

REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

MAITRISE D'EXPLOITATION

Avenant n°2

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

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,
 - Le syndicat CFTC représenté par *CABIGNON. Ch*
 - Le syndicat CGT représenté par
 - Le syndicat FO représenté par *Gilles Olivier*
 - Le syndicat SAOR-CFDT représenté par *GAUTHIER Joël*
 - Le syndicat SGPA-UNSA représenté par *Richard Bernard*
 - Le syndicat SNAPOP-CFE/CGC représenté par
 - Le syndicat SUD représenté par

D'autre part.

CG CG RB TG S6

PREAMBULE

Les négociations engagées sur l'évolution des métiers et l'organisation du travail de l'exploitation se sont conclues le 3 mai 2006 par la signature d'un accord d'entreprise concernant les ouvriers et employés d'exploitation. Cet accord comporte un certain nombre de dispositions nouvelles ayant vocation à s'appliquer aux agents de maîtrise d'exploitation, directement ou de manière aménagée.

En parallèle, conformément à l'accord d'entreprise du 20 juillet 2005 relatif à la maîtrise d'exploitation, les parties signataires se sont à nouveau rencontrées le 8 juin 2006, dans le cadre d'un comité de suivi, afin de vérifier la bonne application de l'accord dans l'entreprise et de proposer de nouvelles adaptations si certaines de ses dispositions s'avéraient inadaptées.

Suite à cette réunion du comité de suivi et conformément à ce qui avait été annoncé, les délégués syndicaux ont été réunis le 27 juin 2006 et le 29 septembre 2006 afin d'envisager avec la direction d'apporter des modifications à l'accord du 20 juillet 2005 pour tenir compte de questions posées sur le terrain dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord et tenir compte des dispositions prévues par l'accord du 3 mai 2006.

Au terme de ces réunions, 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.

OG CG RB JG 8

ARTICLE 1 : MOBILITE

Au chapitre 4 (Titre II, page 10) intitulé « la mobilité comme outil d'évolution », le 3^{ème} alinéa débutant par les mots « pour mémoire... » est remplacé par les dispositions suivantes :

« ARTICLE 1 : LA GRANDE MOBILITE

Article 1.1 : Définition

On parle de grande mobilité lorsqu'un salarié fait l'objet d'une mutation géographique en France impliquant un changement de résidence principale. Cette mutation peut intervenir soit suite à un souhait d'évolution du salarié s'accompagnant d'une mobilité géographique, soit suite à une mobilité consentie par le salarié dans le cadre d'une modification d'organisation.

Article 1.2 : Mesures d'accompagnement

Les modalités de prise en charge et d'indemnisation en matière de déplacement, de déménagement et de prime de mobilité sont précisées dans une note de la Direction des Ressources Humaines figurant en annexe du présent accord.

Si un salarié n'a pas immédiatement déménagé et n'a donc pas bénéficié de ces modalités d'accompagnement, il pourra en faire la demande lors de son déménagement effectif étant entendu que leur application est admise, sous déduction des sommes éventuellement versées dans un premier temps en application des règles visant la petite mobilité.

ARTICLE 2 : LA PETITE MOBILITE

Article 2.1 : Définition

On parle de petite mobilité lorsque le lieu d'affectation principal d'un salarié est modifié sans que cela implique un changement de résidence principale.

Article 2.2 : Mesures d'accompagnement

Si le changement de lieu d'affectation principal du salarié conduit celui-ci à effectuer un trajet plus long qu'auparavant pour s'y rendre depuis sa résidence principale, l'entreprise prendra en charge cet allongement de trajet, sous réserve d'établissement des notes de frais correspondantes et dans la limite du montant total suivant :

Allongement de trajet lié au changement de lieu d'affectation principal (trajet aller)	Prise en charge dans la limite de :
de 1 à 10 Km	1 000 euros
> à 10 Km et ≤ à 20 Km	2 000 euros
> à 20 Km et ≤ à 30 Km	3 000 euros
> à 30 Km et ≤ à 40 Km	4 000 euros
> à 40 Km	5 000 euros

CG CG RB JG S

ARTICLE 3 : LA MOBILITE PONCTUELLE

Article 1.1 : Définition

On parle de mobilité ponctuelle lorsqu'un salarié est affecté temporairement, pour une journée ou plus, dans le cadre des dispositions du présent accord, en un autre lieu de travail que son lieu d'affectation principal, sans que cela ne nécessite le changement de ce dernier.

A moins que cela ne raccourcisse son trajet habituel résidence principale - lieu d'affectation, aucune mobilité ponctuelle vers un lieu de travail situé à plus de 50 Km du lieu d'affectation principal du salarié ne peut lui être imposé.

