

ACCORD 2008- 03

relatif à l'amélioration du statut des salariés horaires par la mise en œuvre de la modulation

Entre la Société Sanef et les organisations syndicales

Le 25 juillet 2008, il a été convenu que

SOMMAIRE

PREAMBULE	page 4
CHAPITRE 1 – Mise en œuvre d'une modulation du temps de travail	page 6
Préambule	page 6
Article 1 : champ d'application	page 6
Article 2 : durée du travail	page 6
Article 3 : planification des horaires de travail	page 7
Article 4 : planification des repos et week-ends	page 8
Article 5 : modification ou ajout de postes – délais de prévenance – contreparties	page 8
Article 6 : suivi des heures mensualisées	page 9
Article 7 : durée des postes et contreparties	page 9
Article 8 : postes fractionnés et contreparties	page 10
Article 9 : rémunération	page 10
Article 10 : heures supplémentaires	page 11
Article 11 : jours fériés	page 11
Article 12 : Indemnité pour pause non remplacée	page 11
Article 13 : congés payés	page 11
Article 14 : traitement des absences	page 12
Article 15 : déplacement dans les districts ou sites limitrophes	page 12
Article 16 : poly activité	page 12
Article 17 : modulation à temps partiel	page 13
CHAPITRE 2 – Mise en œuvre de la flexibilité dans les districts et services pilotes	page 15
Préambule	page 15
Article 18 : définition de la flexibilité pour les salariés postés avec cycle du péage	page 15
Article 19 : définition de la flexibilité pour les opérateurs PCE-PSI	page 16
Article 20 : indemnisation de la flexibilité	page 16
Article 21 : rémunération des éléments variables	page 16
CHAPITRE 3 – Consolidation et harmonisation du statut du personnel horaire	page 17
Préambule	page 17
Article 22 : durée du travail – Garantie annuelle d'emploi	page 17
Article 23 : horaires de travail – modifications de planning - Contreparties	page 17
Article 24 : rémunération	page 20

Article 25 : congés payés	page 21
Article 26 : jours fériés	page 21
Article 27 : dispositions diverses	page 21
CHAPITRE 4 – Contrat de fin de semaine receveurs à temps partiel	page 22
Préambule	page 22
Article 28 : durée du travail	page 22
Article 29 : rémunération	page 22
CHAPITRE 5 – Règles et principes de planification des absences Programmables	page 23
Préambule	page 23
Article 30 : Tableau des délais de prévenance	page 23
CHAPITRE 6 – Dispositions finales	page 24
Article 31 : conséquences des adhésions à la CATS	page 24
Article 32 : date d'effet de la modulation	page 24
Article 33 : conditions de recours au travail temporaire	page 24
Article 34 : durée de l'accord et date d'entrée en vigueur	page 24
Article 35 : Révision et dénonciation	page 25
Article 36 : conséquences de l'accord	page 25
Article 37 : suivi de l'accord	page 25
Article 38 : adhésion	page 26
Article 39 : dépôt	page 26

Annexe 1 : Les dates de début et de fin de périodes hautes et basses activités sur les 5 sites pilotes et deux exemples de plannings prévisionnels

Annexe 2 : Modalités de décompte des jours de congés en jours calendaires et ouvrés.

Annexe 3 : Liste des accords d'entreprise et d'établissements

Annexe 4 : Liste des absences prises en compte ou non au titre du lissage des 117 heures

PREAMBULE

L'impératif de continuité d'exploitation, les variations d'activité saisonnières d'activité, l'organisation en services postés, ont imposé le recours à du personnel dont la planification du temps de travail est effectuée au fur et à mesure de l'apparition des besoins.

Ces personnels sont dotés de contrats à durée indéterminée pour l'emploi de receveur, ou l'emploi d'opérateur de transmissions PCE-PSI, d'assistants superviseurs et d'intervenants.

Ces emplois répondent à la nécessité de remplacer ponctuellement des salariés travaillant selon un tour de service régulier, d'une part, et d'autre part de renforcer les effectifs en fonction du trafic.

Deux populations sont donc nécessaires à la bonne marche du péage à la société Sanef :

- les salariés postés avec cycle 3x8 ou 2x8,
- les salariés postés sans cycle.

Par volonté de simplification, on parlera dans le présent accord de :

- Postés avec cycle (pour les salariés postés avec cycle régulier 3x8 ou 2x8)
- Postés avec modulation (pour les salariés postés sans cycle relevant d'une modulation du temps de travail) en sites pilotes
- Postés horaires (salariés horaires) hors sites pilotes
- Postés fin de semaine (salariés postés fin de semaine)

Ces quatre dénominations seront retenues à l'exclusion de toute autre dans la suite du présent accord, elles sont uniquement fondées sur l'organisation du travail.

Cette convention ne remet pas en cause l'accord d'entreprise 2005-1 (article 2) ainsi que les descriptifs d'organisation du travail définis dans les accords d'entreprise notamment pour ce qui concerne les emplois de salariés postés au péage ainsi que les principes de modulation qui y figurent.

Une nouvelle réflexion a été entreprise avec les partenaires sociaux sur l'organisation du temps de travail des salariés postés avec modulation et postés horaires, pour améliorer la prévisibilité de leurs temps de travail et de leurs repos.

La modulation est apparue comme un dispositif adapté pour répondre aux contraintes diverses. Celle-ci pourra être à temps plein ou à temps partiel.

Les parties conviennent que cette évolution de régime devra être progressive. Elle sera définitivement établie après un test sur 5 districts pilotes qui ont été identifiés comme représentatifs de l'ensemble des districts ainsi que sur les deux PCE et le PSI.

Afin de placer les salariés postés avec modulation dans une situation plus équitable avec les salariés postés avec cycle, il est convenu que les critères d'organisation du travail et des repos seront définis et planifiés en anticipant tout ce qui peut l'être comme, notamment, les congés, les formations, les heures sociales.

Afin d'améliorer la situation existante des salariés postés horaires sans attendre la fin du test présenté ci-dessus et de les placer dans une situation d'équité entre établissements, il est convenu de refondre par cet accord l'ensemble des dispositions encadrant le régime de ces salariés de manière uniforme au sein de la société Sanef.

