

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE LA MAITRISE
D'EXPLOITATION**

- 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
 - Le syndicat C.F.E./C.G.C. représenté par *debonne ju*
 - Le syndicat F.O. représenté par *HARRY géral*
 - Le syndicat C.F.T.C. représenté par
 - Le syndicat S.G.P.A./U.N.S.A. représenté par
 - Le syndicat SUD représenté par *SUD*

D'autre part.

Huy

AI

Q

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1 : LES SUPERVISEURS VIABILITE ENTRETIEN	5
ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL.....	5
ARTICLE 2 : MODALITES D'APPLICATION.....	5
Article 2.1 : Modalité de prise des jours RTT	5
Article 2.2 : Incidence des absences.....	5
ARTICLE 3 : CONGES SUPPLEMENTAIRES.....	6
ARTICLE 4 : ASTREINTES	6
Article 4.1 : Définition	6
Article 4.2 : Délais de prévenance et programmation.....	6
Article 4.3 : Compensation financière.....	7
Article 4.4 : Décompte individuel des astreintes.....	7
ARTICLE 5 : PROGRAMMATION DES HORAIRES.....	7
ARTICLE 6 : REMUNERATION	7
Article 6.1 : Dispositions particulières aux ex-CE et ex-RC	8
CHAPITRE 2 : LES ASSISTANTS DE GESTION	9
ARTICLE 1 : Durée du travail	9
ARTICLE 2 : MODALITES D'APPLICATION.....	9
Article 2.1 : Modalité de prise des jours RTT	9
Article 2.2 : Incidence des absences.....	9
ARTICLE 3 : CONGES SUPPLEMENTAIRES.....	10
ARTICLE 4 : ASTREINTES	10
Article 4.1 : Définition	10
Article 4.2 : Délais de prévenance et programmation.....	10
Article 4.3 : Compensation financière.....	11
Article 4.4 : Décompte individuel des astreintes.....	11
ARTICLE 5 : REMUNERATION	11
CHAPITRE 3 : LES SUPERVISEURS OPERATIONNELS CENTRE	12
ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL ET REPARTITION.....	12
Article 1.1 : Définition et nombre des repos hebdomadaires.....	12
Article 1.2 : Définition et nombre des jours de disponibilité	13
ARTICLE 2 : PROGRAMMATION	13
ARTICLE 3 : MODALITES DE PRISE DE CONGES	14
ARTICLE 4 : REMUNERATION	14
Article 4.1 : Dispositions particulières aux ex-RC et ex-CE	14
CHAPITRE 4 : LES AGENTS DE LIAISON ET COMMUNICATION	15
ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL ET REPARTITION.....	15
Article 1.1 : Définition et nombre des repos hebdomadaires.....	15
Article 1.2 : Définition et nombre des jours de disponibilité	15
ARTICLE 2 : PROGRAMMATION	16
ARTICLE 3 : MODALITES DE PRISE DE CONGES	16
ARTICLE 4 : REMUNERATION	17
Article 4.1 : Dispositions particulières aux ex-RC et ex-CE	17


W

9 2 1 1



CHAPITRE 5 : LES AGENTS D'INFORMATION	18
ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL ET REPARTITION	18
Article 1.1 : Définition et nombre des repos hebdomadaires	18
Article 1.2 : Définition et nombre des jours de disponibilité	18
ARTICLE 2 : PROGRAMMATION	19
ARTICLE 3 : MODALITES DE PRISE DE CONGES	19
ARTICLE 4 : REMUNERATION	19
CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS GENERALES	21
ARTICLE 1 : SUIVI DE L'ACCORD	21
ARTICLE 2 : REVISION, DENONCIATION, INTERPRETATION	21
ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR	21
ARTICLE 4 : DEPOT ET PUBLICITE	21

LA MA DT-D



PREAMBULE

Le présent accord d'entreprise porte sur l'organisation du travail au sein de l'exploitation. Cet accord est le résultat d'un processus d'analyse et de réflexion mené de façon concertée entre la direction et les organisations syndicales.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires affirment leur volonté d'élever le niveau de service rendu aux clients par un plus grand professionnalisme des agents de maîtrise. Cet accord constitue un cadre juridique qui doit offrir aux agents de maîtrise d'exploitation une plus grande autonomie dans l'exercice de leur fonction et notamment sur l'organisation de leur temps de travail.

