dans cette hypothèse, le solde de JRTT reste à la disposition de la hiérarchie pour une utilisation hors cycle de sécurité.

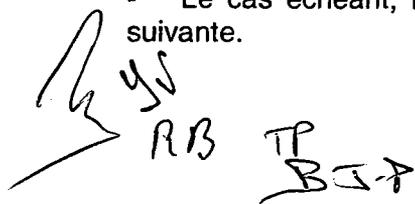
Les jours de repos RTT à l'initiative de la hiérarchie sont fixés en même temps que la programmation des postes.

## **ARTICLE 4 : INCIDENCE DES ABSENCES**

Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail, accident de trajet ainsi que pour évènements familiaux tel que définis à l'article 3.2.1 de la convention d'entreprise sont sans incidence sur le droit à jours RTT.

Les autres absences donnent lieu à une réduction proportionnelle du droit individuel à JRTT selon les principes suivants :

- La gestion de ces absences est effectuée sur l'année civile,
- La ou les périodes d'absences cumulées d'une durée totale inférieure ou égale à 5 jours normalement travaillés sur une année donnée n'ont aucune conséquence sur le droit à JRTT,
- Au-delà de 5 jours d'absences sur l'année, le droit individuel à JRTT est réduit de façon proportionnelle, compte tenu du nombre d'absences sur des jours normalement travaillés et du nombre total de jours potentiellement travaillés sur l'année de référence,
- Le cas échéant, la compensation s'effectue sur le droit individuel à JRTT de l'année suivante.


  
 RB TP

Le droit à JRTT est calculé prorata-temporis du temps de présence dans l'entreprise, dans la catégorie concernée, au cours de l'année de référence. En cas d'embauche, de départ ou de changement de catégorie en cours d'année, le droit individuel à JRTT est calculé au prorata du nombre de jours calendaires de présence dans la catégorie sur l'année de référence.

Le droit individuel à JRTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à la demi-journée supérieure.

Exemple : Un salarié absent deux semaines pour maladie (soit 10 jours normalement travaillés) aura un droit à JRTT diminué de la façon suivante :  $15 - (15 \times 10/252) = 14,40$  arrondis à 14,5 jours.

Un salarié embauché le 1<sup>er</sup> mars aura un droit individuel à JRTT de :  $15 \times 306/365 = 12,58$  arrondis à 13 jours.

A l'occasion d'un départ de l'entreprise ou d'un changement de catégorie en cours d'année, la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de l'année de référence fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le mois suivant ou le solde de tout compte.

## ARTICLE 5 : CONGES SUPPLEMENTAIRES

Les congés supplémentaires (congés pour ancienneté, congés résultant de la conversion du 13<sup>ème</sup> mois et congés pour événements familiaux, repos compensateurs) viennent en déduction du temps de travail effectif.

## ARTICLE 6 : REMUNERATION

Les parties conviennent de retenir le principe du lissage de la rémunération. Ainsi, la prise d'un jour de repos RTT n'entraînera pas de baisse de rémunération par rapport à celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

## ARTICLE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PUPITREURS

### Article 7.1 : Programmation

L'organisation du travail se réalisera de la manière suivante :

- 209 jours de travail maximum par an programmables sur tous les jours de l'année dont 203 jours travaillés. Les horaires de travail seront communiqués trois mois à l'avance après la fixation de congés payés des intéressés.

Chaque pupitreux bénéficiera de 16 week-ends de repos par an (s'entendant du vendredi 21 heures au lundi 5 heures).

### Article 7.2 : Rémunération

Les parties sont convenues de maintenir un mode de rémunération qui permette de tenir compte de l'expérience dans le poste d'une part, et de l'activité réelle d'autre part par application d'une grille des taux horaires jointe en annexe et qui est l'unique référence.

Le salaire des pupitreux est mensualisé sur la base de l'horaire contractuel mensuel de 151,67 heures.

Les majorations existantes pour nature d'heures ne sont pas modifiées par le présent accord et s'appliquent aux taux de base définis sur le barème joint en annexe :

   
 JJ   
 RB TP   
 BCP

- Heures de matin (à partir de 6 heures et pour les postes ayant démarré au plus tard à 6 heures) : + 6,66%
- Heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures) : + 20%
- Heures de dimanche : + 33,33%
- Heures jours fériés : + 58,33%
- Majoration heures 1<sup>er</sup> mai : 100%

## **ARTICLE 8 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AGENTS ROUTIERS**

### **Article 8.1 : Durée du travail et répartition**

Le nombre de jours travaillés est fixé à 205 postes maximum par an, les jours fériés travaillés tombant un jour ouvré faisant l'objet d'une récupération. Cette récupération s'effectue selon les mêmes modalités que les JRTT à l'initiative des salariés.

La semaine de travail comporte 5 postes travaillés.

Sur l'année, 30 postes sont effectués au cours des semaines flexibles et 40 postes sont effectués au cours des semaines décalables.

Ces chiffres ne tiennent pas compte des éventuels rappels sur astreinte ou des postes supplémentaires programmés avec accord exprès du salarié dans la limite des dispositions légales relatives aux durées hebdomadaires et annuelles du travail.

La durée du poste varie de 6 heures à 10 heures.

Cependant, les parties conviennent qu'en cas d'évènement exceptionnel, la durée journalière maximale de travail effectif pourra être portée à 12 heures.

Les agents routiers bénéficient d'un temps de pause fixé à 45 minutes afin de leur permettre de se restaurer lorsque le poste de travail comprend un horaire de repas (poste incluant la plage 12h-14h et 20h-21h30). Ce temps de restauration par exception à l'article 1 du TITRE I est considéré comme du temps de travail effectif.

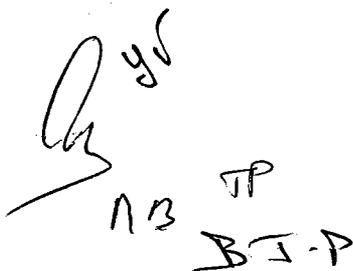
#### **Article 8.1.1 : Période de référence**

Pour la détermination et le suivi du nombre de semaines flexibles et décalables et de l'astreinte, la période de référence est l'année civile.

#### **Article 8.1.2 : Définition des repos hebdomadaires**

La programmation comprend, par année civile, 52 périodes de repos hebdomadaire d'une durée minimum de 35 heures, y compris dans les semaines de flexibilité.

Dans tous les centres, la programmation initiale comprend un minimum de 36 week-ends. Sur les 36 week-ends ainsi programmés, 25 au moins devront obligatoirement comprendre la période du vendredi 21 heures au lundi 5 heures.


  
 yf
   
 NB TP
   
 B.T.P

### **Article 8.1.3 : Définition des jours de disponibilité**

Etant rappelé que par jour de disponibilité, il convient d'entendre des jours dont le travail est programmé mais dont le repos pourra être décidé en fonction des besoins de l'entreprise, ces jours sont programmés lors de semaines dites « flexibles ».

Ces semaines sont au nombre de 6 maximum, la semaine étant définie du lundi 5h au lundi 5h. Elles permettent de faire face à des événements imprévisibles et d'assurer ainsi la continuité du service de sécurité, la continuité et le confort de la circulation imposés à l'entreprise par le contrat de concession. Leur programmation peut être entièrement modifiée avec un préavis de 24 heures minimum avant le début du poste initialement programmé et dans le respect des contraintes légales (durée du travail, repos minimum...).

### **Article 8.1.4 : Définition des jours décalables**

Il est également programmé 8 semaines décalables maximum, la semaine étant définie du lundi 0h au vendredi 21h. Les semaines décalables doivent permettre d'assurer les modifications de service diurne. Leurs horaires peuvent être modifiés à l'intérieur de la plage 5 heures/21 heures avec un préavis minimum de 72 heures avant le début du poste initialement programmé. Il pourra être dérogé à l'amplitude 5 heures/21 heures pour la préparation et la réalisation de travaux de nuit.