La réussite de cette mise en œuvre implique une approche solidaire de l'ensemble du personnel de la filière péage et des PCE-PSI. C'est pourquoi les parties signataires ont décidé d'inclure dans l'accord de nouveaux principes sur les délais de prévenance liés aux absences dites « programmables » telles que les congés et les récupérations. Il est à noter que les règles de planification n'empêcheront pas ponctuellement des adaptations locales de postes selon les pratiques actuelles comme notamment les permutations, dans la mesure où les dispositions légales seront respectées et que ces adaptations ne perturberont pas l'économie du dispositif.

En raison de ce qui précède, il a été décidé ce qui suit :

CHAPITRE PREMIER : MISE EN ŒUVRE D'UNE MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL
--

Préambule du Chapitre 1^{er} :

Plusieurs accords définissent les conditions de la modulation. La convention collective inter- entreprises de 1979 (accord « toiletté » de juin 2006) définit pour le personnel non posté 3x8 une durée annuelle du travail effectif fixée à 1603 heures par an (article 19).

Les accords d'entreprise en vigueur posent le principe d'une durée annuelle du travail de 1603 heures (1596 h + 7 h au titre de la journée de solidarité) pour le personnel non posté 3x8 et un horaire mensuel moyen de 151h67.

Cependant, les conditions de la modulation ne sont pas définies telles qu'elles doivent l'être par les articles L.3122-9 et suivants (jusqu'au L 3122-18) du code du travail (ancien article L.212-8) hormis la précision que l'horaire affiché au tableau de service varie de 25 heures de temps de travail effectif en période basse à 42 heures de temps de travail effectif en période haute.

Article 1 : champ d'application

La modulation du temps de travail, qu'elle soit à temps complet ou à temps partiel, sera mise en œuvre pour les receveurs postés horaires présents dans la société Sanef au jour de la signature de l'accord.

Cette modulation sera mise en œuvre dans les cinq districts pilotes et centre d'intervention des établissements suivants :

- Etablissement de Senlis : Districts d'Arras et de Roye
- Etablissement de Metz : District de Saint Avold
- Etablissement de Reims : District de Sainte Ménéhould
- Etablissement d'Amiens : District de Wailly Beaucamp y compris le centre d'intervention

La modulation du temps de travail sera également mise en œuvre pour les salariés embauchés postérieurement à la date de signature du présent accord, qu'il s'agisse de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à un an.

Il est expressément convenu que cette mise en œuvre ne concerne pas les salariés postés avec cycle.

Les opérateurs des PCE-PSI seront régis par une organisation du travail reposant sur la flexibilité laquelle est définie au sein du chapitre 4.

Article 2 : Durée du travail

Le cadre normal d'application est l'année civile.

Pour un salarié posté avec modulation à temps plein, la durée du travail effectif sera de 1603 heures sur 215 postes maximum.

Les heures de travail s'entendent comme étant celles effectuées au péage pour les receveurs, au PCE et au PSI pour les opérateurs, au centre d'intervention pour les intervenants ainsi que dans d'autres activités qui seront proposées aux salariés volontaires dans le cadre de la poly-activité.

Article 3 : Planification des horaires de travail

3.1. S'agissant du personnel péage, les règles d'établissement du programme indicatif de la modulation sont les suivantes :

-Les périodes de haute activité correspondent aux périodes de fort trafic. Celles-ci sont le plus souvent les périodes de vacances scolaires ainsi que les périodes entourant les jours fériés, en France et/ou

dans les pays riverains et/ou plus lointains dont les ressortissants transitent par les réseaux de la société Sanef.

-Les périodes de basse activité correspondent aux autres périodes.

3.2. Les dates exactes de ces périodes peuvent être différentes d'un district à l'autre eu égard aux particularités locales, notamment les périodes de fort trafic.

Les dates de début et de fin de périodes hautes et basses activités sont définies en annexe 1.

Il est convenu que ces dates d'une année N seront arrêtées par la société avant le 30 octobre de l'année N-1.

Les dates pourront varier d'une année sur l'autre pour tenir compte des ajustements liés au calendrier (périodes scolaires, ponts etc...).

Les limites de la modulation sont les suivantes :

- 42 heures maximum par semaine travaillée en période haute
- 25 heures minimum par semaine travaillée en période basse.

3.3. La planification individuelle indicative sera portée chaque mois à la connaissance des salariés dans les conditions collectives suivantes (affichage et remise des documents individuels) :

Au plus tard le 30 novembre de l'année civile seront planifiées pour la période des douze mois à suivre : (1^{er} janvier - 31 décembre) 50% des heures glissantes à réaliser sur cette période soit 800 heures.

Chaque mois, dans les quinze derniers jours, seront planifiées 75% des heures glissantes prévues sur 12 mois, elles seront à réaliser sur les 3 mois suivants.

Enfin, les heures restantes (25%) seront planifiées et affichées quatre semaines à l'avance.

Cette planification sera éventuellement complétée ou modifiée selon les besoins (remplacements d'absences notamment) moyennant le respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrés.

Si le délai de prévenance est inférieur, une indemnisation sera versée par poste effectué ainsi programmé selon les termes de l'article 5.

A titre exceptionnel, le salarié pourra, indiquer à sa hiérarchie le ou les jours où il souhaite être indisponible. La hiérarchie s'efforcera d'en tenir compte dans la planification et en examinera la faisabilité. Quelle que soit sa décision, elle fera connaître celle-ci au salarié concerné.

Article 4 : planification des repos et week-ends

Douze week-ends non travaillés seront planifiés à l'année, au rythme de un par mois.

Un week-end non travaillé planifié est défini par une période de repos débutant le vendredi à la fin du P2 (23 heures au maximum) et se terminant au début du P1 du lundi.

Par période de congés payés de trois semaines maximum, il sera décompté un seul week-end planifié. Dans le cas d'un congé d'une période de quatre semaines d'un seul tenant à cheval sur deux mois, il sera décompté deux week-ends.

Les week-ends inclus dans les périodes de maladie, les conversions 13ème mois ainsi que les congés sans solde seront également considérés comme planifiés non travaillés.

Ces week-ends programmés entreront de fait dans la référence des 20 dimanches de repos définis dans le paragraphe 4 de l'article 23 de la convention inter-entreprises.

Sur six mois glissants, deux repos de 35 heures (24 heures + 11 heures) par mois seront également planifiés hors des semaines comportant déjà un week-end planifié et hors semaines précédant ou suivant les week-ends d'une période de congés payés.

