

REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

MAITRISE D'EXPLOITATION

Avenant n°1

- La Compagnie Financière et Industrielle des Autoroutes, COFIROUTE, représentée par Monsieur Erik LELEU, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,
 - Le syndicat CFTC représenté par GABIGNON. ch
 - Le syndicat CGT représenté par VILLETTE
 - Le syndicat FO représenté par PORRA. Thierry
 - Le syndicat SAOR-CFDT représenté par GUERIN François
 - Le syndicat SGPA-UNSA représenté par LELEU Erik
 - Le syndicat SNAPOP-CFE/CGC représenté par
 - Le syndicat SUD représenté par

D'autre part.

Li Fg CG TP y/

67

PREAMBULE

Conformément à l'accord d'entreprise du 20 juillet 2005, les parties signataires se sont rencontrées, dans le cadre d'un comité de suivi, afin de vérifier la bonne application de l'accord dans l'entreprise et de proposer des adaptations si certaines de ses dispositions s'avéraient inadaptées.

Suite à cette réunion du comité de suivi, les délégués syndicaux ont été réunis le 22 février 2006 afin d'envisager avec la direction d'apporter des modifications à l'accord du 20 juillet 2005 pour tenir compte des différentes questions posées sur le terrain dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord.

Au terme de cette réunion, il est effectivement apparu nécessaire de modifier certaines dispositions.

Le présent avenant est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.132-7 du code du travail et du Titre IV, chapitre 2 de l'accord d'entreprise du 20 juillet 2005.

Article 1 :

L'article 1 relatif à la définition des niveaux (Titre II ; Chapitre 1 ; Article 1, page 8) est rédigé de la manière suivante :

« L'ensemble des agents de maîtrise, à l'issue d'une période d'analyse des compétences et expériences, sera classifié selon 3 niveaux :

Le niveau 1 doit être entendu comme un niveau d'accueil pour le nouvel arrivant dans la société, débutant dans une filière, ou pour le salarié expérimenté venant d'une autre filière dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Dans sa plus grande acception, le positionnement en niveau 1 sera temporaire. Une situation durable dans ce niveau ne peut se concevoir que pour des salariés n'ayant pas fait leurs preuves dans des situations complexes, soit qu'ils n'y ont tout simplement pas été confrontés en raison de la taille du centre ou de sa situation et des tâches qui leur sont confiées, soit qu'ils ne présentent pas toutes les compétences nécessaires pour gérer ces situations complexes, tout en réalisant convenablement les autres tâches qui leurs sont confiées.

Le niveau 2 sera considéré comme un niveau confirmé. C'est le niveau où l'on considérera que le salarié possède son métier, qu'il l'exerce dans les règles de l'art. Sur certains types de centre et notamment en fonction de la taille et/ou du trafic, il sera possible à ce niveau d'exercer la responsabilité de superviseur centre. Cette opportunité sera offerte notamment à des superviseurs justifiant d'expériences dans les autres métiers de l'autoroute.

Le niveau 3 accueillera essentiellement deux types de populations. D'une part, des superviseurs centre et d'autre part, des superviseurs que nous qualifierons « d'experts » qui ont une compétence reconnue dans l'entreprise et sont des référents, souvent des tuteurs ».

Article 2 :

L'article 2.2 relatif à l'astreinte dans le cadre du cycle renforcé (Titre III ; Chapitre 1 ; Article 2.2, page 13) est complété de la manière suivante :

« Les repos supplémentaires accordés en contrepartie de l'astreinte effectuée doivent permettre de réduire le temps de travail du cycle. Le seuil de déclenchement des heures complémentaires est donc abaissé, à raison de 8 heures par jour de repos ».

h.

Fg

C.F.

JP JV

LM

Article 3 :

L'article 1.2 relatif aux modalités applicables aux superviseurs péage, superviseurs PCE et superviseurs polyvalents (Titre III ; Chapitre 2 ; Article 1.2, page 15) est modifié comme suit :

« Le nombre de jours RTT supplémentaires octroyés est fonction du nombre d'heures de travail ainsi comptabilisées :

Nombre d'heures programmées dans le cadre des plages horaires définies	Nombre de JRTT supplémentaires accordés au titre de l'année civile considérée
Supérieur à 315 heures	1 jour
Supérieur à 345 heures	2 jours
Supérieur à 370 heures	3 jours
Supérieur à 405 heures	5 jours
Supérieur à 445 heures	8 jours
Supérieur à 485 heures	11 jours
Supérieur à 520 heures	14 jours
Supérieur à 550 heures	17 jours
Supérieur à 575 heures	20 jours
Supérieur à 595 heures	22 jours
Supérieur à 610 heures	24 jours

»

Article 4 :

Un article 1bis est ajouté à la suite de l'article précédent, avant l'article 2 relatif à l'incidence des absences sur le droit à jours RTT (Titre III ; Chapitre 2 ; Article 2, page 17) :

« Article 1bis : 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 5 : Adhésion, révision, dénonciation

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

4 fg CF TP JV 20

subordonnée à la signature ou à l'adhésion préalable de cette organisation syndicale à l'accord du 20 juillet 2005.

Si, à l'expérience, il s'avère que certaines règles méritent d'être précisées ou modifiées, la direction réunira les délégués syndicaux pour envisager une révision de l'accord du 20 juillet 2005 et de cet avenant.

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

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

Article 6 : Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur en date du 1^{er} janvier 2006 pour les secteurs ayant mis en œuvre l'accord du 20 juillet 2005 à cette date et à la date de mise en œuvre de l'accord pour les autres (le 1^{er} mars au plus tard). Toutefois, il est convenu que l'article 2 du présent avenant est appliqué rétroactivement, à la date d'application de l'accord du 20 juillet 2005, même si celle-ci est antérieure au 1^{er} janvier 2006.

Article 7 : Dépôt et publicité

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

Fait à Saran, le 22 février 2006

(en 15 exemplaires)

Pour la société COFIROUTE
Erik LELEU
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFTC

Pour le syndicat FO

Pour le syndicat SGPA/UNSA

Pour le syndicat SUD

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SAOR-CFDT

Pour le syndicat SNAPOP-CFE/CGC