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

fy M R.T.P



CHAPITRE 1 : LES SUPERVISEURS VIABILITE ENTRETIEN

Les Superviseurs Viabilité Entretien (SVE) sont chargés d'encadrer les agents routiers en poste de viabilité et d'assurer opérationnellement la sécurité des hommes (de l'entreprise et des sociétés extérieures) intervenants sur les chantiers de travaux et d'entretien. Leur activité est programmée et s'effectue principalement de jour, des postes de nuit ou en week-end n'étant pas exclus pour les besoins de l'exploitation en matière de balisage travaux ou de sécurité et viabilité hivernale notamment.

ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL

La durée de travail ne doit pas excéder 1586 heures par année civile. Le régime des heures supplémentaires s'appliquera lorsque sur une semaine donnée des heures seront effectuées au-delà de 38 heures ou 1600 heures dans l'année.

ARTICLE 2 : MODALITES D'APPLICATION

L'organisation du temps de travail 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 dimanche, hors rappel d'astreinte, devant rester exceptionnel,
- 15 jours RTT par année civile complète.

Article 2.1 : Modalité de prise des jours RTT

Les jours de repos 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.

Sur ces 15 jours, 5 seront gérés comme des congés payés en fonction des besoins du service, 10 jours seront fixés par les salariés en fonction de leur choix personnel, 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.

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

Article 2.2 : Incidence des absences

Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail, accident de trajet ainsi que pour événements 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,

PH M R I - J



- 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.

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^{er} 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 3 : CONGES SUPPLEMENTAIRES

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

ARTICLE 4 : ASTREINTES

Article 4.1 : 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 temps de rappel d'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 4.2 : Délais de prévenance et programmation

Le calendrier des astreintes est établi à trois mois.

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 sur événement météorologique ou accident notamment. Dans cette hypothèse,

14 M A T A

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.

- Le nombre d'astreintes est limité à 7 semaines complètes plus 10 jours par an, la semaine s'entendant par 7 jours consécutifs,
- 10 week-ends pourront supporter l'astreinte,
- 600 heures maximum par an,
- En cas de circonstance exceptionnelle et conformément à l'article L. 212-4 bis du code du travail, des astreintes supplémentaires pourront être programmées en respectant le délai de prévenance d'un jour franc.

Article 4.3 : Compensation financière

Les heures d'astreintes sont rémunérées sur la base de 15% du taux de base.

Article 4.4 : 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 5 : PROGRAMMATION DES HORAIRES

En principe, les repos sont fixés le samedi et le dimanche. La programmation est donc établie dans le respect des formes et des délais suivants :

Avec un préavis de 4 mois :

- Positionnement des congés payés

Avec un préavis de 3 mois :

- Programmation définitive des postes de travail. A cette occasion certains repos peuvent être modifiés pour tenir compte des contraintes d'exploitation. Par ailleurs, il est convenu que les horaires de travail au sein de la semaine et des jours de la semaine peuvent être modifiés, à l'initiative de la hiérarchie en respectant un délai fixé à 7 jours calendaires ou à l'initiative des intéressés sans aucun délai, compte tenu de l'autonomie dont ils disposent dans leur propre organisation du travail,
- Programmation des jours et des semaines d'astreinte.

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.

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

- Taux de jour d'embauche : 12,39 €
- Taux de jour après un an d'exercice de la fonction : 12,76 €
- Taux de jour après deux ans d'exercice de la fonction : 13,09 €
- Taux de jour après trois ans d'exercice de la fonction : 13,83 €

Enfin, au-delà de ce taux de 13,83 €, et après un an dans la fonction, des évolutions peuvent intervenir à titre individuel (sous forme de prime et/ou d'augmentation de salaire de base). Cette évolution de rémunération interviendra sur décision de la hiérarchie à l'issue d'un

HP M BT-D

entretien formalisé en appréciant la performance individuelle par rapport à des critères préalablement définis.