La direction s'attachera à ne pas modifier cette planification sauf circonstance très exceptionnelle ; dans ce cas, le repos ou le week-end concerné sera re-planifié selon une date choisie par le salarié et fera l'objet d'un versement spécifique d'une indemnité de 4 points.

Ces dispositions ne mettent pas en cause les dispositions légales relatives aux repos hebdomadaires.

Article 5 : Modification ou ajout de postes - délai de prévenance - contreparties

Définition : une modification de poste consiste :

- à transformer un jour non programmé travail en poste à effectuer,
- à fractionner un poste initialement non fractionné (auquel cas les dispositions de l'article 8 s'appliquent),
- à planifier un poste au dernier moment,
- à transformer un repos programmé en poste (ce qui ne pourra se produire que dans des circonstances exceptionnelles),
- à déplacer de plus de deux heures le poste initialement programmé.

Au sens du présent accord, le fait d'augmenter la durée du poste, ne constitue pas une modification de poste.

Un poste planifié prévu ou modifié dans un délai supérieur ou égal à 7 jours ouvrés ne peut pas être refusé. Aucune contrepartie n'est due.

Lorsqu'un délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés et supérieur à 3 jours ouvrés, le salarié posté avec modulation percevra la contrepartie suivante : 1,5 points par poste ainsi effectué.

Si le délai est inférieur ou égal à 3 jours et supérieur ou égal à 24 heures : le salarié posté avec modulation percevra la contrepartie suivante : 3 points par poste ainsi effectué.

Lorsque le délai de prévenance est inférieur à 24 heures, les heures effectuées seront qualifiées d'heures exceptionnelles.

Remarque : Lorsque le salarié est en congés payés, les délais de prévenance sont comptabilisés dès le lendemain du dernier jour de congés.

Article 6 : Suivi des heures mensualisées

En application de l'article 3-3 ci-dessus, 25% des heures seront planifiées selon les besoins et dans certains cas selon un délai de prévenance inférieur à 7 jours ouvrés.

Un suivi mensuel des heures travaillées sera mis en place par la direction.

En cas de non réalisation des heures prévues dans le mois (en dehors des situations d'absence sécurité sociale : de type arrêts maladie, AT etc...), y compris les heures prévues dans le cadre des 25% ci-dessus, à hauteur de 10%, sur deux mois consécutifs, une alerte sera déclenchée sous forme d'une rencontre avec le salarié concerné.

Lors de cette rencontre, des solutions seront définies afin d'une part, de préserver autant que possible la planification des postes et repos du salarié et de ses collègues travaillant dans le même district et d'autre part de réaliser l'objectif annuel d'heures convenu.

En fin d'année, en cas d'impossibilité pour le salarié de compenser les heures contractuelles payées non effectuées sur le dernier mois, il sera effectué sur le premier mois de l'année suivante une régularisation de ces heures par l'utilisation de compteurs et congés payés. Il s'agira par exemple de la récupération jour férié travaillé, la récupération pause, le jour « plus de 50 ans »,

Article 7 : Durée des postes et contreparties

La durée des postes réalisés par les salariés postés avec modulation n'est pas uniforme.

La durée minimale d'un poste sera de 4 heures.

Lorsque la durée d'un poste sera inférieure à 6 heures de TTE, il sera versé 2,5 points.

La pause, bien qu'elle ne constitue pas du temps de travail effectif, sera payée et traitée comme du temps de travail effectif au titre de la durée hebdomadaire et annuelle.

Article 8 : postes fractionnés et contreparties

Les salariés postés avec modulation peuvent effectuer des postes dits fractionnés. Un poste fractionné est divisé en deux parties dont l'interruption ne peut pas être inférieure à deux heures.

La durée totale du poste fractionné sera au minimum de 7 heures et ces postes seront réservés à des personnes dont le domicile est situé à 25 kilomètres maximum de la gare où le poste est réalisé. La durée minimale d'une fraction ne pourra être inférieure à 3 heures.

Lorsqu'un poste est ainsi fractionné, les salariés postés avec modulation perçoivent 2 points ainsi que l'indemnité panier et, pour chaque partie de poste une indemnité d'éloignement conventionnelle.

Les salariés avec modulation, dans les gares dont la distribution horaire du trafic le justifie, pourront effectuer des postes fractionnés dont le nombre ne pourra être supérieur à 20% de l'ensemble des postes planifiés sur l'année. Ce nombre sera l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de cet accord.

Les besoins locaux en postes fractionnés seront explicités devant les comités d'établissement.

Les postes fractionnés des salariés postés avec modulation à temps partiel ne relèvent pas de cet article ; ils sont définis dans l'article 17 ci-après.

Article 9 : rémunération

La modulation à temps complet est mise en place dans le cadre d'une rémunération mensualisée lissée. En effet, afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes de haute et basse activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois.

Ainsi, chaque mois, le salarié posté avec modulation bénéficiera d'un salaire de base calculé comme suit : Indice x valeur du point x taux d'emploi.

Le taux horaire correspondra au salaire de base, auquel seront ajoutées les primes fixes et les indemnités de fonction, divisé par 151h67.

S'ajouteront à cette rémunération les majorations liées aux postes effectués.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail au cours de la période de référence :

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés embauchés en cours de période de modulation suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sur la base du temps réel de travail au cours de la présence par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire lissé de 35,00 heures.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées ;

La rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ou, pour que le salarié ne puisse pas perdre de rémunération sur son dernier bulletin de salaire il lui sera donné la possibilité de débiter d'autant ses compteurs de récupération ou le solde de congés payés.

Les heures excédentaires par rapport à 35 heures seront indemnisées au salarié avec les bonifications et les majorations applicables selon les dispositions règlementaires en vigueur.

Article 10 : heures supplémentaires

Article 10.1 Conformément à l'article L 3122-10 du Code du travail, (ancien L 212-8 al 4) constituent des heures supplémentaires :

- Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord soit 42 heures pour Sanef
- Les heures effectuées au-delà de 1 603 heures annuelles (à l'exclusion des heures déjà décomptées comme heures supplémentaires au titre du tirt précédent).

Article 10.2 Ce sont ces heures supplémentaires légales qui :

- sont imputées sur le contingent d'heures supplémentaires,
- donnent droit aux repos compensateurs obligatoires,
- ouvrent droit à un paiement à 125%

Article 10.3 Les heures supplémentaires légales correspondent à du temps de travail effectif. Cela vaut tout spécialement pour l'appréciation des contingents.