### **Article 8.1.5 : Repos compensateur de remplacement**

Outre l'acquisition de repos compensateur en application des règles prévues à l'article L.212-5-1 du code du travail, les parties conviennent que le paiement des heures supplémentaires et des majorations qui y sont attachées pourra sur demande du salarié, avec accord de la hiérarchie, être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent.

Les heures ainsi récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L.212-6 du code du travail.

## **Article 8.2 : Astreintes**

### **Article 8.2.1 : Définition**

Constitue une astreinte, une période non considérée comme temps de travail effectif au cours de laquelle le salarié devra être en mesure d'intervenir dans la demi-heure suivant l'appel pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Le rappel sur astreinte ne peut être utilisé que pour des raisons de sécurité, y compris le remplacement d'un agent routier absent sur un poste de sécurité, à l'exclusion d'un poste péage. Le temps d'intervention suite au rappel sur astreinte est considéré comme du temps de travail effectif (hors le temps de trajet domicile-travail) et est rémunéré comme tel. Il supportera les majorations pour heures supplémentaires dans les conditions légales et sera susceptible d'ouvrir droit à repos compensateur.

### **Article 8.2.2 : Délais de prévenance et programmation**

Le calendrier des astreintes est établi de façon annuelle.

Les astreintes sont programmées en fonction des besoins de l'exploitation et en tenant compte de la réglementation sur la durée du travail et les repos quotidiens. Néanmoins, en application des articles L. 221-12 et D. 220-5 du code du travail, il pourra être dérogé à l'amplitude du repos quotidien de 11 heures consécutives et au repos hebdomadaire en cas de rappel. Dans cette hypothèse, l'entreprise s'engage à accorder au salarié une période de repos compensateur équivalente sous 15 jours. Ce repos est fixé sur proposition du salarié par décision de la hiérarchie.


  
 RB TP
   
 B.T.P

- La programmation initiale comprend un nombre minimum de 500 heures d'astreinte par année civile et par salarié,
- Le nombre d'astreinte est limité à 10 semaines par an (ou 12 semaines, selon l'organisation en vigueur dans chaque centre au 30 septembre 2000). Une semaine s'entend par 7 jours consécutifs (y compris le week-end).
- La durée minimum d'une astreinte est fixée à 8 heures consécutives.
- En cas de circonstance exceptionnelle et conformément à l'article L. 212-4 bis du code du travail, une astreinte supplémentaire pourra être programmée en respectant le délai de prévenance d'un jour franc.

### **Article 8.2.3 : Compensation financière**

Les heures d'astreintes sont rémunérées sur la base de 20% du taux de base.  
Les heures de rappel d'astreinte sont soit payées au-delà de la mensualisation, soit récupérées. Le paiement s'effectue sur la base du taux du poste effectué majoré de 15%. Le temps de récupération est égal à la durée du rappel majorée de 25%.

### **Article 8.2.4 : Décompte individuel des astreintes**

Chaque salarié est informé mensuellement, par un document annexé au bulletin de paie, de sa situation personnelle en terme d'heures d'astreinte effectuées sur le mois considéré et de compensations correspondantes.

### **Article 8.3 : Programmation des horaires et des congés**

Les postes sont programmés dans le sens de la montée de poste (matin, après-midi, nuit).

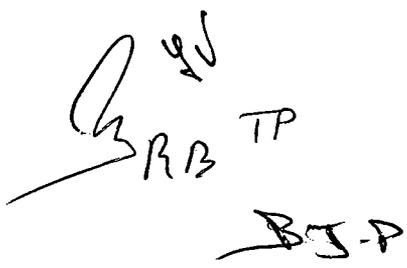
La programmation est établie en respectant les délais suivants :

- Avec un préavis minimum de **12 mois** avec mise à jour trimestrielle :
  - Programmation définitive des repos et des semaines d'astreinte,
  - Indication des semaines flexibles et décalables.
- Avec un préavis de **4 mois** :
  - Positionnement par le salarié de ses congés principaux.
- Avec un préavis de **3 mois** :
  - Programmation définitive des postes (hors disponibilité),
  - Programmation des jours RTT à l'initiative de l'employeur.

Pour la pose des congés principaux (c'est-à-dire des congés couvrant 2 semaines civiles au moins entre le 15 juin et le 15 septembre), une demande doit être transmise à la hiérarchie pour le 15 janvier, une réponse étant apportée par la hiérarchie le 15 février au plus tard.

Il est rappelé que la prise de congé est toujours soumise à l'accord de la hiérarchie à laquelle doivent être transmises les demandes dans le cadre des délais prévus par le présent accord.

Toutefois des congés pourront être accordés en deçà de ce préavis dès lors que le départ en congés est compatible avec les nécessités de fonctionnement du service. Le nombre de ces jours de congés est fixé à 5 par période de référence, ce nombre pouvant toutefois être supérieur si le fonctionnement de l'entreprise le permet.


  
 RB TP
   
 BJS-P

## Article 8.4 : Rémunération

### Article 8.4.1 : Mode de rémunération et barème

Les parties sont convenues d'adopter un mode de rémunération qui permette de tenir compte de l'expérience dans le poste d'une part, et de l'activité réelle d'autre part par application d'une grille des taux horaires jointe en annexe et qui est l'unique référence.

Le salaire des agents routiers est mensualisé sur la base de l'horaire contractuel mensuel de 151,67 heures.

A ce salaire pourra s'ajouter le paiement d'heures d'astreinte pour autant que celles-ci aient été effectuées.

Les majorations existantes pour nature d'heures ne sont pas modifiées par le présent accord et s'appliquent aux taux de base définis par le barème joint en annexe.

- Heures de matin (à partir de 6 heures et pour les postes ayant démarré au plus tard à 6 heures) : + 6,66%
- Heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures) : + 20%
- Heures de dimanche : + 33,33%
- Heures jours fériés : + 58,33%
- Heures 1<sup>er</sup> mai : + 100%

### Article 8.4.2 : Principe du maintien de la rémunération

#### 8.4.2.1 : Dispositions collectives

Les garanties accordées aux salariés relevant du statut « VGA » et « permanent » au 30 septembre 2000 sont précisées dans le barème joint en annexe.

Ces garanties de salaire tiennent compte de l'intégration de l'indemnité de téléphone à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2000 sur la base de 9,52 euros bruts par mois.

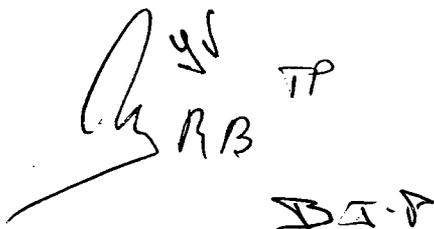
Les majorations sont payées au fur et à mesure de leur exécution et font l'objet d'une régularisation en fin d'année civile si leur montant n'atteint pas les garanties (majorations garanties + indemnité RTT).

Toutefois, les salariés qui relevaient du statut « permanent » au 30 septembre 2000 perçoivent mensuellement un douzième des garanties (majorations garanties + indemnité RTT). Le cas échéant, les majorations effectuées au-delà des garanties font l'objet d'une régularisation en fin d'année civile. Les salariés qui relevaient du statut « VGA » au 30 septembre 2000 et bénéficiant d'une indemnité RTT peuvent également opter pour ce mode de fonctionnement.

#### 8.4.2.2 : Dispositions individuelles

Sauf cas particuliers (astreintes non effectuées sur demande, astreintes anormalement élevées dans la période antérieure...), le paiement de l'astreinte est garanti aux salariés qui relevaient du statut « permanent » au 30 septembre 2000 sur la base du tour du centre d'affectation du salarié à cette date.

Une garantie est également accordée individuellement aux salariés qui relevaient du statut « VGA » présents au 30 septembre 2000 et ayant accompli des astreintes de façon structurelle.


 yf TP  
 RB  
 B.A.P

## CHAPITRE 2 : TRAVAIL PAR CYCLE

Le travail par cycle est appliqué :

- aux receveurs service qui sont en charge d'assurer la continuité du service conformément au contrat de concession,
- aux receveurs trafic temps plein afin d'assurer l'ouverture de voies supplémentaires en fonction du trafic et un rythme de travail régulier aux salariés concernés.