Les majorations existantes pour nature d'heures ne sont pas modifiées par le présent accord et s'appliquent aux taux de base définis ci-dessus :


- 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^{er} mai : 100%

Article 6.1 : Dispositions particulières aux ex-CE et ex-RC

Compte tenu du changement de l'organisation du travail, du mode de rémunération sur la base de l'activité réelle, et des éventuels impacts sur la rémunération, l'entreprise s'engage à compenser les éventuelles pertes de rémunération dans les conditions suivantes :

- Pour la période juin 2004-mai 2005, l'entreprise compense 25 % des éventuelles pertes de rémunération.

Le comparatif de rémunération sera fait sur la base de la grille de salaire en vigueur au 1^{er} juin 2002 et sur la base d'une activité équivalente (hors CP de conversion, maladies ou toutes autres absences) et avec prise en compte des sujétions résultant de l'indemnisation des heures d'astreinte.



LE M R T - P

CHAPITRE 2 : LES ASSISTANTS DE GESTION

Les assistants de gestion interviennent en tant que support aux opérationnels et détiennent les compétences dans les domaines suivants : ressources humaines - comptabilité - gestion - trafic - programmation - recette - commercial - travaux - entretien - achats - qualité - sécurité. Leur travail s'effectue principalement en horaire administratif, sans pour autant exclure ponctuellement des interventions en dehors de cet horaire pour les besoins de l'exploitation.

ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL

La durée de travail ne doit 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 heures ou lorsque la durée du travail excèdera 1600 heures dans l'année.

ARTICLE 2 : MODALITES D'APPLICATION

L'organisation du temps de travail 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 devant rester exceptionnel, 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,
- 15 jours RTT par année civile complète.

Article 2.1 : Modalité de prise des jours RTT

Les jours de repos 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.

Sur ces 15 jours, 5 seront gérés comme des congés payés en fonction des besoins du service, 10 jours seront fixés par les salariés en fonction de leur choix personnel, 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.

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

Article 2.2 : 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,

HY // P.T.A

- 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.

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^{er} 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 3 : CONGES SUPPLEMENTAIRES

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

ARTICLE 4 : ASTREINTES

Article 4.1 : 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 temps de rappel d'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 4.2 : Délais de prévenance et programmation

Le calendrier des astreintes est établi à trois mois.

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 sur événement météorologique ou accident notamment. Dans cette hypothèse,

14/01/2014

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.

- Le nombre d'astreinte est limité à 40 jours par an,
- 8 week-ends pourront supporter l'astreinte.

En cas de circonstance exceptionnelle et conformément à l'article L. 212-4 bis du code du travail, des astreintes supplémentaires pourront être programmées en respectant le délai de prévenance d'un jour franc.

Article 4.3 : Compensation financière

Les heures d'astreintes sont rémunérées sur la base de 15% du taux de base.

Article 4.4 : 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 5 : 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.

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

- Taux de jour d'embauche : 12,10 €
- Taux de jour après un an d'exercice de la fonction : 12,56 €
- Taux de jour après deux ans d'exercice de la fonction : 13,03 €
- Taux de jour après trois ans d'exercice de la fonction : 13,30 €


M401 RT - A

CHAPITRE 3 : LES SUPERVISEURS OPERATIONNELS CENTRE

Les Superviseurs Opérationnels de Centre (SOC) sont les représentants opérationnels permanents (H24) de Cofiroute. Ils sont chargés d'encadrer les agents routiers en poste de sécurité et les receveurs. Ils gèrent l'exploitation courante de l'autoroute (sécurité, gestion du trafic et collecte du péage) sous l'autorité du chef de centre, avec les moyens mis à leur disposition par la fonction support du secteur.

ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL ET REPARTITION

Les salariés de cette activité travaillent en continu (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^{ème} heure du cycle.