Article 11 : jours fériés

Les salariés mensualisés modulés bénéficient de l'application de l'indemnité conventionnelle jour férié non travaillé pour les fériés chômés c'est à dire tombant sur un jour non travaillé

Article 12 : Indemnité pour pause non remplacée

Le choix sera proposé à chaque salarié d'opter, en début d'année, entre perception de l'indemnité de pause ou récupération par poste entier. Lorsque l'employeur demande à un salarié horaire de rester à sa disposition pendant la pause ou lorsque cette situation se produit de fait, le salarié posté avec modulation perçoit une indemnité d'un montant égal à la fraction de son taux horaire correspondant à une durée de vingt minutes. La récupération sera planifiée selon les modalités prévues au chapitre cinquième (5).

Les pratiques en matière de prise de pause ne sont pas remises en cause par le présent accord.

Article 13 : congés payés

Les congés payés accordés aux salariés modulés seront décomptés en jours ouvrés, à compter du premier janvier 2009.

Le total maximum de jours d'absence autorisé pour un salarié horaire et présent toute la période de référence sera de 40 jours calendaires hors fractionnement, soit 25 jours de congés payés ouvrés hors fractionnement.

Ainsi, pour chaque jour calendaire d'absence hors fractionnement accordé au salarié, il sera décompté 0,625 jour de congé ouvré.

Le nombre total de périodes d'absence au titre des congés ne pourra être supérieur à cinq (5) sur la période de référence.

Etant donné les engagements formulés dans cet accord en termes de planification de week-ends et de repos, lorsque des semaines entières de congés seront planifiées ; la règle est qu'en cas de période de trois semaines continues de congés, un week-end et un jour de repos hebdomadaire seront identifiés et décomptés parmi les 12 week-ends annuels et parmi les 24 repos définis dans l'article 4.

Il en sera de même pour un jour de repos hebdomadaire placé dans une semaine de congés.

Enfin, il est utile de préciser qu'un jour de congé débute à zéro heure et que lorsqu'il y aura un ou plusieurs jours fériés inclus dans une période de congés (c'est-à-dire encadrés) le ou les jours fériés ne seront pas décomptés comme congés payés.

L'article 23 de la convention collective inter- entreprises s'appliquera notamment au titre de l'indemnisation des jours de congés.

Article 14 : traitement des absences

Chaque jour d'absence comptera pour 7 heures (35 h/5 jours), quelle que soit la durée programmée de la semaine concernée. Cette absence sera décomptée sur le volume d'heures prévues à l'année.

Il est précisé qu'en cas d'absence maladie, accident du travail, les articles 27 et 28 de la convention collective inter- entreprises sont appliqués.

Une semaine d'absence (par exemple : du dimanche au samedi) sera décomptée 35 heures.

Les absences Congés Payés ne sont pas concernées par cette référence.

Article 15 : déplacements dans les districts ou sites limitrophes

Les salariés postés avec modulation se verront éventuellement proposer la possibilité de travailler sur la gare la plus proche du district ou du site limitrophe dans les limites géographiques existantes à la date de signature de l'accord, moyennant l'indemnité d'éloignement conventionnelle habituelle à laquelle s'ajoutera une indemnité kilométrique de déplacement (barème SCA) calculée selon la distance entre cette gare et la dernière gare du district ou du site du salarié.

Article 16 : Poly-activité

Le volume d'heures (1603 heures) intégrera les heures de poly-activité. La poly-activité sera également l'objet d'un accord d'entreprise spécifique négocié avec les partenaires sociaux à partir de juin 2008.

Article 17 : Modulation à temps partiel

Toute demande de contrat de travail à temps partiel sera l'objet d'un examen par la hiérarchie. L'attribution de contrats à temps partiel sera faite selon les besoins et les possibilités du service. Un avenant au contrat de travail sera proposé au salarié. Cet avenant comportera les clauses obligatoires légales et sera établi pour une période de douze mois.

Un mois avant le terme de cette période, il sera discuté entre le salarié et l'employeur du renouvellement éventuel à l'identique pour une même période ou d'une modification du taux d'emploi.

Les articles 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, relatifs à la modulation temps complet sont applicables.

En plus sont applicables les articles suivants :

Article 17-1 : durée du temps partiel et contrat de travail

Le temps partiel se définit comme une durée du temps de travail effectif différente du temps complet (1603 heures). Cependant, pour permettre une organisation des plannings de travail satisfaisante pour la société et pour le salarié, la durée mensuelle du temps partiel sera proposée selon trois taux : 47,60%, 59,60% et 71,40 %.

Cette période commencera le premier jour d'un mois et se terminera le dernier jour du mois.

Nombre de postes / semaine	Durée annuelle	Durée mensuelle	Durée avec 1/3 en plus	Durée avec 1/3 en moins	Taux d'emploi
2	763,02	72,19	96,25	48,13	47,6%
2,5	955,38	90,24	120,32	60,16	59,60%
3	1144,82	108,29	144,39	72,19	71,40%

Article 17-2 : Durée mensuelle du travail

La durée mensuelle du travail pourra varier d'un tiers en plus ou en moins de la durée mensuelle inscrite au contrat de travail. Sur un an, la durée mensuelle ne devra pas excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

En aucun cas, ces durées ne pourront conduire à des durées hebdomadaires supérieures ou égales à la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

Article 17-3 : planification des postes et heures de travail

La planification individuelle indicative sera portée chaque mois à la connaissance des salariés dans les conditions collectives suivantes (affichage et remise des documents individuels) :

Au plus tard le 30 novembre de l'année civile seront planifiées pour la période des douze mois à suivre : (1^{er} janvier - 31 décembre) 50% des heures glissantes à réaliser sur cette période.

Chaque mois, dans les quinze derniers jours, seront planifiés 75% des heures glissantes prévues sur 12 mois, elles seront à réaliser sur les 3 mois suivants.

Enfin, les heures restantes (25%) seront planifiées et affichés quatre semaines à l'avance. Cette planification sera éventuellement complétée ou modifiée selon les besoins (remplacements d'absences notamment) moyennant le respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrés.

Le délai de prévenance peut être réduit à moins de 7 jours ouvrés et jusqu'à 3 jours ouvrés, et dans ce cas une indemnisation de 2 points sera versée par poste ainsi programmé.