### ARTICLE 1 : MODALITES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX RECEVEURS SERVICE

#### Article 1.1 : Durée du travail et répartition

Les salariés receveurs service travaillent en équipe 3 x 8 (matin, après-midi, nuit) dans le cadre d'un cycle qui se déroule sur 14 semaines civiles consécutives et dont un modèle indicatif est joint en annexe.

L'horaire de référence est de 33,46 heures par semaine en moyenne sur la durée d'un cycle de travail, soit 468,44 heures par cycle.

Les heures comprises entre 468,44 et 490 heures n'ayant pas le caractère d'heures supplémentaires, les heures supplémentaires se décomptent à partir de la 491<sup>ème</sup> heure du cycle.

Chaque cycle de 14 semaines est composé de 39 jours de repos et de 59 jours travaillables, étant entendu que, sur la période de référence de 12 mois (du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1), 37 jours de disponibilité seront programmés, dont 26 seront travaillés. Hors poste de disponibilité, les receveurs service sont affectés à une gare (ou des gares jumelles dont la liste est jointe en annexe) précisément définie pour chaque receveur.

La durée du poste est fixée à 8 heures sauf sur les postes dits de « disponibilité » où elle peut varier entre 5,5 et 9,5 heures.

A chaque poste effectué, s'ajoute un temps entrant dans le décompte du temps de travail effectif fixé forfaitairement à 30 minutes pour couvrir les temps de prise de poste et de billettage.

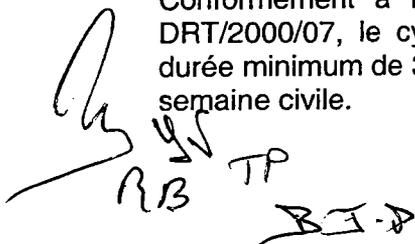
Les équipes de receveurs sont composées de 7 coéquipiers, ce qui implique un remplacement systématique lors du départ définitif d'un coéquipier, étant entendu que les candidatures des receveurs trafic seront examinées en priorité.

#### Article 1.1.1 : Période de référence

Pour la détermination et le suivi du nombre de jours de disponibilité des receveurs service, la période de référence annuelle est alignée sur la période de référence applicable en matière de congés payés, soit du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

#### Article 1.1.2 : Définition et nombre des repos hebdomadaires

Conformément à l'article L. 221-4 du code du travail et à la circulaire ministérielle DRT/2000/07, le cycle de travail comprend 52 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimum de 35 heures et en tout état de cause une journée civile entière de repos par semaine civile.

 RB TP B.T.P.

Le cycle de 14 semaines comprend :

- 6 week-ends se décomposant comme suit :
  - 1 WE de 55 heures,
  - 1 WE de 71,50 heures,
  - 4 WE de 95,50 heures,
- 18 jours de repos, chaque période de repos étant d'une durée minimum de 47,50 heures.

Les week-ends définis ci-dessus comprennent au moins la période « fin de P3 du vendredi au début de P1 du lundi ».

### Article 1.1.3 : Définition et nombre des jours de disponibilité

Il est rappelé que par jour de disponibilité, il convient d'entendre des jours dont le travail est programmé mais dont le repos pourra être néanmoins décidé en fonction des besoins de l'entreprise.

Ces jours sont programmés dans le cycle d'activité à raison de 37 jours maximum de disponibilité dont 26 jours maximum sont travaillés par période de 12 mois, sauf accord du salarié. Il est également précisé que ces jours de disponibilité sont des postes dont la durée, la réalisation ou non et le lieu d'exécution peuvent être confirmés à l'intéressé au plus tard 24 heures avant le début de leur exécution et en principe avant la fin du dernier poste travaillé.

Il est néanmoins convenu que 5 jours de disponibilité travaillés seront indiqués au receveur dans la programmation initiale, de même que les horaires et lieu d'exécution de ces postes. Enfin, il est également convenu que, sur les 11 jours de disponibilité non travaillés, 5 jours seront choisis par le receveur, sous réserve de validation par sa hiérarchie 15 jours avant la date du jour concerné. Sur demande du salarié, ces 5 jours pourront être situés le week-end. En tout état de cause, le salarié pourra bénéficier de 2 week-ends de DI converties en repos sur la période de référence.

### Article 1.1.4 : Programmation des horaires et congés

Les postes sont programmés dans le sens de la montée de poste (matin, après-midi, nuit). Par ailleurs, la programmation des receveurs service ne peut comporter plus de 3 postes de même nature, y compris postes de disponibilité.

La programmation est établie en respectant les délais suivants :

- Avec un préavis minimum de **12 mois** avec mise à jour trimestrielle :
  - Programmation définitive des repos,
- Avec un préavis de **4 mois** :
  - Positionnement par le salarié de ses congés principaux
- Avec un préavis de **3 mois** :
  - Programmation définitive des postes (hors disponibilité), y compris les 5 jours de disponibilité fixées dans la programmation initiale,
  - Positionnement des jours de disponibilité.

Pour la pose des congés principaux (c'est-à-dire des congés couvrant 2 semaines civiles au moins entre le 15 juin et le 15 septembre), une demande doit être transmise à la hiérarchie pour le 15 janvier, une réponse étant apportée le 15 février au plus tard.


  
 RB TP
   
 BI-P

Il est rappelé que la prise de congé est toujours soumise à l'accord de la hiérarchie à laquelle doivent être transmises les demandes dans le cadre des délais prévus par le présent accord.

Toutefois des congés pourront être accordés en deçà de ce préavis dès lors que le départ en congés est compatible avec les nécessités de fonctionnement du service. Le nombre de ces jours de congés est fixé à 5 par période de référence, ce nombre pouvant toutefois être supérieur si le fonctionnement de l'entreprise le permet.

## **Article 1.2 : Rémunération**

### **Article 1.2.1 : Principe général**

Les parties sont convenues de maintenir un mode de rémunération qui permette de tenir compte de l'expérience dans le poste d'une part, et de l'activité réelle d'autre part par application d'une grille des taux horaires jointe en annexe et qui est l'unique référence.

Le salaire des receveurs service est mensualisé sur la base de l'horaire contractuel mensuel de 145 heures.

La grille de salaire reste soumise aux majorations suivantes :

- Heures de matin (à partir de 6 heures pour les postes ayant démarré au plus tard à 6 heures) : + 6,66%
- Heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures) : 20%
- Heures de dimanche : + 33,33%
- Heures jours fériés : + 58,33%
- Heures 1<sup>er</sup> mai : 100%

Les majorations effectuées au-delà des garanties (majorations garanties + indemnité RTT) font l'objet d'une régularisation en fin d'année civile.

### **Article 1.2.2 : Principe du maintien de la rémunération**

Les garanties accordées sont précisées dans le barème joint en annexe.

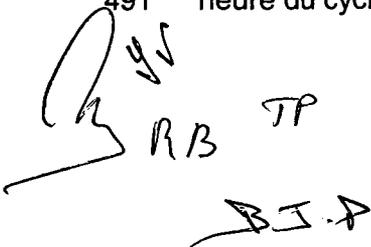
Les majorations effectuées au-delà des garanties (majorations garanties + indemnité RTT) font l'objet d'une régularisation en fin d'année civile.

## **ARTICLE 2 : MODALITES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX RECEVEURS TRAFIC TEMPS PLEIN**

### **Article 2.1 : Durée du travail et répartition**

Les salariés receveurs trafic travaillent dans le cadre d'un cycle qui se déroule sur 14 semaines civiles consécutives et dont un modèle indicatif est joint en annexe.

L'horaire de référence est de 35 heures par semaine en moyenne sur la durée d'un cycle de travail, soit 490 heures par cycle. Les heures supplémentaires se décomptent à partir de la 491<sup>ème</sup> heure du cycle.


 Handwritten signature and initials: RB TP BJA

Chaque cycle de 14 semaines est composé de 32 jours de repos et de 66 jours travaillables, étant entendu que, sur la période de référence de 12 mois (du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1), 37 jours de disponibilité sont programmés dont 31 seront travaillés.