Chaque cycle de travail comprend 59 jours ouvrables, soit en moyenne 178 jours travaillés par année dont 153 fixes (par fixe, on entend affectation à un centre d'exploitation précisément défini en dehors des jours de disponibilité). Ces chiffres sont indicatifs et peuvent varier d'une année sur l'autre en fonction du positionnement des repos et de la pose des congés payés.

Pour chaque poste effectué, est compris un temps entrant dans le décompte du temps de travail effectif fixé forfaitairement à 30 minutes pour couvrir les temps de passation de consignes.

La durée du poste est fixée à 8,5 heures sauf sur les postes dits de « disponibilité » où elle peut varier entre 6 et 10 heures.

Les équipes sont composées de 7 coéquipiers ce qui implique un remplacement systématique lors du départ définitif d'un coéquipier.

Article 1.1 : Définition et nombre des repos hebdomadaires

Conformément à l'article L. 221-4 du code du travail, le cycle de travail comprend 14 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimum de 35 heures.

Le cycle de 14 semaines comprend :

- 6 week-ends se décomposant comme suit :
 - 1 WE de 47,5 heures,
 - 1 WE de 71,5 heures,
 - 4 WE de 95,5 heures.
- 18 jours de repos, chaque période de repos étant d'une durée minimum de 35 heures.

Article 1.2 : Définition et nombre des jours de disponibilité

Pour la détermination et le suivi du nombre de jours de disponibilité, la période de référence annuelle est alignée sur la période de référence applicable en matière de congés payés, soit du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

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 qui comprendra au maximum 37 jours de disponibilité par période de référence (pour 30 CP posés avant programmation) dont un maximum de 25 jours seront travaillés par période de référence, sauf accord du salarié. 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 convenu que, sur les 12 jours de disponibilité non travaillés, 5 jours seront choisis par le salarié, sous réserve de validation par sa hiérarchie 15 jours avant la date du jour concerné.

La disponibilité géographique s'entend sur le secteur d'exploitation et sur le ou les centres d'exploitation adjacent au centre d'affectation.

Il est convenu de verser une indemnité kilométrique dès lors que le déplacement effectué est supérieur à 20 Km (aller) et qu'un véhicule de service n'a pas été mis à la disposition du salarié.

La distance doit être entendue du centre de rattachement 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/centre 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.


De manière transitoire, il est également convenu que le nombre de DI sera de 57 au maximum sur la période qui s'étend du 1^{er} janvier 2004 au 31 mai 2005 et que 25/37^{ème} de ces DI pourront être travaillées sur la période, soit 38 au maximum.

ARTICLE 2 : PROGRAMMATION

Les postes sont programmés dans le sens de la montée de poste (matin, après-midi, nuit). Par ailleurs, la programmation initiale ne peut comporter plus de 3 postes consécutifs de même nature.

La programmation est établie en respectant les délais suivants :

- Avec un préavis de 4 mois :
 - Positionnement par le salarié de ses congés
- Avec un préavis de 3 mois :
 - Programmation définitive des postes
 - Planification des jours de disponibilité


 H4 01 BJS - P

ARTICLE 3 : MODALITES DE PRISE DE CONGES

Il est rappelé que la prise de congé est toujours soumise à l'accord de la hiérarchie à laquelle doivent être transmises les demandes 4 mois avant leur prise effective.

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.

ARTICLE 4 : REMUNERATION

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

- Taux de jour d'embauche : 12,81 €
- Taux de jour après un an d'exercice de la fonction : 13,14 €
- Taux de jour après deux ans d'exercice de la fonction : 13,41 €
- Taux de jour après trois ans d'exercice de la fonction : 13,83 €

Enfin au-delà de ce taux de 13,83 €, et après un an dans la fonction, des évolutions peuvent intervenir à titre individuel (sous forme de prime et/ou d'augmentation de salaire de base). Dans ce cadre-là, un premier palier est créé à 14,14 €.

Cette évolution de rémunération interviendra sur décision de la hiérarchie à l'issue d'un entretien formalisé en appréciant la performance individuelle par rapport à des critères préalablement définis.

