

ACCORD 2009-05 relatif à l'activité viabilité

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Dans le cadre d'une analyse globale de la situation du personnel ayant une activité de viabilité, le présent accord a notamment pour objectifs de :

- revaloriser la prime de viabilité qui avait été définie dans les accords d'entreprise n° 96-3, n° 96/04 et n° 2004.4),

- déterminer les modalités d'intégration, d'évolution professionnelle et d'aménagement de fin de carrière pour les ouvriers autoroutiers qualifiés

En aucun cas, les réajustements d'ordre financier doivent amener à sous-estimer le risque du travail sous circulation. La volonté partagée par tous les acteurs de Sanef est d'accorder une importance prépondérante à la prévention et à la protection de la sécurité et de la santé des salariés ; principe réaffirmé dans le chapitre 1er de cet accord.

PREAMBULE	1
ARTICLE 1 ^{ER} – CHAMP D'APPLICATION.....	2
CHAPITRE PREMIER : PREVENTION ET PROTECTION DES SALARIES.....	2
ARTICLE 2 – LES INTERVENANTS EN MATIERE DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL.....	2
ARTICLE 3 : SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA SECURITE.....	2
CHAPITRE SECOND : PRIME VIABILITE	3
ARTICLE 4 – BENEFICIAIRES.....	3
ARTICLE 5 – COMPOSITION DE LA PRIME	3
<i>Article 5.1 - La productivité du centre d'exploitation.....</i>	<i>3</i>
<i>Article 5.2 - La durée de présence effective ou assimilée.....</i>	<i>5</i>
<i>Article 5.3 – Calcul de la prime</i>	<i>5</i>
CHAPITRE TROISIEME : INTEGRATION DU PERSONNEL SUSCEPTIBLE DE TRAVAILLER SOUS LA CIRCULATION.....	6
ARTICLE 6 - CHAMP D'APPLICATION.....	6
ARTICLE 7 - PARCOURS D'INTEGRATION.....	7
<i>Article 7-1 - Les habilitations internes en matière de sécurité.....</i>	<i>7</i>
<i>Article 7-2 - Les formations générales en matière de sécurité.....</i>	<i>7</i>
<i>Article 7-3 - Livret Formation.....</i>	<i>7</i>
ARTICLE 8 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL ACTUELLEMENT EN POSTE	8
ARTICLE 9 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL NOUVELLEMENT EMBAUCHES, RECLASSES OU PROMUS	9
ARTICLE 10 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES CHEFS D'EQUIPE.....	9
CHAPITRE QUATRIEME : MESURES DIVERSES.....	9
ARTICLE 11 - INDEMNISATION EN CAS DE MODIFICATION DE PLANNING	9
ARTICLE 12 - AMENAGEMENTS DES FINS DE CARRIERES	9
ARTICLE 13 - PREVOYANCE	10
ARTICLE 14 - ASTREINTES	10
CHAPITRE CINQUIEME : DISPOSITIONS FINALES	10
ARTICLE 15 - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR – DENONCIATION, REVISION ET ADHESION.....	10
ARTICLE 16 - CONSEQUENCE DE L'ACCORD.....	10
ARTICLE 17 - DEPOT	10

Article 1^{er} – Champ d'application

Le présent accord s'applique, sous réserve de certaines dispositions spécifiques déterminées ci-après, à l'ensemble des salariés des établissements de la Société Sanef exerçant leur activité en matière de viabilité.

Chapitre premier : prévention et protection des salariés

La prévention des risques est la priorité de l'activité Sanef. Elle doit encore et toujours faire plus, en matière de sécurité et de santé du personnel. Elle est aidée dans cette mission par les CHSCT et par la mise en place d'un système de management de la sécurité (OHSAS).

Le centre d'exploitation doit s'entendre comme l'entité géographique d'action des équipes de la viabilité.

Article 2 – Les intervenants en matière de sécurité et de santé au travail

Conformément aux dispositions légales et réglementaires actuellement en vigueur, l'employeur a pour obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés tant par la mise en œuvre d'actions de prévention des risques, d'information et de formation que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il est également rappelé qu'il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation, selon ses possibilités et conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur dans les conditions prévues par le règlement intérieur, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

De même, le salarié doit alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Ce droit d'alerte incombe également au représentant du personnel au CHSCT qui a constaté, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une cause de danger grave et imminent.

