

**REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL MAITRISE
D'EXPLOITATION
AVENANT N°7 RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION DE
L'ORGANISATION POUR LA MAITRISE D'EXPLOITATION – MISSIONS SECURITE ET GESTION
INFORMATION TRAFIC**

- La société COFIROUTE, représentée par Jérôme PISSONNIER, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,

- Le syndicat CFTC représenté par *Laurence PENNEL*
- Le syndicat CGT représenté par
- Le syndicat SGPA – UNSA représenté par *Stéphane - Pierre TOURNOIS*
- Le syndicat SNAPOP – CFE/CGC représenté par *E. Boyer*

D'autre part.

Sj *Jr* *ff* *LP*

Sommaire

Préambule

TITRE I – LE DISPOSITIF D’ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS.....	4
ARTICLE 1 : Dispositions particulières applicables aux superviseurs PCE exerçant leurs fonctions dans le cadre d’un PCE région.....	4
ARTICLE 2 : Dispositions particulières aux superviseurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d’un PCE centre.	5
ARTICLE 3 : Dispositions particulières aux salariés exerçant la Permanence Opérationnelle Centre (POC).	6
ARTICLE 4 : Formation, connaissance des procédures.....	7
ARTICLE 5 : Accompagnement de cette évolution par une instance indépendante et suivi de l’évolution de l’organisation	7
TITRE II – DISPOSITIONS FINALES.....	9
ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée	9
ARTICLE 2 : Dispositions finales générales.....	9
ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l’application de l’accord et adhésion ultérieure	9
ARTICLE 4 : Dépôt et publicité	10

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objectif d'accompagner l'évolution de l'organisation des missions sécurité / information trafic au sein de l'Exploitation telle que présentée en information et consultation lors des comités d'entreprise des 24 septembre et 29 octobre 2013.

Ce projet est parti de différents constats et répond à plusieurs objectifs.

En premier lieu, Cofiroute souhaite pouvoir renforcer la fiabilité et la rapidité de transmission de l'information sur le trafic afin de pouvoir répondre au mieux à l'exigence croissante de nos clients et des organismes de l'Etat en ce domaine. Cofiroute souhaite ainsi poursuivre l'amélioration de son niveau de service afin d'assurer une gestion homogène de l'information et des événements en tous points du réseau.

En second lieu, Cofiroute a la volonté d'homogénéiser et de consolider le niveau de compétences des Superviseurs Poste Central d'Exploitation (SPCE), en ce qui concerne notamment la gestion de crise.

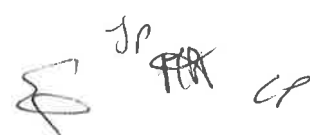
En troisième lieu, dans la continuité de l'évolution des périmètres régionaux, il est apparu nécessaire de renforcer les équipes maîtrises des centres pour une meilleure présence sur le terrain et une plus grande homogénéité dans le traitement des événements.

Toujours dans cette volonté d'améliorer les services proposés à nos clients et de la fluidité de la circulation sur notre réseau, Cofiroute s'est dotée de nouveaux outils de gestion du trafic (régulation des vitesses, affichage des temps de parcours...). L'évolution de l'organisation doit permettre d'optimiser leur fiabilité et ainsi la qualité de service rendu.

Dans la continuité des dispositions prévues dans l'accord GPEC du 30 septembre 2013, Cofiroute a rappelé qu'elle souhaitait bâtir ce projet avec les salariés concernés en prenant en compte leurs compétences, leurs souhaits d'évolution et de mobilité. Pour ce faire, chaque Agent de Maîtrise et chaque « polyvalent » sera reçu par son manager qui lui présentera l'évolution de l'organisation des missions sécurité / information trafic et ses enjeux.

Pour que ce projet d'évolution de l'organisation se déroule dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux ont convenu que chaque agent de maîtrise opérationnel se doit d'être accompagné tant sur le plan de la formation, que d'un point de vue pécuniaire.