Article 17-4 : postes fractionnés et contreparties

Les salariés postés avec modulation à temps partiel peuvent effectuer des postes dits fractionnés. Un poste fractionné est divisé en deux parties dont l'interruption peut être supérieure à deux heures.

La durée totale du poste fractionné sera au minimum de 7 heures et ces postes seront réservés à des personnes dont le domicile est situé à 25 kilomètres maximum de la gare où le poste est réalisé. La durée minimale d'une fraction ne pourra être inférieure à 3 heures.

L'amplitude maximale sera de 12 heures.

Les salariés postés avec modulation, dans les gares dont la distribution horaire du trafic le justifie, pourront effectuer des postes fractionnés dont le nombre ne pourra être supérieur à 20% de l'ensemble des postes planifiés sur l'année. Ce nombre sera l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de cet accord.

Lorsqu'un poste est ainsi fractionné, les salariés postés avec modulation perçoivent 2 points ainsi que l'indemnité de panier et pour chaque partie de poste une indemnité d'éloignement conventionnelle.

Les besoins locaux en postes fractionnés seront explicités devant les comités d'établissement.

Article 17-5 : traitement des absences

Chaque jour d'absence comptera pour 7 heures (35 h/5 jours) proraté au taux d'emploi, quelle que soit la durée programmée de la semaine concernée. Cette absence sera décomptée sur le volume d'heures prévu à l'année.

Il est précisé qu'en cas d'absence maladie, accident du travail, les articles 27 et 28 de la convention collective inter- entreprises sont appliqués.

Les absences Congés Payés ne sont pas concernées par cette référence.

CHAPITRE DEUXIEME : MISE EN ŒUVRE DE LA FLEXIBILITE DANS LES DISTRICTS ET SERVICES PILOTES

Préambule du Chapitre 2 ème

L'une des voies nécessaires à l'amélioration de la prévisibilité des postes et des repos des salariés postés avec modulation consiste à obtenir de salariés postés avec cycle **volontaires** qu'ils acceptent que certains de leurs postes deviennent flexibles à l'intérieur des tours réguliers.

La réussite de cette mise en œuvre implique une approche solidaire de l'ensemble du personnel de la filière péage. Il a été décidé d'inclure dans le présent accord de nouveaux principes sur les délais de prévenance liés aux absences dites « programmables » telles que les congés, les récupérations etc. Il s'agit d'une démarche de programmation permettant d'améliorer sensiblement la prévisibilité des postes.

La mise en œuvre de cette modulation repose sur un partage des contraintes parmi les salariés postés avec cycle ; à savoir que sera mise en œuvre pour les salariés volontaires une flexibilité de 15% maximum de l'ensemble des postes travaillés. Ces postes rendus flexibles permettront d'offrir aux salariés postés avec modulation une meilleure planification des heures à effectuer et des repos.

Pour les salariés travaillant dans les PCE-PSI, leur organisation du travail nécessite des adaptations de planning pour faire face aux aléas du trafic et des accidents. Ces adaptations relèvent également de la flexibilité, laquelle sera au maximum de 30% de l'ensemble des postes travaillés.

Article 18 : Définition de la flexibilité pour les salariés du péage postés avec cycle

Il s'agit d'une démarche volontaire, acceptée par le salarié posté avec cycle pour une durée d'un an renouvelable. Un document écrit acte cet accord du salarié.

Dans le planning annuel (comportant des postes et des repos) 15% maximum des postes de travail (soit au maximum 30 postes) peuvent être l'objet de flexibilité, soit par modification :

- de lieu (travailler dans une autre gare que celle(s) prévue(s) au contrat)
- d'horaires (un poste décalé par exemple)

Cette flexibilité ne se confond pas avec l'adaptation ponctuelle des salariés postés avec cycle pouvant aujourd'hui se traduire par l'appel à des heures supplémentaires (par exemple : augmentation de deux heures du poste programmé) ou appel aux heures de dernier moment qui seront qualifiées selon leur rang dans la semaine (heures majorées exceptionnelles ou heures supplémentaires exceptionnelles).

La planification individuelle des postes flexibles sera portée à la connaissance des salariés volontaires dans les conditions suivantes :

Les postes rendus flexibles seront définis avec le salarié au plus tôt, le délai minimum est d'un mois glissant.

Lorsque l'organisation du service permet la planification du nouveau poste, celui-ci sera déterminé immédiatement.

Si ce poste est déterminé ou modifié selon un délai inférieur à 7 jours ouvrés, une indemnisation complémentaire par poste ainsi modifié sera versée selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'article 5.

Article 19 : Définition de la flexibilité pour les opérateurs des PCE -PSI

Il s'agit d'une démarche volontaire, acceptée par l'opérateur posté. Un document écrit acte cet accord du salarié.

Dans le planning annuel (comportant des postes et des repos), 30% maximum des postes de travail (soit au maximum 58 postes) peuvent être l'objet de flexibilité, par une modification :

- d'horaires (un poste décalé par exemple)
- de tâches (par exemple tenue à jour de plans d'intervention)

Cette flexibilité ne se confond pas avec l'adaptation ponctuelle des salariés postés avec cycle pouvant aujourd'hui se traduire par l'appel à des heures supplémentaires (par exemple : augmentation de deux heures du poste programmé) ou appel aux heures de dernier moment qui seront qualifiées selon leur rang dans la semaine (heures majorées exceptionnelles ou heures supplémentaires exceptionnelles).

La planification individuelle des postes flexibles sera portée à la connaissance des salariés dans les conditions suivantes :

Les postes rendus flexibles seront définis avec le salarié au plus tôt, le délai minimum est d'un mois glissant.

Lorsque l'organisation du service permet la planification du nouveau poste, celui ci sera déterminé immédiatement.

Si ce poste est déterminé ou modifié selon un délai inférieur à 7 jours ouvrés, une indemnisation complémentaire par poste ainsi modifié sera versée selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'article 5.

Article 20 : Indemnisation de la flexibilité

Une prime de 4 points est versée pour chaque poste rendu flexible.

Cette prime est versée même si au dernier moment le poste prévu flexible ne l'est plus.

Article 21: rémunération des éléments variables

Les majorations prévues au titre du planning initial seront maintenues pour chaque salarié optant pour la flexibilité, au titre des P1, P2 et P3, sur la période prévue.