Dans une telle situation, il est rappelé que le salarié peut faire usage de son droit de retrait et l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Le CHSCT est le partenaire privilégié de l'employeur en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et des conditions de travail des salariés de la Société.

Article 3 : Système de management de la sécurité

La démarche OHSAS 18001 a permis :

- ↳ de structurer une démarche de prévention dans un objectif d'amélioration continue,
- ↳ de sensibiliser fortement le personnel et l'encadrement aux questions de sécurité,
- ↳ d'augmenter la maîtrise des risques, les limiter et tendre à les supprimer,
- ↳ de réduire les sources d'accidents,
- ↳ de réaliser des audits réguliers et croisés,
- ↳ d'obtenir et de maintenir la certification,
- ↳ Augmenter la maîtrise des risques

Cette démarche sera poursuivie et approfondie, notamment en analysant les incidents et situations de presque-accident. Un incident est un événement aux conséquences peu importantes mais qui peut néanmoins révéler des dysfonctionnements potentiellement dangereux. C'est pourquoi un incident doit faire l'objet d'une réflexion rapide. Les incidents du travail, qu'ils soient sous circulation ou non, seront assimilés à des presque-accidents et devront être répertoriés. Ils pourront éventuellement être analysés et faire l'objet d'une fiche d'observation sécurité.

Chapitre second : Prime viabilité

La prime de viabilité a été créée en 1996 pour tenir compte de l'augmentation du trafic et de l'évolution du service offert à notre clientèle.

Cette prime tenait compte des 4 éléments suivants : la productivité du district, le taux de gravité des accidents du travail, la qualité de service, le présentisme individuel.

Les parties signataires conviennent de réévaluer le montant maximum de cette prime et d'en simplifier les critères d'attribution.

Article 4 – Bénéficiaires

Les bénéficiaires potentiels sont les personnels d'exécution et de maîtrise travaillant à la viabilité dans les emplois ci-après :

1. Salariés de la filière viabilité :

- ↳ Ouvrier autoroutier qualifié B et C
- ↳ Patrouilleur
- ↳ Chef d'équipe
- ↳ Surveillant de travaux
- ↳ Conducteur de travaux et conducteur de travaux XL
- ↳ Technicien viabilité

2. Salariés de la filière atelier et services généraux assurant une astreinte viabilité

- ↳ Ouvrier de maintenance
- ↳ Mécanicien niveau 1 et niveau 2
- ↳ Chef d'atelier
- ↳ Technicien de maintenance

3. Autres salariés tels que certaines secrétaires assurant une astreinte viabilité, pour la période durant laquelle ils effectuent ces astreintes.

La prime sera versée aux salariés ayant une ancienneté, continue ou discontinue, de 3 mois hors salariés bénéficiant d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les salariés qui ne relèveraient pas du champ d'application de la présente prime mais qui travailleraient ponctuellement dans l'activité viabilité se verront attribuer une prime viabilité au prorata des heures travaillées dans cette activité tout en continuant à percevoir la prime péage s'ils en sont bénéficiaires.

Est exclue du bénéfice de la prime, toute personne victime d'un accident de travail dans l'année de référence dont la cause est l'absence de son fait, du port d'équipement de sécurité obligatoire dans l'entreprise.

Article 5 – Composition de la prime

Le montant de la prime viabilité dépend de la productivité du centre d'exploitation (élément collectif) et de la durée de présence effective ou assimilée du bénéficiaire (élément individuel).

Article 5.1 - La productivité du centre d'exploitation

Pour le calcul de la productivité, les délimitations géographiques des centres d'exploitation correspondent à celles des districts au 31 mars 2009. Les centres d'exploitation ont repris les appellations des districts correspondants.

La productivité des anciens points d'appui est prise en compte dans la productivité du centre auquel ils sont rattachés (Laon, Château Thierry, Poix de Picardie).

S'agissant des anciens sites regroupés au sein d'un même district (Hauts de l'Artois et Vosges du Nord), le calcul de la productivité reste calculé par addition des deux centres correspondants.