La durée du poste varie de 5,5 à 9,5 heures.

Une séquence de travail comprise entre deux repos hebdomadaires ne peut excéder 48 heures.

Les receveurs trafic travaillent habituellement dans une amplitude horaire fixée entre 5 heures et 21 heures. Néanmoins, ils peuvent être amenés à effectuer des heures en dehors de cette plage horaire, y compris des postes de nuit au sens de l'accord d'entreprise du 3 juillet 2002. L'exécution des postes de nuit sera confiée en priorité aux receveurs volontaires.

A chaque poste effectué, s'ajoute un temps entrant dans le décompte du temps de travail effectif fixé forfaitairement à 30 minutes pour couvrir les temps de prise de poste et de billettage.

#### **Article 2.1.1 : Période de référence**

Pour la détermination et le suivi du nombre de jours de disponibilité des receveurs trafic, la période de référence annuelle est alignée sur la période de référence applicable en matière de congés payés, soit du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

#### **Article 2.1.2 : Définition et nombre des repos hebdomadaires**

Conformément à l'article L. 221-4 du code du travail et à la circulaire ministérielle DRT/2000/07, le cycle de travail comprend 52 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimum de 35 heures.

La trame initiale comprend obligatoirement un minimum de 18 week-ends de repos c'est à dire comprenant au moins la période « fin de P3 du vendredi au début de P1 du lundi ».

Le cycle de 14 semaines comprend :

- 5 week-ends se décomposant comme suit :
  - 3 WE de 56 heures,
  - 2 WE de 95,50 heures.
- 18 jours de repos, chaque période de repos étant d'une durée minimum de 32 heures.

Les week-ends définis ci-dessus comprennent au moins la période « fin de P3 du vendredi au début de P1 du lundi ».

#### **Article 2.1.3 : Définition et nombre des jours de disponibilité**

Il est rappelé que par jour de disponibilité, il convient d'entendre des jours dont le travail est programmé mais dont le repos pourra être néanmoins décidé en fonction des besoins de l'entreprise.

Ces jours sont programmés dans le cycle d'activité à raison de 37 jours maximum de disponibilité dont 31 jours maximum sont travaillés par période de 12 mois, sauf accord du salarié. Il est également précisé que ces jours de disponibilité sont des postes dont la durée, la réalisation ou non et le lieu d'exécution peuvent être confirmés à l'intéressé au plus tard 24 heures avant le début de leur exécution et en principe avant la fin du dernier poste travaillé.

YS  
AB TP  
B.I.P

### Article 2.1.4 : Programmation des horaires et congés

Les postes sont programmés dans le sens de la montée de poste (matin, après-midi, nuit).

La programmation est établie en respectant les délais suivants :

- Avec un préavis minimum de **12 mois** avec mise à jour trimestrielle :
  - Programmation définitive des repos,
- Avec un préavis de **4 mois** :
  - Positionnement par le salarié de ses congés principaux.
- Avec un préavis de **3 mois** :
  - Programmation définitive des postes (hors disponibilité),
  - Positionnement des jours de disponibilité.

Pour la pose des congés principaux (c'est-à-dire des congés couvrant 2 semaines civiles au moins entre le 15 juin et le 15 septembre), une demande doit être transmise à la hiérarchie pour le 15 janvier, une réponse étant apportée le 15 février au plus tard.

Il est rappelé que la prise de congé est toujours soumise à l'accord de la hiérarchie à laquelle doivent être transmises les demandes dans le cadre des délais prévus par le présent accord.

Toutefois des congés pourront être accordés en deçà de ce préavis dès lors que le départ en congés est compatible avec les nécessités de fonctionnement du service. Le nombre de ces jours de congés est fixé à 5 par période de référence, ce nombre pouvant toutefois être supérieur si le fonctionnement de l'entreprise le permet.

### Article 2.2 : Rémunération

#### Article 2.2.1 : Principe général

Les parties sont convenues de maintenir un mode de rémunération qui permette de tenir compte de l'expérience dans le poste d'une part, et de l'activité réelle d'autre part par application d'une grille des taux horaires jointe en annexe et qui est l'unique référence.

Le salaire des receveurs trafic est mensualisé sur la base de l'horaire contractuel mensuel de 151,67 heures.

La grille de salaire reste soumise aux majorations suivantes :

- Heures de jour : + 2,5%,
- Heures de matin (à partir de 6 heures pour les postes ayant démarré au plus tard à 6 heures) : + 6,66 %
- Heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures): + 25%,
- Heures de dimanche : Jour : 35,83% ; Nuit : 38,33%,
- Heures jour férié : Jour : 60,83% ; Nuit : 63,33%,
- Heures 1<sup>er</sup> mai : Jour : 102,5%, Nuit : 105%.

#### Article 2.2.2 : Principe du maintien de la rémunération

Les garanties accordées aux salariés relevant du statut « VGA » et « permanent » au 30 septembre 2000 sont précisées dans le barème joint en annexe

Ces garanties de salaire tiennent compte de l'intégration de l'indemnité de téléphone à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2000 sur la base de 9,52 euros bruts par mois.

*Handwritten signatures and initials:*  
 [Signature] YS  
 RB TP  
 BJA

Les majorations sont payées au fur et à mesure de leur exécution et font l'objet d'une régularisation en fin d'année civile si leur montant n'atteint pas les garanties (majorations garanties + indemnité RTT).

Toutefois, les salariés bénéficiant d'une indemnité RTT peuvent choisir de percevoir mensuellement un douzième des garanties (majorations garanties + indemnité RTT). Dans ce cas, les majorations effectuées au-delà des garanties font l'objet d'une régularisation en fin d'année civile.

### **ARTICLE 3 : BILLETAGE**

L'entreprise s'engage à examiner les éventuels problèmes relatifs au billettage sur les barrières liés à l'automatisation de certaines voies de péage.

  
RB TP  
BIA

## CHAPITRE 3 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

### ARTICLE 1 : DEFINITION ET PRINCIPE

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés occupés pour un horaire hebdomadaire, mensuel ou annuel inférieur à la durée fixée par le présent accord d'entreprise pour la catégorie de personnel concernée.

Les salariés à temps partiel sont décomptés dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de leur temps de travail par rapport au temps de travail des salariés à temps complet de la même catégorie.

### ARTICLE 2 : FORME ET MENTIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne notamment la qualification du salarié, l'emploi tenu, les éléments de rémunération, la durée du travail convenue, la répartition des horaires de travail suivant le type de temps partiel, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les conditions de sa modification et les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

### ARTICLE 3 : EGALITE DES DROITS ET PROTECTION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet. Ce principe de l'égalité des droits concerne en particulier : la classification et la qualification, l'ancienneté, la formation professionnelle, la représentation du personnel et les droits syndicaux, la protection sociale, la promotion professionnelle et l'évolution de carrière ainsi que le repos hebdomadaire.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours ouvrés avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué

### ARTICLE 4 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU TEMPS PARTIEL MODULE

#### Article 4.1 : Champ d'application

La mise en place de temps partiel modulé conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail concerne les catégories suivantes : receveurs, agents routiers,


  
 ys
   
 RB TP
   
 BJD

pupitreurs, employés de ménage, agents de liaison et communication, superviseur viabilité entretien, superviseur opérationnel de centre.

#### **Article 4.2 : Base horaire minimum**

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés à temps partiel seront embauchés sur la base d'un horaire mensuel minimum de 100 heures (congés payés inclus).

Ce minimum ne s'applique pas :

- aux salariés bénéficiant d'un régime de préretraite progressive,
- aux salariés qui en font la demande par écrit dans le cadre d'une réduction de leur horaire contractuel (passage à temps partiel ou modification de temps partiel),
- aux salariés qui, au moment de leur embauche, se trouvent dans une des situations suivantes :
  - Candidats ne relevant pas à titre principal du régime général de la sécurité sociale,
  - Candidats bénéficiant d'un contrat en alternance,
  - Candidats exerçant une activité chez un autre employeur,
  - Candidats qui en font la demande par écrit au moment de leur embauche.

