

REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

MAITRISE D'EXPLOITATION

Avenant n° 6 concernant l'organisation du travail des PCE – PCI – PCS

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

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,

- o Le syndicat CFTC représenté par

- o Le syndicat CGT représenté par

- o Le syndicat FO représenté par

- o Le syndicat SAOR – CFDT représenté par GAUTHIER Joël

- o Le syndicat SGPA – UNSA représenté par BOUAMA M. C. C.

- o Le syndicat SNAPOP – CFE/CGC représenté par

- o Le syndicat SUD représenté par

D'autre part.

JG BP
S

Préambule

Le présent avenant à l'accord « Réalités du terrain, métiers et organisation du travail maîtrise d'exploitation » du 20 juillet 2005 a pour objectif d'adapter l'organisation du travail des PCE du PCI et du PCS pour tenir compte des évolutions intervenues depuis quatre ans (déploiement et évolution de l'outil Magic, développement des solidarités, ouverture programmée du Duplex A86...) et des enseignements tirés de l'application de l'accord et plus particulièrement de l'avenant n°5 du 23 avril 2008.

A la date de signature du présent avenant, il y a 111 superviseurs PCE – PCI (y compris superviseurs polyvalents). Comme indiqué lors de la réunion de commission GPEC du 30 mars 2009, le nombre de superviseurs PCE – PCI (y compris superviseurs polyvalents), envisagé à horizon 2012, est de 113 superviseurs. Des ajustements organisationnels sont possibles mais en tout état de cause, le nombre de superviseurs ne pourra être inférieur à 100, sans que l'organisation du travail mise en place fasse l'objet de négociations.

Il est rappelé qu'il existe un PCE dans chaque centre. Les PCE secteur et le PCI fonctionnent 24 heures sur 24, 365 jours par an et sont organisés de manière à assurer à tout moment la présence d'un superviseur PCE/PCI ou d'un ouvrier polyvalent PCE au PC et la mobilisation, effective ou sous forme d'astreinte, d'un deuxième superviseur PCE/PCI ou d'un ouvrier polyvalent PCE. Les PCE centre ont un fonctionnement adapté aux réalités du terrain (configuration, niveau de trafic, météo, travaux, occurrence des événements). L'organisation du travail de chaque centre et de chaque secteur tient compte des plages et des périodes d'ouverture liées à l'activité. La définition des modalités de programmation (trame, astreinte, règles de programmation...) est établie pour chaque centre, après concertation avec les superviseurs. Pour qu'elle soit parfaitement adaptée, il est tenu compte des modalités retenues dans les autres centres du secteur et pour les autres fonctions de supervision.

Article1 :

A la dernière phrase du Chapitre 3 « Les superviseurs PCE/PCI » du titre I « différents métiers au service de l'exploitation », les termes : « ou Superviseurs sécurité trafic péage » sont ajoutés après « des superviseurs de PCE secteur ».

Par ailleurs, le Chapitre 3 « Les superviseurs PCE/PCI » du titre I « différents métiers au service de l'exploitation » est ainsi complété :

« Un travail important doit être poursuivi afin de mieux accompagner l'usage des solidarités entre centres d'exploitation. Ce travail devra notamment porter sur la formation, l'information et la présence sur les autres centres du secteur des superviseurs appelés à prendre en charge la supervision de ces centres. Il apparaît en effet essentiel que ceux-ci disposent de toutes les informations utiles et d'une bonne connaissance des autres centres pour les prendre en charge. Ainsi, il est convenu que chaque superviseur de chaque PCE secteur se rende au moins 2 fois par an dans chacun des centres du secteur. Les SPCE secteur seront accueillis et accompagnés par un SPCE du centre à l'occasion de leur première visite. De même, la supervision d'un autre centre par un superviseur doit être organisée de sorte que les différents intervenants aient connaissance de l'organisation mise en place et des interlocuteurs en poste.

De même que les SPCE secteur, les SPCE centre pourront se rendre sur les autres centres du secteur pour améliorer et maintenir leurs connaissances du fonctionnement, des intervenants et des particularités de ces centres. Les superviseurs PCE centre pourront

intervenir en renfort dans les PCE secteur, assurer la gestion courante d'autres centres du secteur, en solidarité, y compris depuis le PCE centre, dès lors qu'un SPCE secteur est présent, à son poste ou immédiatement mobilisable en cas d'évènement (présent en réunion, en formation...). La programmation de l'astreinte des SPCE tiendra compte de cette possibilité. L'organisation d'une réunion d'équipe en journée peut conduire à confier à un SPCE centre la gestion du PCE secteur, y compris en amont et en aval de la réunion, sans qu'un superviseur PCE secteur soit présent. Dans cette hypothèse, un deuxième SPCE centre ou un ouvrier polyvalent PCE seront en poste pour éviter que le SPCE centre gère seul plus de deux centres en solidarité.