Sera maintenue la majoration la plus favorable entre le poste rendu flexible et le poste initialement programmé.

CHAPITRE TROISIEME : CONSOLIDATION ET HARMONISATION DU STATUT DU PERSONNEL HORAIRE

Préambule du Chapitre 3 ème

Comme indiqué au préambule général, la finalité de ce chapitre est d'harmoniser et de consolider le statut des receveurs ne travaillant pas dans les districts pilotes pour la période transitoire. Il s'agit de salariés postés horaires.

Article 22 : Durée du travail – Garantie annuelle d'emploi

Le temps de travail des salariés horaires est supérieur ou égal à 1404 heures par année civile avec un maximum de 215 postes.

Les dispositions légales actuellement en vigueur prévoient que les heures dépassant cette durée annuelle ne peuvent excéder 15 % de cette durée, soit 210 heures sauf accord du salarié. Au sein de la société, ce seuil est limité à 1614 heures par année civile.

Les congés payés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ces durées annuelles minimales et maximales de travail.

Les pratiques de décompte et de paiement des temps travaillés actuellement en vigueur sont maintenues.

Article 23 : horaires de travail - modifications de planning - contreparties

Le personnel horaire travaille selon des horaires irréguliers de jour comme de nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés.

Le programme individuel indicatif sera porté chaque mois à la connaissance des salariés dans les conditions collectives (affichage et remise des documents individuels) suivantes :

La planification des heures (ou postes de travail) sera de 50% des 1404 heures à l'année selon une planification semestrielle glissante et de 75% à trois mois selon une planification trimestrielle glissante.

Enfin, les heures restantes (25%) seront planifiées et affichées quatre semaines à l'avance. Cette planification sera éventuellement complétée ou modifiée selon les besoins (remplacements d'absences notamment) moyennant le respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrés.

Si le délai de prévenance est inférieur, une indemnisation sera versée par poste effectué ainsi programmé selon les termes de l'article 23-3.

A titre exceptionnel, le salarié pourra, indiquer à sa hiérarchie le ou les jours où il souhaite être indisponible. La hiérarchie s'efforcera d'en tenir compte dans la planification et en examinera la faisabilité. Quelle que soit sa décision, elle fera connaître celle-ci au salarié concerné

Lorsqu'un poste de salarié posté avec cycle doit être remplacé, le salarié horaire remplaçant se verra proposer un poste d'une durée correspondant à la durée du poste remplacé.

23-1 : Week-ends de repos planifiés

Un week-end de repos est défini par une période de repos débutant le vendredi à la fin du P2 (23 h maximum) et se terminant au début du P1 du lundi.

Douze week-ends de repos seront planifiés sur douze mois, par six mois glissants.

Un week-end planifié repos sera programmé à minima après 4 week-ends travaillés successifs.

Sont considérés comme week-ends planifiés, les périodes définies ci-dessus y compris périodes de congés payés, de maladie, les conversions 13ème mois ainsi que les congés sans solde.

Par période de congés payés de trois semaines maximum, il sera décompté un seul week-end planifié.

Ces week-ends programmés entreront de fait dans la référence des 20 dimanches de repos définis dans le paragraphe de l'article 23 de la convention inter-entreprises.

Deux repos de 24 heures par mois seront également planifiés à 3 mois hors des semaines comportant déjà un week-end planifié.

La direction s'attachera à ne pas modifier cette planification, sauf circonstance très exceptionnelle ; dans ce cas, le repos ou le week-end sera re-planifié selon une date choisie par le salarié et fera l'objet d'un versement spécifique d'une indemnité de 4 points.

Ces dispositions ne mettent pas en cause les dispositions légales relatives aux repos hebdomadaires.

23-2 : Indemnité pour pause non remplacée

Le choix sera proposé à chaque salarié d'opter, en début d'année, entre perception de l'indemnité de pause ou récupération par poste entier. Lorsque l'employeur demande à un salarié horaire de rester à sa disposition pendant la pause ou lorsque cette situation se produit de fait, le salarié horaire perçoit une indemnité d'un montant égal à la fraction de son taux horaire correspondant à une durée de vingt minutes.

La récupération sera planifiée selon les modalités prévues au chapitre Cinquième (5).

Les pratiques en matière de prise de pause ne sont pas remises en cause par le présent accord.

23-3 : Délais de prévenance et contreparties

Un poste prévu ou modifié dans un délai supérieur ou égal à 7 jours ouvrés ne peut pas être refusé.

Lorsqu'un délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés et supérieur à 3 jours ouvrés, le salarié percevra la contrepartie suivante : 1,5 points par poste programmé.

Lorsqu'un délai de prévenance est inférieur ou égal à 3 jours ouvrés et supérieur ou égal à 24 heures n'a pas pu être respecté, le salarié horaire percevra la contrepartie suivante : 3 points par poste planifié.

Lorsque le délai de prévenance est inférieur à 24 heures, les heures effectuées seront qualifiées d'heures exceptionnelles.

Remarque : Lorsque le salarié est en congés payés, les délais de prévenance sont comptabilisés dès le lendemain du dernier jour de congés.

23-4 : Durée des postes et contreparties

La durée des postes réalisés par les salariés horaires n'est pas uniforme.

Lorsque cette durée est inférieure à 6 heures, les salariés horaires percevront les contreparties suivantes :

-2,5 points lorsque la durée du poste est inférieure à 6 heures mais supérieure ou égale à 4 heures.

- 3 points lorsque la durée du poste est inférieure à 4 heures mais supérieure ou égale à 3 heures

Par ailleurs, lorsqu'un salarié horaire remplace le poste programmé d'un salarié posté avec cycle, il lui sera programmé la durée entière du poste initialement prévue.

Le nombre maximum de postes de moins de 4 heures sera de 20 par année civile et ces postes ne pourront être réalisés que par les salariés postés horaires dont le domicile est situé à 20 km au maximum de la gare où le poste est réalisé.

23-5 : postes fractionnés et contreparties

Les salariés postés horaires peuvent effectuer des postes dits fractionnés. Un poste fractionné est divisé en deux parties dont l'interruption ne peut pas être inférieure à deux heures.

La durée totale du poste fractionné sera au minimum de 7 heures et ces postes seront réservés à des personnes dont le domicile est situé à 25 kilomètres maximum de la gare où le poste est réalisé. La durée minimale d'une fraction ne pourra être inférieure à 3 heures.