La productivité du centre d'exploitation dépend de deux facteurs :

- ⇒ Les kilomètres parcourus (KMP), avec une majoration (coefficient deux) des kilomètres parcourus par des Poids Lourds

⇒ Les kilomètres exploités (KM)

En effet, une partie des activités du personnel de la viabilité est déterminée par le trafic (entretien des sanitaires, par exemple) alors que l'autre partie est déterminée en fonction des kilomètres exploités (fauchage, par exemple).

Les KMP seront pris en compte dans le calcul de la prime à hauteur de 80 % et les KM à hauteur de 20 % ce qui donne la formule suivante :

$$\frac{(\text{Millions KMP} \times (\text{taux VL} + 2 \text{ taux PL}) / 10 \times 0,8) + (\text{KM} \times 0,2)}{\text{Effectif annuel pondéré viabilité} + \text{équivalent agent en sous-traitance}}$$

1. Kilomètres parcourus (KMP)

Il s'agit du nombre de millions de kilomètres parcourus sur le centre d'exploitation d'affectation, y compris les kilomètres « gratuits » et libres de péage.

Les sections libres de péages sont prises en compte à condition que Sanef en assure l'entretien.

2. Effectif annuel pondéré viabilité

L'effectif pris en compte pour calculer la productivité du centre d'exploitation correspond au nombre d'équivalent temps plein ayant participé aux activités viabilité du centre d'exploitation concerné sur l'année de référence.

Le calcul de l'effectif du centre d'exploitation prend en compte l'ensemble des personnes ayant vocation à bénéficier de la prime viabilité sur la période considérée selon les modalités suivantes déterminées ci-après.

Pour les salariés de la filière viabilité, le calcul est le suivant :

⇒ Nombre d'heures normales travaillées à la viabilité, hors heures consacrées à du développement externe à Sanef, durant l'année de référence / horaire théorique annuel

Pour les salariés hors de la filière viabilité, le calcul est le suivant :

⇒ Nombre d'heures normales travaillées pour l'activité viabilité / horaire théorique annuel

L'horaire théorique annuel est de 1603 heures pour l'ensemble du personnel, à l'exception des salariés posté 3x8 pour lequel l'horaire théorique annuel est de 1623 heures.

3. Equivalents agents en sous-traitance :

Un nombre d'équivalents agents en sous-traitance obtenu par le rapport suivant :

$$\frac{50 \% \text{ de la somme des comptes de sous-traitance}}{\text{ Salaire moyen ouvrier Sanef chargé (indicateur 211 du bilan social)}}$$

Le résultat sera le nombre d'équivalents salariés ensuite additionné aux effectifs du centre d'exploitation.

Les comptes de sous-traitance visés concernent le budget de fonctionnement du centre d'exploitation, c'est-à-dire son entretien courant et non le gros entretien.

Ces comptes sont les suivants :

compte 615210	entretien terrains
compte 615220	entretien infrastructures
compte 615240	entretien bâtiments
compte 615520	réparation matériel et outillage divers
compte 615530	entretien véhicules et engins
compte 615570	réparation véhicules et engins accidentés
compte 615580	entretien matériel divers

4. Les kilomètres exploités (KM)

Les kilomètres exploités correspondent au nombre de kilomètres linéaires exploités par le centre d'exploitation.

Article 5.2 - La durée de présence effective ou assimilée

Il s'agit de la durée de présence effective ou assimilée du salarié au cours de l'année servant au calcul de la prime viabilité.

Pour les salariés de la filière viabilité, le calcul est le suivant :

- ⇒ Heures normales de travail effectif ou assimilées à du travail effectif pendant l'année de référence / nombre d'heures de travail correspondant à un temps plein de l'entreprise.

Pour les salariés hors de la filière viabilité, le calcul est le suivant :

- ⇒ Heures normales de travail effectif ou assimilées à du travail effectif pour l'activité viabilité / nombre d'heures de travail correspondant à un temps plein de l'entreprise pro raté en fonction de la période d'activité viabilité.

La durée de présence est exprimée en pourcentage et est limitée à 100 %.

Il s'agit exclusivement des heures annuelles normales de travail effectif ou assimilé pendant la période ouvrant droit à la prime viabilité (toute l'année ou pendant la période travaillée en viabilité uniquement) par chaque personne pour le numérateur, le dénominateur étant l'horaire théorique annuel de présence du salarié.