Des polyvalences de type SPCE/SP ou SPCE/SVE existent dans différents centres (PCE centre).

Des polyvalences de type SPCE/SP ou SPCE/SVE peuvent également être envisagées dans un PCE secteur, sans toutefois avoir pour effet de réduire le temps global disponible au niveau de l'équipe pour la mission PCE. Ces superviseurs polyvalents exerceront leurs fonctions au PCE au moins pour 1/3 de leur temps de travail.

Enfin, certains ouvriers polyvalents peuvent participer au fonctionnement des PCE. Dans ce cas, leur mission doit être organisée en tenant compte de la configuration du centre, de la nature des postes programmés (trafic, météo, solidarité, travaux...) et de l'expérience du salarié. L'exercice de la solidarité nécessite la présence d'un SPCE (à son poste ou immédiatement mobilisable). Ils devront réaliser au moins 20% de leurs postes au PCE, répartis de manière équilibrée sur l'année et bénéficieront des formations prévues dans le parcours métier dédié au sein de Campus (Polyvalent PCE), soit en 2009 :

- initiale sécurité SPCE
- initiale polyvalent PCE
- Magic V1
- initiale hivernal AM
- météorologie routière
- Gestion opérationnelle en situation de crise
- Sensibilisation à la chaîne de l'information
- Centre d'appel dépannage

Cette liste de formation de base pourra être mise à jour par la suite. Elle peut aussi être complétée de recyclages et de formations optionnelles.

Cette polyvalence est reconnue au travers d'une prime de polyvalence ou du niveau de salaire, conformément à l'article 1.3, chapitre 1, Titre II de l'accord « Réalités du terrain, métiers et organisation du travail ouvriers-employés » du 3 mai 2006.

Il est convenu que la rémunération totale (salaire + prime de polyvalence éventuelle) des ouvriers polyvalents PCE sera au moins égale au minimum de salaire niveau 2 de leur fonction principale, majoré de 150 euros. Cette disposition n'est pas applicable aux ouvriers polyvalents SSTP du secteur A86.

A compter de la date d'application du présent avenant, il est convenu que les ouvriers qui se verront confier une polyvalence PCE bénéficieront, à cette occasion, d'une majoration de salaire (sous forme d'augmentation ou de prime de polyvalence) de 50 euros minimum.

Il est convenu que ce montant est porté à 100 euros minimum pour les ouvriers polyvalents SSTP du secteur A86.

L'ensemble de ces dispositions doivent permettre d'améliorer l'organisation de travail et la gestion des remplacements (ponctuels, temporaires ou définitif) et de fluidifier la filière professionnelle sécurité-viabilité (PCE) en créant des passerelles ouvriers/maîtrises et SPCE centre/SPCE secteur notamment ».

Article 2 :

Un article 3 intitulé « Modalités applicables dans le cadre du cycle PCE 10 semaines », du chapitre 1 « L'organisation du temps de travail sous forme de cycle », du titre III « une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain » ainsi rédigé est inséré.

« Article 3.1 : Durée du travail »

Dans cette configuration, les salariés travaillent en continu (matin, après-midi, nuit) dans le cadre d'un cycle qui se déroule sur 10 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 334,60 heures par cycle.

Les heures comprises entre 334,60 et 350 heures sont payées au-delà du salaire de base, sans majoration spécifique. Les heures supplémentaires se décomptent à partir de la 351^{ème} heure de travail effectif du cycle.

Article 3.2 : Répartition de la durée du travail

Chaque cycle de 10 semaines est composé de 30 jours de repos et de 40 jours travaillables, étant entendu que, sur la période de référence de 12 mois (du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1), des jours de disponibilité seront programmés et travaillés (y compris la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004 et l'accord d'entreprise du 19 novembre 2004).

Le nombre de jours de repos et de jours travaillables par cycle de 10 semaines sera adapté si des DI repos sont prévues en application de l'article 3.4. Le nombre de jours travaillés devant rester le même dans les différentes hypothèses.