Les majorations existantes pour nature d'heures ne sont pas modifiées par le présent accord et s'appliquent aux taux de base définis ci-dessus :


- 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^{er} mai : 100%

Article 4.1 : Dispositions particulières aux ex-RC et ex-CE

Compte tenu du changement de l'organisation du travail, du mode de rémunération sur la base de l'activité réelle, et des éventuels impacts sur la rémunération, l'entreprise s'engage à compenser les éventuelles pertes de rémunérations dans les conditions suivantes :

- Pour la période juin 2004-mai 2005, l'entreprise compense 25 % des éventuelles pertes de rémunération.

Le comparatif de rémunération sera fait sur la base de la grille de salaire au 1^{er} juin 2002 et sur la base d'une activité équivalente (hors CP de conversion, maladies ou toutes autres absences).


 H. M. D. T. D.

CHAPITRE 4 : LES AGENTS DE LIAISON ET COMMUNICATION

Les Agents de Liaison et Communication (ALC) assistent le SOC dans sa mission et peuvent être appelés à le remplacer ponctuellement. Cette fonction nécessite un travail en cycle compte tenu des contraintes d'exploitation.

ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL ET REPARTITION

Les salariés de cette activité service 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 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^{ème} heure du cycle.

Chaque cycle de travail comprend 59 jours ouvrables, soit en moyenne 178 jours travaillés par année dont 153 fixes (par fixe, on entend affectation à un centre précisément défini en dehors des jours de disponibilité). Ces chiffres sont indicatifs et peuvent varier d'une année sur l'autre en fonction du positionnement des repos et de la pose des congés payés.

Pour chaque poste effectué, est compris un temps entrant dans le décompte du temps de travail effectif fixé forfaitairement à 30 minutes pour couvrir les temps de passation de consignes. La durée du poste est fixée à 8,5 heures sauf sur les postes dits de « disponibilité » où elle peut varier entre 6 et 10 heures.

Article 1.1 : Définition et nombre des repos hebdomadaires

Conformément à l'article L. 221-4 du code du travail, le cycle de travail comprend 14 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimum de 35 heures.

Le cycle de 14 semaines comprend :

- 6 week-ends se décomposant comme suit :
 - 1 WE de 47,5 heures,
 - 1 WE de 71,5 heures,
 - 4 WE de 95,5 heures.
- 18 jours de repos, chaque période de repos étant d'une durée minimum de 35 heures

Article 1.2 : Définition et nombre des jours de disponibilité

Pour la détermination et le suivi du nombre de jours de disponibilité, la période de référence annuelle est alignée sur la période de référence applicable en matière de congés payés, soit du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

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 qui comprendra au maximum 37 jours de disponibilité par période de référence (pour 30 CP posés avant programmation) dont un

Am M R - A

maximum de 25 jours seront travaillés par période de référence, sauf accord du salarié. 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 convenu que, sur les 12 jours de disponibilité non travaillés, 5 jours seront choisis par le salarié, sous réserve de validation par sa hiérarchie 15 jours avant la date du jour concerné.

La disponibilité géographique s'entend sur le secteur d'exploitation.

Il est convenu de verser une indemnité kilométrique dès lors que le déplacement effectué est supérieur à 20 Km (aller) et qu'un véhicule de service n'a pas été mis à la disposition du salarié.

La distance doit être entendue du centre de rattachement 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/centre 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.

De manière transitoire, il est également convenu que le nombre de DI sera de 57 au maximum sur la période qui s'étend du 1^{er} janvier 2004 au 31 mai 2005 et que 25/37^{ème} de ces DI pourront être travaillées sur la période, soit 38 au maximum.

ARTICLE 2 : PROGRAMMATION

Les postes sont programmés dans le sens de la montée de poste (matin, après-midi, nuit). Par ailleurs, la programmation initiale ne peut comporter plus de 3 postes consécutifs de même nature.