Les contrats de travail à temps partiel existants dans l'entreprise avant l'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas concernés par cette disposition, y compris les avenants dont ils pourraient faire l'objet après cette date.

#### **Article 4.3 : Volume et répartition des horaires**

La durée du travail est décomptée en heures selon un décompte quotidien et un décompte hebdomadaire.

La durée minimale de travail mensuelle est fixée à 20 heures.

La durée minimale d'un poste est de 6 heures sans interruption sauf accord du salarié pour une interruption d'une durée maximum de deux heures.

La durée mensuelle du travail ne peut varier de plus d'un tiers de la base contrat et en tout état de cause, la durée du travail ne peut être portée à 35 heures par semaine.

Les receveurs trafic temps partiel bénéficient de 16 week-ends de 56 heures (au moins 1 par mois civil).

#### **Article 4.4 : Réévaluation des contrats temps partiel modulé**

Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

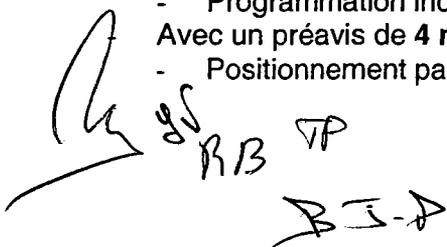
Pour répondre à une attente de certains receveurs trafic temps partiel, l'entreprise accepte d'étudier des solutions susceptibles d'aboutir à un relèvement des bases contrats, notamment dans le cadre de la polyvalence.

#### **Article 4.5 : Programmation des horaires et congés**

Les postes sont programmés dans le sens de la montée de poste (matin, après-midi, nuit).

La programmation est établie en respectant les délais suivants :

- Avec un préavis minimum de **12 mois** avec mise à jour trimestrielle :
  - Programmation indicative des repos.
- Avec un préavis de **4 mois** :
  - Positionnement par le salarié de ses congés principaux.


 A large handwritten signature is present on the left side of the page. Below it, there are several sets of initials and a date: 'gs', 'RB', 'TP', and 'BI-D'.

- Avec un préavis de **3 mois** :
  - Programmation définitive du repos hebdomadaire 35 heures,
  - Programmation indicative des postes (avec indication des semaines dites « fixes »).

Pour la pose des congés principaux (c'est-à-dire des congés couvrant 2 semaines civiles au moins entre le 15 juin et le 15 septembre), une demande doit être transmise à la hiérarchie pour le 15 janvier, une réponse étant apportée le 15 février au plus tard.

Il est rappelé que la prise de congé est toujours soumise à l'accord de la hiérarchie à laquelle doivent être transmises les demandes dans le cadre des délais prévus par le présent accord.

Toutefois des congés pourront être accordés en deçà de ce préavis dès lors que le départ en congés est compatible avec les nécessités de fonctionnement du service. Le nombre de ces jours de congés est fixé à 5 par période de référence, ce nombre pouvant toutefois être supérieur si le fonctionnement de l'entreprise le permet.

En cas de modification des horaires, un délai de prévenance de 7 jours entre l'information du salarié et la date à laquelle la modification d'horaire interviendra sera respecté.

Il est cependant convenu qu'une semaine sur deux est réputée « fixe » dans la programmation. Sur ces semaines, les horaires communiqués à 3 mois ne peuvent être modifiés, même en respectant le délai de prévenance de 7 jours.

#### **Article 4.6 : Rémunération**

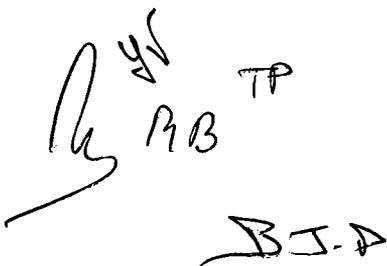
La rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel et est lissée sur la base de l'horaire moyen mensuel.

#### **ARTICLE 5 : PRIORITE D'EMPLOI ET POSSIBILITE DE RETOUR AU TEMPS COMPLET**

Si l'entreprise peut proposer des postes à temps partiel en temps complet ou la transformation d'un poste à temps partiel ou la transformation d'un poste à temps complet en poste à temps partiel, le succès de cette formule d'organisation du travail ne peut résulter que de l'acceptation du salarié. Il est précisé que les salariés à temps complet bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel disponible dans l'entreprise et correspondant à leur qualification.

Tout salarié susceptible d'être intéressé par un aménagement de son poste de travail, dans le cadre du travail à temps partiel, peut en formuler la demande par écrit. La demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Le salarié doit respecter un délai de prévenance de 3 mois. L'employeur doit, après étude des conséquences qui en résulteraient, lui fournir une réponse dans un délai n'excédant pas 2 mois. En cas de réponse négative, celle-ci devra être motivée par au moins un des motifs suivants :

- absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié,
- absence d'emploi disponible ressortissant d'une catégorie professionnelle équivalente à celle du salarié,
- demande ayant des conséquences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise.


  
 yf TP
   
 AB
   
 B.J.A

**ARTICLE 6 : BILLETAGE**

L'entreprise s'engage à examiner les éventuels problèmes relatifs au billettage sur les barrières liés à l'automatisation de certaines voies de péage.

95  
RB TP  
BT-A

## CHAPITRE 4 : TRAVAIL INTERMITTENT

### ARTICLE 1 : DEFINITION ET GARANTIE D'EGALITE DES DROITS

Le recours aux contrats de travail intermittent n'est autorisé que pour pourvoir des emplois permanents dans l'entreprise qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les contrats de travail intermittent doivent permettre à l'entreprise de faire face aux variations d'activité liées au trafic, notamment en ce qui concerne les déplacements domicile-travail. Seule l'emploi de receveur trafic peut entrer dans le cadre de ce type de contrat.

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet. Ce principe de l'égalité des droits concerne en particulier : la classification et la qualification, l'ancienneté, la formation professionnelle, la représentation du personnel et les droits syndicaux, la protection sociale, la promotion professionnelle et l'évolution de carrière ainsi que le repos hebdomadaire.

### ARTICLE 2 : FORME ET MENTION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le contrat de travail intermittent est 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 des heures de travail à l'intérieur de ces périodes et le lieu d'affectation du salarié.

L'année de référence est l'année civile.

La durée annuelle minimale prévue au contrat ne peut être inférieure à 900 heures (congés inclus) pour une année complète.

Le cumul des périodes non travaillées définies par le contrat est au moins égal à 60 jours calendaires sur l'année. Aucune des périodes non travaillées définies au contrat ne peut être d'une durée inférieure à 30 jours calendaires consécutifs pendant les vacances scolaires d'été.

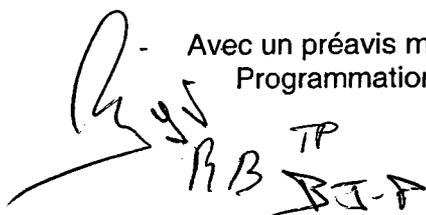
Le contrat précise le nombre d'heures travaillées par semaine sur les périodes de travail.

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

### ARTICLE 3 : PROGRAMMATION DES HORAIRES ET LIEU DE TRAVAIL

Hors la période non travaillée prévue au contrat et dans le respect des dispositions contractuelles concernant la répartition des heures de travail sur chacune des semaines des périodes travaillées, la programmation est établie en respectant les préavis suivants :

- Avec un préavis minimum de **12 mois** avec mise à jour trimestrielle :  
Programmation définitive des repos.

 TP  
BB  
BI-P

- Avec un préavis de **4 mois** :
  - Positionnement par le salarié de ses congés principaux.
- Avec un préavis de **3 mois** :
  - Programmation définitive des jours travaillés avec indication des horaires prévus.

Néanmoins, pour la pose des congés principaux (c'est-à-dire des congés couvrant 2 semaines civiles au moins entre le 15 juin et le 15 septembre), une demande doit être transmise à la hiérarchie pour le 15 janvier, une réponse étant apportée le 15 février au plus tard.