La durée du poste est fixée à 8,5 heures, y compris le temps nécessaire à la passation de consigne, sauf sur les postes dits de « disponibilité » et les périodes d'astreinte où elle peut varier entre 6 et 10 heures.

Article 3.3 : Définition et nombre des repos hebdomadaires

Conformément à l'article L. 3132-2 du code du travail, le cycle de travail comprend 10 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimum de 35 heures.

Le cycle de 10 semaines comprend :

5 week-ends se décomposant comme suit :

- 2 WE de 2 jours,
- 1 WE de 3 jours,
- 2 WE de 5 jours.

ou équivalent, avec accord des salariés.

13 jours de repos, chaque période de repos étant d'une durée minimum de 35 heures, hors rappel sur astreinte.

Article 3.4 : Définition et modalités applicables aux jours de disponibilité

Les jours de disponibilité sont des postes dont la durée, la réalisation ou non et le lieu d'exécution peuvent être confirmés à l'intéressé par tout moyen au plus tard 24 heures avant le début de leur exécution.

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

Il est convenu qu'une partie des jours de disponibilité repos, soit positionnée au choix du salarié et l'autre au choix de l'employeur.

Il est précisé que les DI repos pourront supporter de l'astreinte. Dans ce cas, l'astreinte aura néanmoins été programmée conformément à l'article 5.2 du présent accord.

DI programmées	DI travaillées	DI repos	
		initiative salarié	initiative employeur
46	46	0	0
45	43	1	1
44	41	1	2
43	39	2	2
42	37	2	3
41	35	3	3
40	33	3	4
39	31	4	4
38	29	4	5
37	26	5	6

Article 3.5 : 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 12 mois avec mise à jour trimestrielle :

- Programmation des repos
- Programmation initiale des périodes d'astreinte

Avec un préavis de 4 mois :

- Positionnement par le salarié de ses congés

Avec un préavis de 3 mois :

- Programmation définitive des postes et confirmation des périodes d'astreinte
- Planification des jours de disponibilité »

Article 3 :

Un article 4 intitulé « Modalités applicables dans le cadre du cycle 9 semaines », du chapitre 1 « L'organisation du temps de travail sous forme de cycle », du titre III « une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain » ainsi rédigé est inséré.

« Article 4.1 : Durée du travail »

Dans cette configuration, les salariés travaillent en continu (matin, après-midi, nuit) dans le cadre d'un cycle qui se déroule sur 9 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 301,14 heures par cycle.

Les heures comprises entre 301,14 et 315 heures sont payées au-delà du salaire de base, sans majoration spécifique. Les heures supplémentaires se décomptent à partir de la 316^{ème} heure de travail effectif du cycle.

Article 4.2 : Répartition de la durée du travail

Chaque cycle de 9 semaines est composé de 26 jours de repos et de 36 jours travaillables, étant entendu que, sur la période de référence de 12 mois (du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1), des jours de disponibilité seront programmés et travaillés (y compris la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004 et l'accord d'entreprise du 19 novembre 2004).

Le nombre de jours de repos et de jours travaillables par cycle de 9 semaines sera adapté si, des DI repos sont prévues en application de l'article 4.4. Le nombre de jours travaillés devant rester le même dans les différentes hypothèses.

La durée du poste est fixée à 8,5 heures, y compris le temps nécessaire à la passation de consigne, sauf sur les postes dits de « disponibilité » et les périodes d'astreinte où elle peut varier entre 6 et 10 heures.

Article 4.3 : Définition et nombre des repos hebdomadaires

Conformément à l'article L. 3132-2 du code du travail, le cycle de travail comprend 9 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimum de 35 heures.

Le cycle de 9 semaines comprend :

4 week-ends se décomposant comme suit :

- 1 WE de 2 jours,
- 1 WE de 3 jours,
- 2 WE de 5 jours.

ou équivalent, avec accord des salariés.

11 jours de repos, chaque période de repos étant d'une durée minimum de 35 heures, hors rappel sur astreinte.

Article 4.4 : Définition et modalités applicables aux jours de disponibilité

Les jours de disponibilité sont des postes dont la durée, la réalisation ou non et le lieu d'exécution peuvent être confirmés à l'intéressé par tout moyen au plus tard 24 heures avant le début de leur exécution.

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

Il est convenu qu'une partie des jours de disponibilité repos, soit positionnée au choix du salarié et l'autre au choix de l'employeur.