Lorsqu'un poste est ainsi fractionné, les salariés horaires perçoivent 2 points ainsi que les indemnités de panier et une indemnité d'éloignement conventionnelle pour chaque partie de poste

Les salariés postés horaires, dans les gares dont la distribution horaire du trafic le justifie, pourront effectuer des postes fractionnés dont le nombre ne pourra être supérieur à 20% de l'ensemble des postes planifiés sur l'année. Ce nombre sera l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de cet accord.

Article 24 : Rémunération

24-1 Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés horaires sera lissée sur la base mensuelle suivante :
1404 heures / 12 soit 117 heures.

Le taux horaire sera calculé comme suit : Indice du salarié x valeur du point / 151 h67.

La contrepartie de ce lissage de rémunération est la disponibilité du personnel considéré. En conséquence, si cette durée minimale (117 heures effectives par mois) n'est pas atteinte du fait de l'indisponibilité des intéressés malgré la planification des postes et hors cas d'absence pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle, délégations et autres absences (listées en annexe 4), la rémunération versée correspondra aux postes réellement effectués.

Le lissage de la rémunération signifie que chaque mois une comparaison est faite entre le montant résultant du taux horaire du salarié posté horaire x 117 heures (appelé ici salaire de base lissé) avec son salaire brut calculé (salaire de base auquel s'ajoutent les majorations et éléments variables correspondant aux heures effectuées).

Si le salaire brut calculé est inférieur au salaire de base lissé, ce dernier sera versé. La différence entre le salaire de base lissé et le salaire brut calculé sera considérée comme une avance laquelle sera récupérée sur le salaire brut versé en Juin et / ou en décembre.

Lors de la rupture du contrat de travail, et quelle qu'en soit la cause, une régularisation sera opérée sur la base des heures réellement effectuées et le trop perçu éventuel au bénéfice du salarié fera l'objet d'une retenue correspondante sur les éléments versés dans le cadre du solde de tout compte.

24-2 Indemnisation de certaines périodes d'absence

Les salariés horaires en arrêt maladie, accident de vie privée, maternité conservent le bénéfice d'une indemnisation qui sera effectuée dès le premier jour d'arrêt durant 90 jours et le montant correspondra à la durée indiquée ci-dessus (117h/ mois).

Les modalités de calcul sont définies par une note explicative interne.

Les salariés horaires en arrêt Accident de travail, accident de Trajet, Maladie Professionnelle conservent le bénéfice d'une indemnisation qui sera effectuée dès le premier jour d'arrêt calculée sur la base des salaires versés sur les 12 mois précédents l'arrêt).

Les modalités de calcul sont définies par une note explicative interne.

En contrepartie, la société est subrogée dans les droits aux indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et de prévoyance complémentaire.

Les modalités d'indemnisation de la maladie sont celles en vigueur dans la société.

Article 25 : congés payés

Les congés payés accordés aux salariés horaires seront décomptés en jours ouvrés, à compter du premier janvier 2009.

Le total maximum de jours d'absence autorisé pour un salarié horaire et présent toute la période de référence sera de 40 jours calendaires hors fractionnement, soit 25 jours de congés payés ouvrés hors fractionnement.

Ainsi, pour chaque jour calendaire d'absence accordé au salarié (hors fractionnement), il sera décompté 0,625 jour de congé ouvré.

Le nombre total de périodes d'absence au titre des congés ne pourra être supérieur à cinq (5) sur la période de référence.

Etant donné les engagements formulés dans cet accord en termes de planification de week-ends et de repos ; lorsque des semaines entières de congés seront planifiées, la règle est qu'en cas de période de trois semaines continues de congés, un week-end et un jour de repos hebdomadaire seront identifiés et décomptés parmi les 12 week-ends annuels et parmi les 24 repos définis dans l'article 23-1.

Il en sera de même pour un jour de repos hebdomadaire placé dans une semaine de congés.

Enfin, il est utile de préciser qu'un jour de congé débute à zéro heure et que lorsqu'il y aura un ou plusieurs jours fériés inclus dans une période de congés (c'est-à-dire encadrés) le ou les jours fériés ne seront pas décomptés comme congés payés.

Article 26 : jours fériés

Les salariés horaires bénéficient de l'application de l'indemnité conventionnelle jour férié non travaillé pour les fériés chômés c'est-à-dire tombant sur un jour non travaillé.

Article 27 : Dispositions diverses

Outre les articles expressément visés par l'article 54 de l'accord inter-entreprises, les articles suivants de l'accord inter-entreprises au 1^{er} juin 1979 sont applicables au personnel postés horaires :

Article 24 : absences exceptionnelles pour événement de famille (Article 29 : maternité, Article 44 : ancienneté, Article 45 : avancement, Article 52 : indemnité de départ en retraite). Les salariés horaires bénéficient des régimes collectifs de mutuelle et de prévoyance en vigueur dans la société.

CHAPITRE QUATRIEME : CONTRAT FIN DE SEMAINE - RECEVEURS A TEMPS PARTIEL
--

Préambule du Chapitre 4 ème

Afin d'optimiser les engagements pris en termes de repos et de week-ends programmés tant pour les salariés postés avec modulation dans les districts pilotes que pour les salariés postés horaires dans les autres districts, la société aura recours à des contrats de travail pour des receveurs à temps partiel dont la spécificité sera de travailler en fin de semaine uniquement.

Article 28 : durée du temps de travail

La durée mensuelle du travail pourra être définie selon les besoins des sites ou districts comme suit : 1 poste par semaine (soit 34,66 h mensuelles) à trois postes par semaine (soit 104 heures mensuelles).

Ces heures seront effectuées les week-ends (du vendredi début du P2 au lundi fin du P1) et le cas échéant, les jours fériés et week-ends prolongés.

A la demande de la hiérarchie, le salarié à temps partiel de fin de semaine pourra effectuer des heures complémentaires selon les limites légales.

Article 29 : Rémunération

Les salariés postés fin de semaine sont rémunérés selon les règles et principes de la mensualisation.

Cette rémunération suit les mêmes principes au titre des éléments variables que celle des autres salariés de la société.