Article 2.2 : Mesures d'accompagnement

- Indemnité Kilométrique :

Chaque kilomètre supplémentaire, par rapport au trajet habituel, effectué en raison d'une mobilité ponctuelle est indemnisé selon la grille suivante :

Trajets indemnisés (Cumul sur l'année civile)	Montant de l'indemnité kilométrique
Jusqu'à 10 000 Km	0,42 euros
Au-delà de 10 000 Km	0,35 euros

- Compensation sous forme de repos :

Une heure de repos sera attribuée à chaque salarié pour chaque tranche de 100 Km effectués en application des règles du présent article. La détermination et le cumul des droits à repos sont effectués en fin de période d'activité prise en compte pour l'établissement de la paie, avec prorata en cas de tranche de 100 Km incomplète.

La récupération de ce temps de repos est validée par la hiérarchie. Elle se fait sous forme d'heures de repos ou sous forme de jours de repos ».

Les alinéas 4, 5, 6 et 7 de l'article 1.3 (Titre 3 ; Chapitre 1 ; Article 1, Page 12) sont supprimés.

Les alinéas 3, 4, 5 et 6 de l'article 2.5 (Titre 3 ; Chapitre 1 ; Article 2, Page 14) sont supprimés.

Article 2 :

(p22) au titre III « Une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain », chapitre 4 « Modalités spécifiques », article 5 « Astreintes », il convient de modifier l'article 5.1 « Définition » ainsi :

« Le temps de rappel d'astreinte est considéré comme du temps de travail effectif (y compris le temps de trajet domicile-travail à raison d'une durée forfaitaire d'une demi-heure aller et une demi-heure retour), et est rémunéré comme tel. »

CG CG RB JG SG

ARTICLE 3 : LA CESSATION TOTALE OU PARTIELLE ANTICIPEE D'ACTIVITE

Un 5^{ème} chapitre intitulé « La cessation totale ou partielle anticipée d'activité (CPAA ou CTAA) » est ajouté au Titre 3, il intègre les dispositions suivantes :

« La CPAA est un dispositif de passage à mi-temps avec complément d'indemnisation permettant de maintenir jusqu'à 85% de la rémunération de référence.

La CTAA est un dispositif de cessation d'activité permettant de maintenir jusqu'à 85% de la rémunération de référence.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET DUREE

Article 1.1 : Champ d'application

Tous les agents de maîtrise à temps plein sont éligibles à la CTAA ou CPAA, à condition d'avoir exercé une fonction en horaire posté, de niveau maîtrise ou non (chef d'équipe, receveur chef, superviseur opérationnel de centre, superviseur viabilité entretien, agent de liaison communication, superviseur péage, superviseur PCE ou PCI, agent d'information, pupitreur, receveur ou agent routier) pendant au moins 15 ans et d'être âgés d'au moins 55 ans.

Le bénéfice de la CPAA et de la CTAA est ouvert aux salariés remplissant les conditions rappelées ci-dessus, au plus tard le 31 décembre 2008 et qui ont exprimé leur choix lors des entretiens relatifs à la cessation totale ou partielle anticipée d'activité qui se sont déroulés entre juillet et septembre 2006.

Article 1.2 : Durée

Le dispositif de la CPAA est applicable avec prise d'effet au plus tard le 1^{er} janvier 2009.
Le dispositif de la CTAA est applicable au-delà du 1^{er} janvier 2009 dès lors que le salarié remplit les conditions nécessaires rappelés ci-dessus.

ARTICLE 2 : REGLE D'INDEMNISATION

Le capital d'indemnisation maximum est déterminé à la date de prise d'effet du dispositif selon la formule suivante et sans pouvoir être supérieur à 15 fois la rémunération mensuelle de référence :

Rémunération mensuelle de référence x 0,75 x nombre d'année d'ancienneté

La rémunération mensuelle de référence est égale au douzième de la rémunération totale perçue au cours des 12 derniers mois (hors soldes CET, CP, JRTT ou repos compensateurs et compléments dixième, hors primes exceptionnelles ou de mobilité, hors valorisation des éventuels avantages en nature), rétablie à 100% en cas d'arrêt de travail sur la période considérée.

Le capital d'indemnisation maximum ainsi déterminé est réparti sous forme d'indemnités mensuelles versées de la date de prise d'effet du dispositif à la date de départ en retraite, celle-ci ne pouvant dépasser 35% de la rémunération mensuelle de référence dans le cadre de la CPAA et 85% dans le cadre de la CTAA.

g CP NB TG 8

ARTICLE 3 : REMUNERATION

La rémunération garantie du bénéficiaire de la CPAA est au moins égale à 50% de sa rémunération temps plein.