Enfin, le projet présenté est un projet d'organisation à terme dont la mise en place sera progressive. Cette phase transitoire doit permettre à chacun de trouver sa place dans l'organisation à venir. Tout au long du déploiement de cette organisation, Cofiroute sera vigilant sur la bonne adéquation entre les besoins de l'exploitation et les moyens mis en œuvre.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including what appears to be 'JP', 'PMA', and 'CP'.

TITRE I – LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

ARTICLE 1 : Dispositions particulières applicables aux superviseurs PCE exerçant leurs fonctions dans le cadre d'un PCE région

Tous les superviseurs PCE exerçant leurs fonctions dans le cadre de l'un des cinq PCE région à la date de signature du présent avenant bénéficieront d'une revalorisation de leur salaire de base de 75 €uros bruts à compter du 1^{er} janvier 2014.

Un superviseur PCE exerçant ses fonctions dans le cadre d'un PCE région à la date de signature du présent avenant bénéficiera également d'un forfait de sujétions individuelles garanti à partir du 1^{er} janvier 2014 tant qu'il exercera ses fonctions de superviseur dans le cadre d'un PCE région. Ce forfait de sujétions individuelles garanti sera déterminé sur la base de la rémunération perçue pour l'année 2013 au titre de l'astreinte (hors rappel d'astreinte), de la POC (hors rappel de POC) et / ou des majorations de poste (nuit, dimanche, jour férié hors 1^{er} mai). Dans l'hypothèse où un salarié renoncerait avec l'accord de sa hiérarchie à effectuer la POC, la rémunération perçue au titre de la POC ne sera pas prise en compte dans la détermination de ce forfait de sujétions individuelles garanti.

Les éléments de rémunération ci-dessus continueront à être payés au fur et à mesure de leur exécution en fonction des périodes de paie. Le cas échéant, une régularisation interviendra au terme de l'année civile pour les superviseurs dont le montant perçu sur l'année au titre de ces éléments est inférieur au montant du forfait prévu ci-dessus.

Afin d'établir un comparatif exhaustif, il est entendu que les astreintes compensées sous forme de repos seront converties en valeur financière tant dans la période de référence (2013) que pour chaque année suivante.

En cas d'absence suspensive en 2013, le montant annuel ainsi obtenu est ramené à un temps de présence complet sur l'année. Ce forfait de sujétions individuelles garanti n'a par ailleurs pas vocation à compenser les aléas de la vie professionnelle ayant un impact sur la rémunération. Les absences non payées et autres retenues sur salaire (absence de maintien total de salaire en cas de maladie, congé sans solde, congé sabbatique...) ne pourront ainsi pas faire l'objet d'une compensation dans le cadre du forfait de sujétions individuelles garanti.

En toute hypothèse le montant du forfait de sujétions individuelles garanti ne pourra être inférieur à celui qui aurait été perçu au titre du montant garanti des majorations tel que défini par les articles 2 et 3 du Chapitre 1 du Titre II de l'accord « REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL MAITRISE D'EXPLOITATION » du 20 juillet 2005, indiqué dans la grille de rémunération en vigueur dans l'entreprise et auquel il se substitue.

Un superviseur PCE exerçant ses fonctions dans le cadre d'un PCE centre et qui les exercerait dans le futur au sein d'un PCE région se verrait attribuer le forfait de majorations garanti tel que défini par les articles 2 et 3 du Chapitre 1 du Titre II de l'accord « REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL MAITRISE D'EXPLOITATION » du 20 juillet 2005 et indiqué dans la grille de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 2 : Dispositions particulières aux superviseurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'un PCE centre

L'évolution de l'organisation telle qu'indiquée dans le préambule est susceptible de générer une diminution de rémunération annuelle pour les superviseurs qui continueraient à exercer leurs fonctions dans le cadre d'un PCE centre. Dans ces conditions une indemnité est mise en place visant à maintenir un niveau de rémunération équivalent à celui de 2013. Cette indemnité sera le cas échéant mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2014.

- Calcul de la rémunération de référence :

La rémunération de référence sera calculée sur les douze mois de 2013 et sera garantie pour chaque année civile suivante. En cas d'absence suspensive, le montant annuel ainsi obtenu est ramené à un temps de présence complet sur l'année.