La programmation est établie en respectant les délais suivants :

- Avec un préavis de 4 mois :
 - Positionnement par le salarié de ses congés
- Avec un préavis de 3 mois :
 - Programmation définitive des postes
 - Positionnement des disponibilités

ARTICLE 3 : MODALITES DE PRISE DE CONGES

Il est rappelé que la prise de congé est toujours soumise à l'accord de la hiérarchie à laquelle doivent être transmises les demandes 4 mois avant leur prise effective.

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.


 H4 M B5-W

ARTICLE 4 : REMUNERATION

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

- Taux de jour d'embauche : 11,90 €
- Taux de jour après un an d'exercice de la fonction : 12,28 €
- Taux de jour après deux ans d'exercice de la fonction : 12,71 €

Les majorations existantes pour nature d'heures ne sont pas modifiées par le présent accord et s'appliquent aux taux de base définis ci-dessus :

- 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^{er} mai : 100%

Par ailleurs, pour tenir compte d'une éventuelle perte de rémunération liée à des heures de formateurs ou de recruteurs occasionnels, il est créé un taux de majoration heures FOC et ROC fixé à 10 %.


Article 4.1 : Dispositions particulières aux ex-RC et ex-CE

Les salariés agents de maîtrise ex-RC et ex-CE présents dans l'entreprise au 1^{er} juin 2002 et comptant deux ans d'ancienneté à cette date bénéficient d'un taux horaire fixé à 13,12 €.

Par ailleurs, compte tenu du changement de l'organisation du travail, du mode de rémunération sur la base de l'activité réelle, et des éventuels impacts sur la rémunération, l'entreprise s'engage à compenser les éventuelles pertes de rémunérations dans les conditions suivantes :

- Pour la période juin 2004-mai 2005, l'entreprise compense 25 % des éventuelles pertes de rémunération,

Le comparatif de rémunération sera fait sur la base de la grille de salaire en vigueur au 1^{er} juin 2002 et sur la base d'une activité équivalente (hors CP de conversion, maladies ou toutes autres absences).


 H. M. R. T. - D

CHAPITRE 5 : LES AGENTS D'INFORMATION

Les agents d'information du PCI sont en charge d'assurer une sécurité permanente (H24) et un service optimum à nos clients. Cette fonction nécessite un travail en cycle compte tenu des contraintes d'exploitation.

ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL ET REPARTITION

Les salariés de cette activité service 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 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^{ème} heure du cycle.

Chaque cycle de travail comprend 59 jours ouvrables, soit en moyenne 178 jours travaillés par année dont 153 fixes (par fixe, on entend les postes fixés en dehors des jours de disponibilité). Ces chiffres sont indicatifs et peuvent varier d'une année sur l'autre en fonction du positionnement des repos et de la pose des congés payés.

Pour chaque poste effectué, est compris un temps entrant dans le décompte du temps de travail effectif fixé forfaitairement à 30 minutes pour couvrir les temps de passation de consignes. La durée du poste est fixée à 8,5 heures sauf sur les postes dits de « disponibilité » où elle peut varier entre 6 et 10 heures.

Article 1.1 : Définition et nombre des repos hebdomadaires

Conformément à l'article L. 221-4 du code du travail, le cycle de travail comprend 14 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimum de 35 heures.

Le cycle de 14 semaines comprend :

- 6 week-ends se décomposant comme suit :
 - 1 WE de 47,5 heures,
 - 1 WE de 71,5 heures,
 - 4 WE de 95,5 heures.
- 18 jours de repos, chaque période de repos étant d'une durée minimum de 35 heures

Article 1.2 : Définition et nombre des jours de disponibilité

Pour la détermination et le suivi du nombre de jours de disponibilité, la période de référence annuelle est alignée sur la période de référence applicable en matière de congés payés, soit du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

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 qui comprendra au maximum 37 jours de disponibilité par période de référence (pour 30 CP posés avant programmation) dont un

Handwritten signature and initials: *Handwritten signature and initials*

maximum de 25 jours seront travaillés par période de référence, sauf accord du salarié. 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 convenu que, sur les 12 jours de disponibilité non travaillés, 5 jours seront choisis par le salarié, sous réserve de validation par sa hiérarchie 15 jours avant la date du jour concerné.