Il est précisé que les DI repos pourront supporter de l'astreinte. Dans ce cas, l'astreinte aura néanmoins été programmée conformément à l'article 5.2 du présent accord.

DI programmées	DI travaillées	DI repos	
		initiative salarié	initiative employeur
46	46	0	0
45	43	1	1

44	41	1	2
43	39	2	2
42	37	2	3
41	35	3	3
40	33	3	4
39	31	4	4
38	29	4	5
37	26	5	6

Article 4.5 : 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 12 mois avec mise à jour trimestrielle :

- Programmation des repos
- Programmation initiale des périodes d'astreinte

Avec un préavis de 4 mois :

- Positionnement par le salarié de ses congés

Avec un préavis de 3 mois :

- Programmation définitive des postes et confirmation des périodes d'astreinte
- Planification des jours de disponibilité »

Article 4 :

Les termes « et aux superviseurs sécurité trafic péage de l'A86 » sont supprimés à l'alinéa 1 du chapitre 1 « L'organisation du temps de travail sous forme de cycle », du titre III « une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain »

Un Chapitre 2 Bis est intitulé « L'organisation du travail sur l'année » est inséré après le chapitre 2 du titre III « une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain ». Il est ainsi rédigé :

« Cette organisation du temps de travail s'applique aux superviseurs sécurité trafic péage de l'A86 et polyvalents SSTP (agents de maîtrise ou ouvriers).

Article 1 : Durée du travail

Dans cette configuration, les salariés travaillent en continu (matin, après-midi, nuit).

L'horaire de référence est de 33,46 heures par semaine en moyenne sur la période de référence de 12 mois, soit 1740h sur la période avant déduction des congés payés.

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire de 33,46 heures et/ou 35 heures a été dépassé sur la période de 12 mois, seules les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d'heures complémentaires ou supplémentaires. Chacune des heures supplémentaires ouvre droit à une majoration de salaire et, éventuellement, à un repos compensateur.

JG
BP
SG

Article 2 : Répartition de la durée du travail

La programmation annuelle est composée (pour 52 semaines) de 152 jours de repos et de 208 jours travaillables, étant entendu que, sur la période de référence de 12 mois (du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1), des jours de disponibilité seront programmés et travaillés (y compris la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004 et l'accord d'entreprise du 19 novembre 2004).

La durée du poste est fixée à 8,5 heures, y compris le temps nécessaire à la passation de consigne, sauf sur les postes dits de « disponibilité » et les périodes d'astreinte où elle peut varier entre 6 et 10 heures.

Article 3 : Définition et nombre des repos hebdomadaires

Conformément à l'article L. 3132-2 du code du travail, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimum de 35 heures.

La programmation annuelle comprend au minimum :

24 week-ends se décomposant comme suit :

- 8 ou 9 WE de 2 jours,
- 5 ou 6 WE de 3 jours,
- 10 WE de 5 jours.

ou équivalent, avec accord des salariés.

Les autres périodes de repos étant d'une durée minimum de 35 heures, hors rappel sur astreinte.

Article 4 : Définition et modalités applicables aux jours de disponibilité

Les jours de disponibilité sont des postes dont la durée, la réalisation ou non et le lieu d'exécution peuvent être confirmés à l'intéressé par tout moyen au plus tard 24 heures avant le début de leur exécution.

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

Article 5 : Programmation

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

La programmation est établie à partir d'une trame régulière permettant d'équilibrer sur l'année les périodes de travail et de repos, notamment le week-end. Cette trame ne comporte aucun repos isolé, ni séquence de travail supérieure à 5 jours consécutifs.

Pour garantir la disponibilité d'un nombre suffisant de superviseurs ou polyvalents en programmation initiale, il est néanmoins convenu que de manière exceptionnelle puisse être programmés au maximum 2 séquences de 6 postes consécutifs sur l'année et 2 repos isolés par période de référence, par salarié.

La programmation est établie en respectant les délais suivants :

Avec un préavis de 12 mois avec mise à jour trimestrielle :

BP
SG
JG

- Programmation des repos
 - Programmation initiale des périodes d'astreinte
- Avec un préavis de 4 mois :
- Positionnement par le salarié de ses congés
- Avec un préavis de 3 mois :
- Programmation définitive des postes et confirmation des périodes d'astreinte
 - Planification des jours de disponibilité »

Article 5 :

L'article 5.2 « délais de prévenance et programmation », de l'article 5 « Astreintes », du chapitre 4 « Modalités spécifiques », du titre III « une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain » est ainsi modifié :

« Le calendrier indicatif des astreintes est établi à douze mois.