Il est rappelé que la prise de congé est toujours soumise à l'accord de la hiérarchie à laquelle doivent être transmises les demandes dans le cadre des délais prévus par le présent accord.

Toutefois des congés pourront être accordés en deçà de ce préavis dès lors que le départ en congés est compatible avec les nécessités de fonctionnement du service. Le nombre de ces jours de congés est fixé à 5 par période de référence, ce nombre pouvant toutefois être supérieur si le fonctionnement de l'entreprise le permet.

Les receveurs titulaires d'un contrat de travail intermittent sont systématiquement affectés sur une même gare (ou des gares jumelles dont la liste est jointe en annexe) définie pour chaque salarié dans son contrat de travail.

#### **ARTICLE 4 : MODALITES DE REMUNERATION**

La rémunération des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est mensualisée sur la base de la durée annuelle minimale prévue au contrat, indépendamment de l'horaire effectivement réalisé chaque mois.

En cas de rupture du contrat de travail ou de conclusion d'un avenant supprimant le caractère intermittent du contrat de travail ou modifiant la durée annuelle minimale prévue initialement, une comparaison entre les heures payées et les heures effectuées permettra d'établir une régularisation de rémunération, positive ou négative.

Les majorations de postes sont quant à elles 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 déterminée à partir de la durée annuelle minimale et de la moyenne des majorations réellement effectuées au cours de la période.

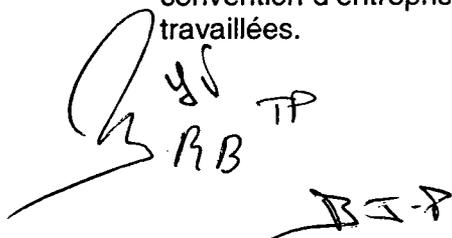
#### **ARTICLE 5 : CONGES PAYES**

L'acquisition du droit à congés payés est suspendue pendant les périodes non travaillées.

Les congés payés doivent être posés en priorité pendant les périodes de vacances scolaires.

#### **ARTICLE 6 : PREAVIS DE RUPTURE**

En cas de rupture du contrat de travail, le décompte du délai de préavis défini par la convention d'entreprise peut débuter, se poursuivre et prendre fin au cours des périodes non travaillées.


  
 A large handwritten signature is on the left. To its right are the initials 'YS' and 'TP'. Below the signature are the initials 'BB'. At the bottom right, there is another signature that appears to be 'BIA'.

**ARTICLE 7 : PRIORITE D'EXAMEN DES CANDIDATURES**

L'entreprise s'engage à examiner en priorité les candidatures des salariés titulaires de contrats de travail intermittent qui seraient candidats à des postes disponibles de receveurs à temps partiel ou à temps complet dont la base horaire contractuelle est supérieure à celle dont ils bénéficient.

**ARTICLE 8 : BILLETAGE**

L'entreprise s'engage à examiner les éventuels problèmes relatifs au billetage sur les barrières liés à l'automatisation de certaines voies de péage.

45  
RB TP  
BJ-T

## CHAPITRE 5 : REGLES APPLICABLES AUX DEPLACEMENTS DES RECEVEURS

Pour la définition des déplacements, chaque receveur est affecté à une gare déterminée ou au centre d'exploitation.

Pour les receveurs service, il s'agit de la gare d'affectation contractuelle.

Pour les receveurs trafic, il s'agit de la gare où sont effectués la majorité des postes, celle-ci étant définie par la hiérarchie.

En cas d'impossibilité de déterminer une gare, le receveur trafic continuera d'être affecté au centre d'exploitation.

Les receveurs service peuvent être postés sur une gare différente de leur gare d'affectation contractuelle sur les jours de disponibilité.

Les receveurs trafics peuvent être postés sur une gare différente de leur gare de rattachement sur tous les jours de travail.

Sauf accord du salarié, la mobilité des receveurs est limitée au secteur d'exploitation.

La mobilité des receveurs service qui relevaient du statut de permanent au 30 septembre 2000 est limitée à 2 gares amont-aval au-delà de la gare d'affectation, dans le centre d'exploitation.

### ARTICLE 1 : INDEMNITES KILOMETRIQUES

Il est convenu de verser une indemnité kilométrique dès lors que le déplacement effectué est supérieur à 20 Km (aller).

La distance doit être entendue de la gare de rattachement (ou centre d'exploitation) au lieu du travail, sous réserve que le trajet domicile/lieu de travail dépasse effectivement le seuil de 20 Km après déduction du trajet domicile/gare de rattachement.

La formule applicable pour déterminer la distance indemnisée est donc la suivante :

Indemnisation = domicile/lieu de travail – (domicile/lieu de rattachement + 20 Km).

L'indemnité kilométrique a la nature d'un remboursement de frais réellement exposés par le salarié en plus de son trajet habituel domicile/travail. Son montant est calculé selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

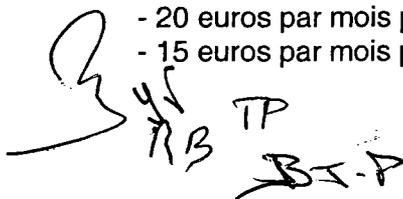
### ARTICLE 2 : PRISE EN COMPTE DANS LE TEMPS DE TRAVAIL

Lorsque le déplacement est supérieur à 50 Km (aller) selon les modalités détaillées à l'article précédent, un temps de trajet forfaitaire d'une heure est ajouté au temps de travail effectué sur la journée à raison d'une demi-heure en début et fin de poste.

### ARTICLE 3 : INDEMNITE FORFAITAIRE DE DEPLACEMENT (RECEVEURS TRAFIC TEMPS PARTIEL)

Pour tenir compte du nombre important de postes effectués par les receveurs trafic à temps partiel au regard de la durée de leur contrat et donc de leur niveau de rémunération, il est convenu de leur verser une indemnité mensuelle forfaitaire de déplacement dont le montant est inversement proportionnel à la durée annuelle (congrés inclus) de chaque contrat :

- 25 euros par mois pour un contrat de 1200h/an
- 20 euros par mois pour un contrat de 1300h/an
- 15 euros par mois pour un contrat de 1400h/an


 45 TP  
 RB  
 BI-P

- 10 euros par mois pour un contrat de 1500h/an
- 5 euros par mois pour un contrat de 1600h/an

Cette indemnité n'est pas versée aux salariés dont le contrat représente moins de 1200h par an ou plus de 1600h par an dans la mesure où ceux-ci ne sont pas soumis aux mêmes contraintes de durée de poste.

Pour apprécier la durée annuelle du contrat, l'horaire mensuel est multiplié par 12. Pour déterminer la tranche d'indemnisation, l'horaire annuel est arrondi à la centaine d'heures la plus proche.

95  
RB TP  
BI-P

## CHAPITRE 6 : GESTION DES DISPONIBILITES

### ARTICLE 1 : CONGES PAYES ET JOURS DE DISPONIBILITE

Dans le cas où des congés sont posés (après programmation) sur des jours de disponibilité :

- Soit la hiérarchie considère qu'il s'agit d'une disponibilité non travaillée et aucun jour de congé n'est décompté (pour les receveurs service, ce jour de disponibilité non travaillé est en principe décompté des 5 jours choisis par le salarié dans le cadre des dispositions prévues par l'article 1.1.2 du chapitre 2 du présent accord),
- Soit elle considère qu'il s'agit d'un congé, et une nouvelle disponibilité ou un poste fixe sera programmé sauf si des disponibilités supplémentaires avaient déjà été programmées compte tenu de l'absence de pose de congés payés.

### ARTICLE 2 : ARRET DE TRAVAIL ET JOURS DE DISPONIBILITE

En cas d'arrêt de travail pour maladie (professionnelle ou non), accident du travail, congé maternité ou paternité, le nombre de jours de disponibilité à travailler est déterminé, en fonction du nombre de jours de disponibilité hors périodes d'arrêt de travail. Le prorata, arrondi au nombre entier le plus proche, est calculé sur la base du 26/37<sup>ème</sup> pour les receveurs service et de 31/37<sup>ème</sup> pour les receveurs trafic.