**CHAPITRE CINQUIEME :
REGLES ET PRINCIPES DE PLANIFICATION DES ABSENCES PROGRAMMABLES**

Préambule du Chapitre 5 ème

Le présent chapitre ne concerne que les absences dites « prévisibles » ou « planifiables » c'est-à-dire notamment les congés payés, la conversion 13 ème mois, les stages de formation professionnelle au sens large, les récupérations de pause, jour férié. Il s'applique à l'ensemble du personnel de la filière péage (postés avec cycle, postés avec modulation, postés horaires et postés fin de semaine). Il a pour objet de fixer le cadre général dans lequel les prévisions et demandes d'absences pourront être formulées, afin d'en améliorer la prévisibilité et ce, pour une meilleure gestion des remplacements ponctuels et de courte durée notamment assurés par le personnel posté avec modulation, posté horaire, ou posté fin de semaine..

Article 30 : Tableau des délais de prévenance

Nature de l'absence	Délai de prévenance Le mois en cours n'est pas pris en compte	Précisions
Congé principal (de 2 à 4 semaines continues) Dates prévisionnelles	9 mois avant Et communication par la hiérarchie des changements de tours des salariés postés avec cycle à ce moment là.	Il s'agit d'une prévision de congés, la confirmation des dates aura lieu 6 mois avant la période de congés concernée.
Congés payés autres (reliquats)	6 mois avant	
Formation	3 mois avant	
Récupération férié	3 mois avant	Selon une répartition lissée c'est-à-dire équilibrée sur les jours de la semaine et selon le cycle
Récupération pause (pour salariés modulés, horaires, postés avec cycle)	3 mois avant	Selon une répartition lissée c'est-à-dire équilibrée sur les jours de la semaine et selon le cycle Possible transfert sur CET à mettre en œuvre. Si pause non récupérée selon un délai de 18 mois au plus tard, un dialogue est instauré avec le salarié
Repos compensateur nuit	1 mois avant	A l'initiative du salarié et avec accord de l'employeur
Repos compensateur HS	1 mois avant	Choix du salarié
Repos salarié + de 50 ans	3 mois avant	Choix du salarié
Congés exceptionnels pour événements familiaux programmables (mariage, etc.)	3 mois avant	
Heures sociales (CE-DP - CHCT, DSC)	12 mois avant	La direction confirmera les dates 6 mois avant les dates prévues.

Article 31 : Conséquences des adhésions à la CATS

Lorsque des emplois de receveurs et d'opérateurs postés avec cycle seront libérés suite à l'adhésion à la CATS, ces emplois seront proposés aux salariés postés horaires et salariés postés avec modulation avec un contrat de travail posté avec cycle comportant d'office une flexibilité maximale à hauteur de 20%.

Les articles 19 et 20 du présent accord s'appliqueront aux salariés bénéficiaires.

La date d'effet sera au premier jour du mois suivant l'adhésion effective à la CATS.

Article 32 : date d'effet d'entrée en vigueur des mesures suivantes

La modulation prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2009.

La direction mettra en œuvre le calcul des heures exceptionnelles pour les salariés horaires de l'ensemble des districts à compter du 1^{er} Janvier 2008. Il est précisé que ces heures majorées à 270 % et 350% seront exclusives des majorations déjà versées (heures de nuit, férié, heures supplémentaires).

L'indemnisation des fériés chômés, les indemnisations pour prévenance tardive ainsi que l'article 31 ci-dessus seront mis en œuvre au premier jour du mois suivant la signature de l'accord.

Pour des raisons d'adaptation des programmes informatiques de la société, le paiement des heures exceptionnelles des indemnités et fériés chômés sera effectif au plus tard sur la paie de novembre 2008

Article 33 : Conditions de recours au travail temporaire

Les conditions de recours au travail temporaire pourront être mises en œuvre conformément aux dispositions du code du travail L.3122-9 et suivants (jusqu'au L. 3122-18) du code du travail (ancien article L.212-8).

Article 34 : durée de l'accord, date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de dix sept mois à compter de la date d'effet prévue à l'article 32 du présent accord.

Cette période de dix sept mois, correspond à une période test, sur certains sites pilotes de la société qui prendrait fin au 31 mai 2010. Cette période test pourra toutefois être prolongée de 7 mois par avenant en accord commun des parties.

Au terme de cette période test, le présent accord sera tacitement reconduit et continuera à produire ses effets dans les mêmes conditions qu'un accord à durée indéterminée sur l'ensemble des districts ainsi que les PCE et le PSI de la société.

Article 35 : révision et dénonciation

A l'issue de la période précitée dite "de test" et dans le cas d'une tacite reconduction, les dispositions suivantes précisent les conditions dans lesquelles peuvent intervenir d'éventuelles modifications, soit dans le cadre d'une révision du texte, soit dans le cadre d'une dénonciation :

a) Révision

Chaque organisation signataire, ou adhérente, du présent accord peut demander la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes.

La demande de révision, transmise par écrit à chacune des autres parties signataires, ou adhérentes, expose les points dont il s'agit et les lignes directrices selon lesquelles la révision est souhaitée.

Au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de cette demande, les parties signataires ou adhérentes du présent accord examinent les modalités d'ouverture d'une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

b) Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, avec un préavis de trois mois et selon les conditions prévues par le Code du travail.

Toute dénonciation ne pourra intervenir que dans la mesure où les voies et moyens de révision prévus par le présent accord n'auront pas permis d'aboutir à un accord.

La dénonciation doit être notifiée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires, ou adhérentes, du présent accord collectif. Elle donne lieu aux formalités de dépôt légal.

Dans tous les cas, la notification doit préciser expressément les dispositions faisant l'objet de la dénonciation.

Article 36 : conséquences de l'accord

Le présent accord se substituera aux accords et parties d'accords relatifs à l'intermittence. La liste des accords concernés est produite en annexe 3.

Article 37 : suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre de cet accord sera réalisé tous les 3 mois avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Ce suivi aura pour but d'identifier les nécessités d'adaptation ainsi que les modalités de déploiement de cette modulation au sein des autres districts.

Un bilan de l'application de la modulation sera effectué une fois par an en Comité Central d'Entreprise et en Comité d'Etablissement.

De plus, des réunions d'échange seront organisées tous les trimestres dans les sites pilotes entre la hiérarchie et les populations concernées.

Article 38 : adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise et non signataire du présent accord pourra y adhérer conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 39 : dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, ainsi qu'auprès du Greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris le 25 juillet 2008

La CFTC est signataire