Il comporte au maximum dans chaque PCE secteur une astreinte H24 sur 365 jours répartie sur les superviseurs de l'équipe.

La programmation définitive des astreintes, tenant compte des postes effectivement programmés, est établie à 3 mois. Elle reprend, partiellement, les astreintes programmées initialement, sans ajout.

Cette programmation définitive des astreintes ne peut avoir pour effet de générer des séquences d'astreinte inférieure à 24 heures sur les week-ends de repos de 3 ou 4 jours. Cette garantie est étendue aux week-ends de repos de 2 jours au PCI et à Angers.

D'autres modalités de programmation d'astreintes peuvent être définies localement pour permettre d'améliorer encore l'organisation de l'exploitation, la gestion de leurs repos par les salariés et la répartition équilibrée des contraintes. Celles-ci sont définies en accord avec la majorité des superviseurs.

En cas de circonstance exceptionnelle et conformément à l'article L. 3121-8 du code du travail, des astreintes supplémentaires pourront être programmées en respectant le délai de prévenance d'un jour franc.

Le nombre maximum d'heures d'astreinte prévu ci-après s'entend sur une période de programmation.

En ce qui concerne les superviseurs viabilité-entretien :

- Le nombre d'heures d'astreinte effective est limité à 1000 heures maximum par an et par salarié.
- Le nombre d'astreinte est limité à 7 semaines complètes plus 10 jours par an, la semaine s'entendant par 7 jours consécutifs.
- Le nombre de week-end pouvant supporter l'astreinte est limité à 10 par an.

En ce qui concerne les superviseurs PCE secteur, les SSTP et les superviseurs PCI :

- Le nombre d'heures d'astreinte effective est limité à 1000 heures maximum par an et par salarié (600 heures pour les SSTP).
- SCPI et SPCE responsable de la tranchée couverte d'Angers : L'astreinte programmée ne doit pas porter sur plus de 50 jours par an (compte tenu de l'astreinte supportée par les superviseurs PCE assurant par ailleurs la POC).
- SPCE secteur (hors SPCE responsable de la tranchée couverte d'Angers) : L'astreinte programmée ne doit pas porter sur plus de 50 jours par an ou, si cette limite est dépassée, ne pas porter sur plus de 30 jours de repos par an.

JG
BN
SG

- Le positionnement de période d'astreinte sur le week-end ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de week-end non travaillés (hors congés payés) ne supportant pas l'astreinte en dessous de 20 par période de référence.
Dans les PCE secteur (hors SPCE responsable de la tranchée couverte d'Angers) et au PCS, ce nombre est fixé à 22 (ou 20 avec accord des salariés).
- La planification initiale des astreintes à 12 mois ne devra comporter aucune période d'astreinte positionnée sur des week-ends de 5 jours définis dans le cadre du cycle.
- Pour des raisons d'organisation, il est précisé que, dans les PCE secteur, un même superviseur ne peut être simultanément d'astreinte PCE et de permanence (POC)

En ce qui concerne les assistants de gestion :

- Le nombre d'heures d'astreinte effective est limité à 500 heures maximum par an et par salarié.
- Le nombre d'astreinte est limité à 40 jours par an,
- Le nombre de week-end pouvant supporter l'astreinte est limité à 8 par an.
- Le nombre d'heures d'astreinte, le nombre de jours et le nombre de week-ends concernés pourront toutefois être fixés au-delà de ces limites dans le cadre du contrat de travail du salarié. Les dispositions contractuelles devant alors respecter les limites applicables aux superviseurs viabilité-entretien.

En ce qui concerne les superviseurs péage, superviseurs PCE centre et polyvalents PCE centre sur ces deux fonctions :

- Le nombre d'heures d'astreinte effective est limité à 500 heures maximum par an et par salarié, sauf accord du salarié pour porter ce maximum jusqu'à 750 heures.
- Le nombre de semaines pouvant supporter l'astreinte est limité à 13 semaines par an, une semaine s'entend par 7 jours consécutifs (y compris le week-end).

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. 3132-4 et D. 3131-5 du code du travail et de l'article 1.2 du Chapitre 4, il pourra être dérogé à l'amplitude du repos quotidien de 11 heures consécutives et au repos hebdomadaire en cas de rappel ».