Le bénéficiaire de la CPAA conserve son droit à congés payés, treizième mois et prime de vacances calculées sur la base de sa rémunération, hors indemnité CPAA.

Les droits à congés payés, treizième mois et le cas échéant, prime de vacances, du bénéficiaire de la CTAA sont soldés à la date de prise d'effet du dispositif. Par la suite, le salarié n'acquerra plus ni congés payés, ni droit à treizième mois et prime vacances, l'indemnité versée ayant pris en compte ces éléments dans la rémunération de référence.

ARTICLE 4 : ORGANISATION DE TRAVAIL

Les bénéficiaires de la CPAA sont organisés dans le cadre du temps partiel modulé, selon les règles prévues au présent accord.

Sauf accord du salarié, le nombre de postes annuels est limité à 100 pour une durée annuelle du travail de 870 heures et à 105 pour une durée annuelle du travail de 910 heures.

Sauf accord de la hiérarchie, il est convenu que les salariés bénéficiaires de la CPAA prendront leurs congés payés en dehors des périodes de vacances scolaires.

Les bénéficiaires de la CTAA sont dispensés de toute activité.

ARTICLE 5 : DEPART EN RETRAITE

Article 5.1 : La demande de départ en retraite

La signature de l'avenant au contrat de travail permettant de bénéficier de la CPAA ou de la CTAA s'accompagne d'une demande de départ en retraite signée du salarié indiquant la date de départ. Cette date doit correspondre à la première date de départ en retraite envisageable par le salarié compte tenu de l'intégralité de ses droits, en tenant compte des dispositions de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. C'est cette date de départ qui sera prise en compte pour déterminer le montant de l'indemnité mensuelle. Cette demande est accompagnée d'un état des droits du salarié permettant à l'employeur de vérifier la validité de la demande. Une fois l'avenant signé, cette demande est irrévocable, dans son principe comme dans sa date.

Article 5.2 : L'indemnité de départ en retraite

Par dérogation à la convention d'entreprise et compte tenu du caractère globalement avantageux du dispositif et du caractère volontaire de celui-ci, lors de son départ en retraite, le salarié percevra l'indemnité légale de départ en retraite.

Toutefois, si le capital maximum d'indemnisation n'a pas totalement été versé dans le cadre des indemnités mensuelles, il pourra percevoir une indemnité d'un montant supérieur, celle-ci ne pouvant excéder le montant prévu par la convention d'entreprise ».

ARTICLE 4 : ADHESION, REVISION, DENONCIATION

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

CG CC RB TG X

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 5 : ENTREE EN VIGUEUR

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

Toutefois, à titre dérogatoire, les dispositions prévues à l'article 1 du présent avenant, en ce qui concerne la grande mobilité (article 1) et la petite mobilité (article 2), s'appliqueront avec effet rétroactif à compter de la date de mise en oeuvre de l'accord initial du 20 juillet 2005 aux salariés concernés.

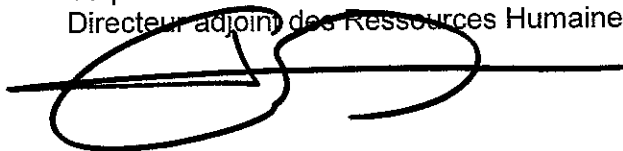
ag ccf RB JG SG

ARTICLE 6 : DEPOT ET PUBLICITE

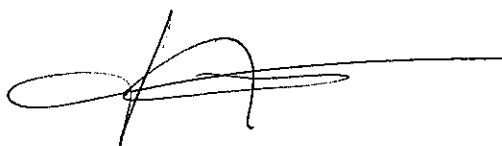
Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé au Conseil de Prud'hommes territorialement compétent et, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Départementale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

Fait à Seine, le 21/11/2006
(en 11 exemplaires)

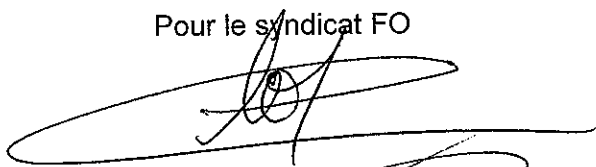
Pour la société COFIROUTE
Stéphane GERARD
Directeur adjoint des Ressources Humaines



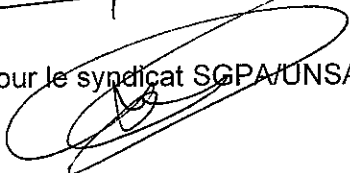
Pour le syndicat CFTC



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