■ Référence : rémunération perçue sur 2013 :

- Salaire de base.
- Majorations.
- Prime d'ancienneté.
- 13^{ème} mois.
- Prime vacances.
- Astreintes planifiées, POC.
- Indemnité ARTT.
- IJSS.

■ Eléments non pris en compte dans la rémunération de référence (d'une manière générale tout ce qui est exceptionnel et/ou non récurrent est à exclure) :

- Heures supplémentaires/complémentaires.
- Majorations spécifiques (HDI...).
- Indemnisation 1^{er} mai.
- Rappels d'astreinte.
- Complément 10^{ème} CP, Primes de panier...

- Détermination de la rémunération des années postérieures à 2013 prise en compte dans le calcul du maintien de rémunération :

La rémunération postérieure à 2013 comprend les mêmes éléments que la rémunération de référence. L'indemnité de maintien de rémunération n'a pas vocation à compenser les aléas de la vie professionnelle ayant un impact sur la rémunération. Les absences non payées et autres retenues sur salaire (absence de maintien total de salaire en cas de maladie, congé sans solde, congé sabbatique...) ne pourront ainsi pas faire l'objet d'une compensation dans le cadre du maintien de rémunération.

L'indemnité de maintien de rémunération sera ajustée chaque année en comparant le montant de référence défini ci-avant à la rémunération perçue pour une année civile complète sur la base du temps de travail en vigueur au moment de la signature du présent avenant.

SP TP  CP

Les effets d'augmentation de salaire dont les SPCE exerçant leurs fonctions dans le cadre d'un PCE centre pourront bénéficier au titre des négociations annuelles obligatoires, seront pris en compte dans la nouvelle rémunération annuelle à hauteur de 50% et viendront ainsi minorer le montant de l'indemnité de maintien de rémunération.

Cette indemnité sera versée mensuellement à hauteur de 90% de sa valeur, une régularisation de celle-ci sera réalisée en janvier N+1 ou à la date de départ du salarié.

ARTICLE 3 : Dispositions particulières aux salariés exerçant la Permanence Opérationnelle Centre (POC)

La programmation initiale des périodes de POC est établie en respectant un préavis de douze mois avec mise à jour trimestrielle. Un maximum de 13 semaines de permanence sera programmé à l'initial. Pour autant, les POC pourront se voir proposer des semaines supplémentaires pour faire face à des circonstances exceptionnelles. Elles seront assurées en priorité par des personnes volontaires.

La durée d'une permanence est en principe d'une semaine civile pleine.

Il est entendu que dans le cas où le lundi suivant la semaine de POC est férié, ce lundi est intégré à la semaine de POC précédant ce jour.

Afin de respecter l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, le cumul permanence et astreinte ne sera pas favorisé et, en tout état de cause, ne pourra pas être imposé.

A compter du 1^{er} janvier 2014, l'exercice régulier d'une permanence opérationnelle est compensé par le versement d'un montant forfaitaire hebdomadaire de 318 euros bruts versé pour toute période de 7 jours consécutifs de permanence.

Si un salarié effectue moins de 7 jours consécutifs de POC, il pourra percevoir cette compensation dont le montant sera proraté du nombre de jours de POC effectués.

Les heures de rappel de permanence sont comptabilisées en temps de travail effectif (y compris temps de trajet) et sont donc susceptibles de générer des heures complémentaires, supplémentaires et des majorations de poste (heures du dimanche...).

Il est par ailleurs entendu que la mission de POC est une mission complémentaire à une fonction mais n'y est pas obligatoirement associée. Aussi, lors du recrutement d'un poste d'agent de maîtrise, quelle que soit la fonction, l'entretien devra s'appuyer sur les critères de compétences attendues.



ARTICLE 4 : Formation, connaissance des procédures

Afin d'accompagner cette évolution, un effort particulier sera porté à l'accompagnement, la formation et l'information des collaborateurs amenés à faire vivre ces évolutions.

Ainsi, chaque salarié qui pourrait voir évoluer ses missions bénéficiera d'un suivi personnalisé et de la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement individualisé lui permettant de maîtriser l'ensemble des missions du poste tenu.