Article 6 :

L'article 5.3 « Compensation financière ou sous forme de repos », de l'article 5 « Astreintes », du chapitre 4 « Modalités spécifiques », du titre III « une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain » est ainsi modifié :

« Les heures d'astreintes sont rémunérées sur la base de 15% du taux de base ou récupérées sous forme de repos conformément aux règles précisées à l'article 2.2 du chapitre 1 du présent accord.

Avec accord du salarié, elles peuvent également être compensées sous forme de repos sur la base de 15% du temps d'astreinte.

Les heures de rappel d'astreinte sont payées au-delà de la mensualisation sur la base du taux du poste majoré de 15% ou compensées sous forme de repos. Dans ce cas, le temps de récupération est égal à la durée du rappel majorée de 25%.

Le temps de récupération est programmé avec accord de la hiérarchie.

Les heures d'astreintes sont rémunérées dès la première heure effectuée sur la base de 15% du taux de base dans le cadre des cycles de travail prévus aux articles 1, 3 et 4, chapitre 1 titre III du présent accord et dans le cadre du chapitre 2bis titre III du présent accord.

Handwritten signatures and initials:
JG SG

Avec accord du salarié, elles peuvent également être compensées sous forme de repos sur la base de 15% du temps d'astreinte.

Les heures de rappel d'astreinte sont payées au-delà de la mensualisation sur la base du taux du poste majoré de 15% ou compensées sous forme de repos. Dans ce cas, le temps de récupération est égal à la durée du rappel majorée de 25%.

La durée minimum de rappel est fixée à 2 heures. »

Article 7 :

L'article 5 « La garantie des rémunérations », du Chapitre 2, du titre II « Un système de rémunération adapté, une mobilité encouragée » est ainsi complété.

« Ce dispositif est applicable aux superviseurs PCE secteur dont l'équipe passe de 9 à 10 superviseurs dans le cadre d'application des avenants n° 5 et 6 au présent accord. La période de référence est constituée des 12 mois précédents le changement d'organisation ».

Article 8 : Adhésion, révision, dénonciation

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'avenant dans son entier ; cette adhésion étant subordonnée à la signature ou à l'adhésion préalable de cette organisation syndicale à l'accord du 20 juillet 2005.

Le présent avenant pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues le code du travail. La dénonciation devra être notifiée à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. A compter de cette notification, la dénonciation ne deviendra définitive qu'à l'issue d'un préavis de 3 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 9 : Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} juin 2009.

Néanmoins, les parties conviennent que les dispositions antérieures peuvent continuer d'être appliquées de manière transitoire jusqu'au 30 septembre 2009 pour permettre à chaque centre d'adapter son organisation. Cette disposition concerne l'accord et ses différents avenants, y compris l'avenant n°5 initialement conclu pour une durée déterminée prenant fin le 31 mai 2009.

Un bilan de son application sera réalisé après un an d'application afin d'en valider le fonctionnement et sa bonne adaptation aux réalités du terrain. Ce bilan présentera notamment le nombre d'astreinte et d'astreinte exceptionnelle programmées et effectuées sur la période ainsi que le nombre de rappel d'astreinte. Un bilan des rémunérations sera également réalisé à cette date.

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

L'avenant n°5 demeurent, de part la volonté des parties au présent avenant applicable jusqu'au 30 septembre 2009.

JP
JG
SG

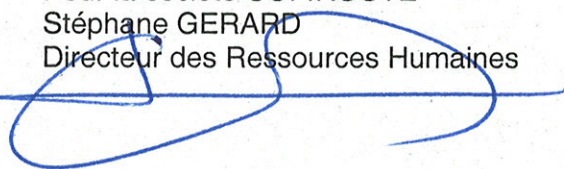
Les dispositions non modifiées de l'accord initial et des avenants ayant le même objet demeurent applicables.

Article 10 : Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes territorialement compétent ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi territorialement compétente.

Fait à Saint-Arnoult, le 26 mai 2009

Pour la société COFIROUTE
Stéphane GERARD
Directeur des Ressources Humaines



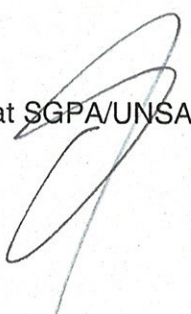
Pour le syndicat CFTC

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat FO

Pour le syndicat SAOR - CFDT

Pour le syndicat SGPA/UNSA



Pour le syndicat SNAPOP-CFE/CGC



Pour le syndicat SUD