Exemple : un receveur service a 37 DI programmées dont 26 à travailler.

Si la période de maladie couvre 7 DI, il reste :  $37 - 7 = 30$  DI.

Il convient de prorater ces DI pour obtenir le nombre de DI à travailler :  $30 \times 26/37 = 21,08$  arrondi à 21.

Ainsi, ce receveur service devra travailler 21 DI au lieu des 26 initialement prévues.

De même, pour déterminer le nombre de jours de disponibilité non travaillées qui peuvent être choisies par les receveurs service, un prorata est effectué en fonction du nombre de disponibilité non travaillées hors période d'arrêt de travail. Le prorata, arrondi au nombre entier le plus proche, est calculé sur la base du 5/11<sup>ème</sup> puisque sur 12 mois, 5 jours de disponibilité non travaillés peuvent être choisis par le salarié sur les 11 existantes.

Sur la base de l'exemple précédent, cela donne :

$30 - 21 = 9$  DI non travaillées

Il convient de prorater ces DI non travaillées pour obtenir le nombre de DI non travaillées qui peuvent être choisies par le salarié :  $9 \times 5/11 = 4,09$  arrondi à 4.

Ainsi, ce salarié pourra choisir 4 DI non travaillées.


 A handwritten signature and several initials are present at the bottom left of the page. The initials include 'YS', 'TP', 'RB', and 'BI-A'.

## CHAPITRE 7 : POSTES DE DERNIER INSTANT

Les dispositions suivantes concernent les agents routiers et les receveurs.

### ARTICLE 1 : DEFINITION

Sont qualifiés de postes de dernier instant les postes supplémentaires effectués par des salariés sur demande de leur hiérarchie, hors rappel sur astreinte.

Un poste effectué sur un jour de disponibilité hors délai préavis est en principe considéré comme poste de dernier instant (une DI non travaillée est donc comptabilisée), sauf accord du salarié et de sa hiérarchie pour que ce poste soit comptabilisé dans le cadre des DI travaillées. Dans cette dernière hypothèse, le poste n'ouvrira pas droit à la majoration spécifique prévue à l'article suivant.

### ARTICLE 2 : MODALITES

Les heures de dernier instant sont intégrées au décompte du temps de travail et sont donc susceptibles de générer des heures complémentaires et des heures supplémentaires sur la période.

Par ailleurs, la majoration, portée à 100% (taux de base et sujétions), est payée sur le mois concerné ou le mois suivant en fonction de la période de paie.

45 TP  
RB  
B.I.P

## TITRE III LE COMPTE EPARGNE TEMPS

### ARTICLE 1 : OBJECTIFS

Pour faciliter la réalisation de certains projets personnels : périodes sabbatiques, congés parentaux, formations professionnelles, départ anticipé à la retraite, il est créé un compte épargne temps individuel permettant de capitaliser des droits à congés rémunérés sur une période pluriannuelle.

### ARTICLE 2 : OUVERTURE DU COMPTE

Peuvent ouvrir un compte épargne temps tous les salariés sans condition d'ancienneté.

### ARTICLE 3 : ALIMENTATION

Le C.E.T. est alimenté à la seule initiative du salarié et de façon exclusive par :

- La conversion de tout ou partie du 13<sup>ème</sup> mois selon les modalités définies par les accords des 21 juin 1991, 19 juin 1992, 19 mai 1993, 24 août 1993, 2 mai 1996 et 10 juin 1997.
- Les jours de repos issus de la réduction collective de la durée du temps de travail utilisables à l'initiative du salarié dans la limite de 10 jours par an.
- Le report de congés payés annuels dans la limite de 10 jours par an,
- Les heures acquises au titre du repos compensateur de remplacement dans la limite de 2 jours par an.

### ARTICLE 4 : UTILISATION

#### Article 4.1 : Principe et modalités de fonctionnement

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer :

- les congés sans solde, sabbatique, parentaux ou pour création d'entreprise,
- une formation effectuée en dehors du temps de travail dans le cadre des actions de co-investissement formation,
- la cessation progressive partielle ou totale d'activité des salariés âgés de plus de 50 ans sans que la limite de 5 ans ou 10 ans soit opposable au salarié dans ce cas,
- un passage à temps partiel lorsque le salarié choisira de réduire son temps de travail pour des motifs familiaux (parent en fin de vie, etc...)

Les congés doivent être pris dans un délai de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne temps une durée de deux mois. Le délai de 5 ans est prolongé de 5 ans supplémentaires lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.


 gV  
 RB TP  
 B.T.P

Le compte épargne temps peut être utilisé pour des congés d'une durée variant de 1 jour à un an, ces durées n'étant pas applicables en cas de cessation progressive d'activité.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

#### **Article 4.2 : Délais de prévenance**

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne temps doit faire l'objet d'une demande en respectant un préavis de :

- 1 mois si le congé est d'une durée inférieure ou égale à 15 jours,
- 2 mois si le congé est d'une durée comprise entre 15 jours et 1 mois,
- 3 mois si le congé est d'une durée de 1 mois ou d'une durée supérieure.

#### **ARTICLE 5 : STATUT DE L'UTILISATEUR**

Le compte épargne temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant son congé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie et sont soumis, dans les conditions de droit commun aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

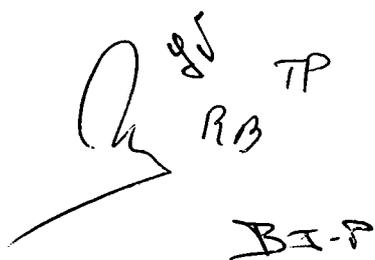
A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **ARTICLE 6 : CLOTURE DU COMPTE, DEPART DE L'ENTREPRISE**

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois, cette renonciation devant être notifiée en lettre recommandée avec accusé de réception. Dans cette hypothèse, il sera versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation.

#### **ARTICLE 7 : TRANSMISSION DU COMPTE**

A la demande du salarié muté d'un centre à un autre, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil.

Handwritten signature and initials: a large stylized signature, followed by 'RB', 'TP', and 'BI-P'.

## TITRE IV DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 1 : SUIVI DE L'ACCORD

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances de représentation du personnel existantes au sein de l'entreprise, il a été décidé de mettre en place un comité de suivi. Ce comité sera constitué de deux instances :

- Une instance centrale, animée par le directeur d'exploitation et/ou le directeur des ressources humaines, se réunissant deux fois au cours de la première année d'application du présent accord. Elle sera composée des représentants de la direction et des délégués syndicaux de chaque organisation syndicale signataire du présent accord. Deux chefs de secteurs pourront également être invités à ces réunions.
- Des instances locales (une par secteur), animées par les chefs de secteurs, se réunissant deux fois au cours de la première année d'application du présent accord. Chaque instance locale sera composée du chef de secteur assisté de deux personnes au maximum, de deux personnes dûment mandatées par chaque organisation syndicale signataire du présent accord et de quatre autres salariés du secteur au minimum.

Le comité de suivi vérifiera l'application de l'accord, interprétera les clauses qui seraient comprises de façon divergente, proposera des adaptations pour tenir compte des éventuelles évolutions législatives, ou encore suggérera des modifications si certaines dispositions s'avéraient, à la pratique, inadaptées.

En outre un bilan analytique de l'application du présent accord sera fait dans le courant du premier semestre de chaque année auprès des organisations syndicales, du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Ce bilan comportera les informations suivantes :

- Bilan des modalités d'organisation du temps de travail,
- Bilan de la durée effective du travail,
- Bilan du travail à temps partiel,
- Bilan du travail intermittent,
- Bilan de la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés,
- Bilan de la formation.

### ARTICLE 2 : REVISION, DENONCIATION, INTERPRETATION

Le présent accord 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'accord est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par l'entreprise, l'accord continuera à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus pendant une période de 12 mois.

### ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Toutefois, la mise en oeuvre des dispositions qui concernent spécifiquement les receveurs service et les receveurs trafic, à l'exception du chapitre 5, pourra être repoussée au 1<sup>er</sup> juin 2004 afin de simplifier les opérations.