De manière transitoire, il est également convenu que le nombre de DI sera de 57 au maximum sur la période qui s'étend du 1^{er} janvier 2004 au 31 mai 2005 et que 25/37^{ème} de ces DI pourront être travaillées sur la période, soit 38 au maximum.

ARTICLE 2 : PROGRAMMATION

Les postes sont programmés dans le sens de la montée de poste (matin, après-midi, nuit). Par ailleurs, la programmation initiale ne peut comporter plus de 3 postes consécutifs de même nature.

La programmation est établie en respectant les délais suivants :

- Avec un préavis de 4 mois :
 - Positionnement par le salarié de ses congés
- Avec un préavis de 3 mois :
 - Programmation définitive des postes
 - Positionnement des disponibilités

ARTICLE 3 : MODALITES DE PRISE DE CONGES

Il est rappelé que la prise de congé est toujours soumise à l'accord de la hiérarchie à laquelle doivent être transmises les demandes 4 mois avant leur prise effective.

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.

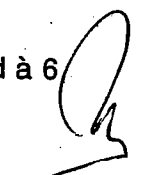
ARTICLE 4 : REMUNERATION

Le salaire des agents d'information est mensualisé sur la base de l'horaire contractuel mensuel de 145 heures.

- Taux de jour d'embauche : 12,10 €
- Taux de jour après un an d'exercice de la fonction : 12,56 €
- Taux de jour après deux ans d'exercice de la fonction : 13,03 €

Les majorations existantes pour nature d'heures ne sont pas modifiées par le présent accord et s'appliquent aux taux de base définis ci-dessus :

- 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%


 H. A. B. I. D.

- Heures de dimanche : + 33,33%
 - Heures jours fériés : + 58,33%
 - Majoration heures 1^{er} mai : 100%
-



F4 PM RT - 15

CHAPITRE 6 : 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, une commission de suivi sera mise en place. Elle sera destinée à vérifier l'application de l'accord, à interpréter les clauses qui seraient comprises de façon divergente, à proposer des adaptations pour tenir compte des éventuelles évolutions législatives, ou encore suggérer des modifications si certaines de ses dispositions s'avéraient, à la pratique, inadaptées.

Composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et de 3 représentants de la direction générale, cette commission se réunira deux fois par an à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires.

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.

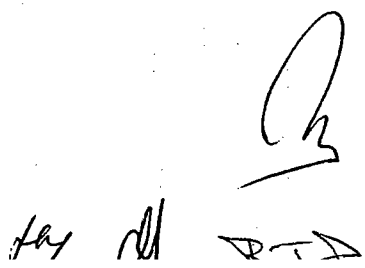
ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} juin 2004. Toutefois, le cycle de 14 semaines désormais applicable aux agents d'information pourra être mis en oeuvre dès le lundi 24 mai 2004.

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 Sèvres, le
(en 15 exemplaires)

7 Avril 2004

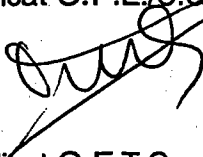


Pour la société COFIROUTE
Jean-François BOURDEAU
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat C.F.D.T.

Pour le syndicat C.G.T.

Pour le syndicat C.F.E./C.G.C.



Pour le syndicat F.O.

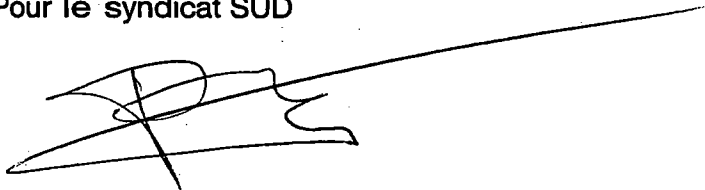
Harrey Gerard



Pour le syndicat C.F.T.C.

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

Pour le syndicat SUD



fb

ANNEXES

Hy
M
D.T.A

TRAME INDICATIVE SOC, ALC ET AGENT D'INFORMATION SUR 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							

P40 CM

 RT A