Des points réguliers seront dans ce cadre réalisés afin de s'assurer qu'il est en mesure de maîtriser l'ensemble des missions du poste tenu.

Un SPCE centre exerçant ses fonctions dans le cadre d'un PCE centre et qui les exercerait dans le futur au sein d'un PCE région pourra bénéficier d'une période probatoire.

Si la période probatoire est rompue par le salarié ou par l'employeur, il y a deux possibilités :

- Si le salarié n'a pas été remplacé par un autre salarié sur son poste d'origine, alors il a la garantie de retrouver son poste sur son lieu de travail précédent pendant la première moitié de la période probatoire hors renouvellement. A l'issue de cette première moitié, sa candidature sera examinée en priorité pour tenir un poste sur son lieu de travail d'origine ou sur un lieu le plus proche possible de son lieu de travail d'origine.
- Si le salarié a été remplacé par un autre salarié, il bénéficie d'une priorité d'examen de sa candidature pour un poste similaire à celui qu'il occupait avant.

Le rôle de chacun sera par ailleurs précisé et rappelé lors des différentes formations telles que notamment le recyclage Viabilité Hivernale ou la gestion des situations d'urgence.

ARTICLE 5 : Accompagnement de cette évolution par une instance indépendante et suivi de l'évolution de l'organisation

Dans une volonté d'accompagner la mise en œuvre de l'évolution de l'organisation avec un souci d'un dialogue social de qualité et d'une amélioration continue dans le domaine de la sécurité, Direction et Membres du Comité d'entreprise ont souhaité se faire accompagner par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Le Comité d'Entreprise aura ainsi pour responsabilité de définir la lettre de mission plus précise de l'Agence afin que les partenaires sociaux puissent bénéficier d'un regard extérieur, neutre, et identifier les leviers d'action nécessaires au bon déroulement de l'évolution de l'organisation.

Complémentaire aux acteurs internes (services opérationnels, services sécurité...), l'intervention portera tant sur les outils et méthodes pour la conduite du projet que sur l'évaluation de leurs impacts.

Une commission de suivi sera créée afin de suivre la mise en œuvre de l'évolution de l'organisation. Cette commission sera composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et signataire du présent avenant, de représentants de la DRH et des Directions Régionales.



Les parties conviennent qu'une première réunion de la commission soit organisée dans les quatre mois suivant la date de signature du présent avenant.

SP JP AS LP

TITRE II – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée

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

ARTICLE 2 : Dispositions finales générales

Les dispositions contenues dans le présent avenant se substituent aux dispositions (unilatérales, légales ou conventionnelles...) en vigueur au sein de l'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent avenant ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes et conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion, le cas échéant, d'un avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'avenant qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par le Code du travail.

Le présent avenant pourra par ailleurs être dénoncé à tout moment par les signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception et notification de cette dénonciation dans un délai de 15 jours à la DIRECCTE territorialement compétente.



En cas de différend dans l'application de l'avenant, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

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 intégralité. Cette adhésion comme la signature de cet avenant est subordonnée à la signature ou à l'adhésion préalable à l'accord du 20 juillet 2005.

ARTICLE 4 : Dépôt et publicité

Le présent avenant, sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

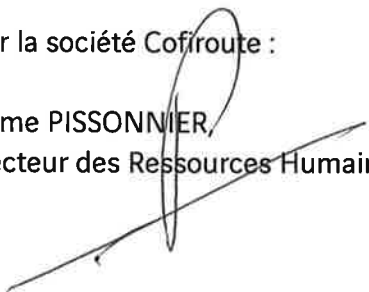
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Le texte fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société via les supports de communication existants dans l'entreprise (AGORA, affichage).

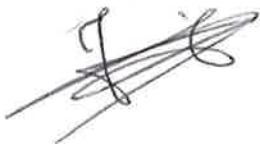
Fait à Rueil-Malmaison, le 9 janvier 2014

Pour la société Cofiroute :

Jérôme PISSONNIER,
Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat SGPA/UNSA



Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SNAPOP CFE/CGC



Pour le syndicat CFTC