  
 YF  
 RB TP  
 BI-P

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

#### ARTICLE 4 : DEPOT ET PUBLICITE

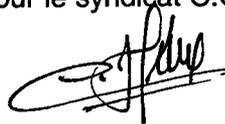
Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi territorialement compétente, et en un exemplaire au Conseil de Prud'hommes territorialement compétent. En outre, un exemplaire sera remis à chaque syndicat signataire.

Fait à Saint Arnoult, le 14.11.2003  
(en 15 exemplaires)

  
Pour la société COFIROUTE  
Jean-François BOURDEAU  
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat C.F.D.T.

Pour le syndicat C.G.T.



Pour le syndicat C.F.T.C.

Pour le syndicat F.O.



Pour le syndicat S.G.P.A./U.N.S.A

Pour le syndicat S.U.D





g  
RB

B I P

# ANNEXES

Q  
R  
B

TRAME SERVICE 14 SEMAINES

1	lundi							
	mardi							
	mercredi							
	jeudi							
	vendredi							
	samedi							
2	dimanche							
	lundi							
	mardi							
	mercredi							
	jeudi							
	vendredi							
3	samedi							
	dimanche							
	lundi							
	mardi							
	mercredi							
	jeudi							
4	vendredi							
	samedi							
	dimanche							
	lundi							
	mardi							
	mercredi							
5	jeudi							
	vendredi							
	samedi							
	dimanche							
	lundi							
	mardi							
6	mercredi							
	jeudi							
	vendredi							
	samedi							
	dimanche							
	lundi							
7	mardi							
	mercredi							
	jeudi							
	vendredi							
	samedi							
	dimanche							
8	lundi							
	mardi							
	mercredi							
	jeudi							
	vendredi							
	samedi							
9	dimanche							
	lundi							
	mardi							
	mercredi							
	jeudi							
	vendredi							
10	samedi							
	dimanche							
	lundi							
	mardi							
	mercredi							
	jeudi							
11	vendredi							
	samedi							
	dimanche							
	lundi							
	mardi							
	mercredi							
12	jeudi							
	vendredi							
	samedi							
	dimanche							
	lundi							
	mardi							
13	mercredi							
	jeudi							
	vendredi							
	samedi							
	dimanche							
	lundi							
14	mardi							
	mercredi							
	jeudi							
	vendredi							
	samedi							
	dimanche							


  
 RB TP
   
 B.I.P

TRAME TRAFIC 14 SEMAINES

1	lundi	
	mardi	
	mercredi	
	jeudi	
	vendredi	
2	samedi	
	dimanche	
	lundi	
	mardi	
	mercredi	
3	jeudi	
	vendredi	
	samedi	
	dimanche	
	lundi	
4	mardi	
	mercredi	
	jeudi	
	vendredi	
	samedi	
5	dimanche	
	lundi	
	mardi	
	mercredi	
	jeudi	
6	vendredi	
	samedi	
	dimanche	
	lundi	
	mardi	
7	mercredi	
	jeudi	
	vendredi	
	samedi	
	dimanche	
8	lundi	
	mardi	
	mercredi	
	jeudi	
	vendredi	
9	samedi	
	dimanche	
	lundi	
	mardi	
	mercredi	
10	jeudi	
	vendredi	
	samedi	
	dimanche	
	lundi	
11	mardi	
	mercredi	
	jeudi	
	vendredi	
	samedi	
12	dimanche	
	lundi	
	mardi	
	mercredi	
	jeudi	
13	vendredi	
	samedi	
	dimanche	
	lundi	
	mardi	
14	mercredi	
	jeudi	
	vendredi	
	samedi	
	dimanche	


  
 TP
   
 RB
   
 BIA

## LISTE DES GARES JUMELLES

- Chartres Nord et Chartres Sud
- Thivars Nord et Thivars Sud
- Ancenis (Gares latérales et gare pleine voie)
- Vieilleville Nord et Vieilleville Sud
- Dourdan entrée et sortie
- Les gares de Tours Nord
- Les gares de Chambray

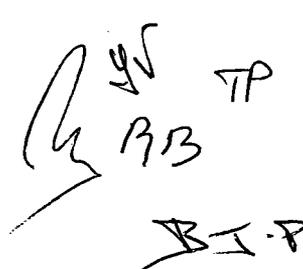
QYV TP  
BB BIP

**BAREME DE REMUNERATION DU PERSONNEL D'EXPLOITATION (COLLABORATEURS) AU 1ER JUILLET 2003 EN EURO**  
(Salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans la fonction)

Fonctions	Temps de travail	Taux horaire	Salaire mensuel de base	Majoration mensuelle garantie	Remunération mensuelle garantie	Remunération annuelle (13,2 mois)
Agent d'entretien	151,67	11,24	1 704,78	-	1 704,78	22 503,09
Agent d'environnement	151,67	8,08	1 225,65	-	1 225,65	16 178,59
Agent routier	151,67	11,02	1 671,72	**	1 671,72	22 626,76
Agent routier (perm. au 30/09/00)	151,67	11,02	1 671,72	110,46	1 782,17	23 524,70
Agent routier vivy	151,67	11,02	1 671,72	68,22	1 739,94	22 967,16
Agent routier vivy (perm. au 30/09/00)	151,67	11,02	1 671,72	184,33	1 856,04	24 499,79
Electricien	151,67	11,46	1 738,88	-	1 738,88	22 953,19
Employé(e) administratif	151,67	9,49	1 439,10	-	1 439,10	18 996,14
Employé(e) de ménage	151,67	9,17	1 390,75	-	1 390,75	18 357,89
Mécanicien	151,67	11,46	1 738,88	-	1 738,88	22 953,19
Pupitreur	151,67	9,95	1 509,82	-	1 509,82	19 929,58
Pupitreur (perm. au 30/09/00)	151,67	9,95	1 509,82	85,21	1 595,02	21 054,30
Receveur service*	145	10,57	1 532,83	225,03	1 757,86	23 203,74
Receveur trafic	151,67	10,57	1 603,31	**	1 603,31	21 808,98

\* La majoration mensuelle garantie des receveurs service relevant au 30 septembre 2000 du statut "permanent barrière" est de 309,31 €.

\*\* Les majorations effectuées sont payées chaque mois, au fur et à mesure de leur exécution. Le montant annuel garanti est de 560,08 € (42,43 €/mois) pour les agents routiers et 645,35 € (48,89 €/mois) pour les receveurs trafic. La rémunération annuelle garantie sur 13,2 mois tient compte de ces majorations garanties.


  
 45  
 BB TP  
 B.T.P

**BAREME DE REMUNERATION HORAIRE AU 1ER JUILLET 2003 EN EURO**

Fonction	Taux de référence jour normal		Taux applicables aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la fonction					
	emb.	2 mois	NORMAL		DIMANCHE	FERIE		
			jour	matin			matin	nuit
Agent d'entretien	10,09	10,66	11,24	11,99	13,49	14,99	17,80	
Agent d'environnement	8,08	8,08	8,08	-	-	-	-	
Agent routier	10,07	10,54	11,02	11,75	13,22	14,69	17,45	
Electricien	10,29	10,88	11,46	12,22	13,75	15,28	18,14	
Employé(e) administratif	8,52	9,00	9,49	-	-	-	-	
Employé(e) de ménage	8,23	8,70	9,17	9,78	11,00	12,23	14,52	
Mécanicien	10,29	10,88	11,46	12,22	13,75	15,28	18,14	
Pupitreur	8,93	9,41	9,95	10,61	11,94	13,27	15,75	
Receveur	9,76	10,17	10,57	11,27	12,68	14,09	16,74	

**Majorations Supplémentaires** jour = (trafic 2,50%)

matin = 6,66%

nuit = 20% (trafic 25%)

dimanche = 33,33% (trafic 35,83% ou trafic de nuit 38,33%)

férié = 58,33% (trafic 60,83% ou trafic de nuit 63,33%)

*[Signature]*  
 N° 13 TP B.S.V.