Sont prises en compte les heures de travail effectif ou assimilé listées ci-après :

- Congés de fractionnement,
- Congés pour événement familiaux, légaux ou conventionnels,
- Formation professionnelle pendant le temps de travail,
- Jours fériés payés ou récupérés des personnels postés,
- Repos compensateurs,
- Récupération des temps de pause payés,
- Congé légaux de maternité, d'adoption et de paternité,
- Congés de bilan de compétence,
- Préavis non-effectué en cas de dispense d'exécution par l'entreprise,
- Arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet ou à une maladie professionnelle,
- Congés de formation économique, sociale ou syndicale,
- Congé de formation du conseiller du salarié et temps passé hors de l'entreprise pendant le temps de travail par le conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission,
- Heures de délégation et heures sociales,
- Temps passé hors de l'entreprise pendant le temps de travail par les conseillers prud'homaux,
- la durée de la formation agréée des conseillers prud'homaux,
- Jours fériés locaux d'Alsace Moselle

Article 5.3 – Calcul de la prime

1. Règles de calcul de la prime

Au résultat du calcul de la productivité du centre d'exploitation tel que déterminé à l'article 5.1 ci-dessus correspondra un montant annuel en points d'indice fixé en fonction de fourchettes déterminées ci-dessous.

A ce montant exprimé en points sera appliqué le taux de présence effective ou assimilée déterminé à l'article 5.2 ci-dessus ce qui permettra de calculer le montant individuel par salarié.

2. Les fourchettes retenues pour le calcul de la productivité du centre d'exploitation

Le montant maximum annuel de la prime sera de **120 points d'indice**.

- Productivité > ou = à 3 : 120 points
- Productivité > ou = à 2,5 et < à 3 : 114 points
- Productivité > ou = à 2,25 et < à 2,5 : 108 points
- Productivité > ou = à 2 et < à 2,25 : 102 points
- Productivité > ou = à 1,5 et < à 2 : 96 points
- Productivité < à 1,5 : 90 points

3. Paiement de la prime et date d'effet

La prime sera versée à compter de l'année 2009.

Le versement de la prime s'effectuera en une seule fois en septembre de l'année suivant celle pour laquelle la prime a été calculée (septembre de l'année n+1). Une fiche individuelle explicative du calcul sera remise simultanément.

A titre exceptionnel, il est convenu que les salariés ayant bénéficié du versement en septembre 2009 de l'acompte sur la prime viabilité relative à l'année 2009 ainsi que les salariés ayant au moins 4 mois de présence à la date de versement percevront un acompte complémentaire de 30 points d'indice sur la paie du mois de novembre 2009.

Pour le calcul de la prime correspondante à l'année 2009, le versement du mois de septembre 2010 correspondra à la différence entre le montant de la prime calculée avec les critères du présent accord et les acomptes perçus par les bénéficiaires en septembre et novembre 2009.

La prime viabilité est prise en compte exceptionnellement dans le calcul du 13^{ème} mois bien que n'étant pas une prime fixe telle que définie à l'article 42 de l'accord interentreprises ; elle n'entre pas dans le calcul du taux horaire du bénéficiaire. La prime viabilité versée en septembre 2010 au titre de l'année 2009 sera prise en compte dans le calcul du 13^{ème} mois versé pour l'année 2010.

La prime viabilité, bien que versée pendant les congés payés légaux du bénéficiaire parce qu'assise sur son horaire théorique, entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés de la période durant laquelle elle est versée.

Chapitre troisième : Intégration du personnel susceptible de travailler sous la circulation

Chaque salarié qu'il soit actuellement en poste ou embauché, reclassé ou promu dans un emploi d'ouvrier autoroutier qualifié, de chef d'équipe, ou de patrouilleur doit suivre des formations obligatoires.

En effet, ces métiers requièrent un certain nombre de connaissances et de compétences spécifiques liées non seulement aux interventions sur autoroute mais aussi à la maîtrise de règles et de processus de sécurité inhérents à l'utilisation de matériels ou à l'accomplissement de missions d'entretien.

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur et notamment celles prévues à l'article L6321-1 du code du travail, Sanef assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail à travers sa politique formation. Les formations d'adaptation revêtent un caractère obligatoire pour les salariés, qui ne peuvent par conséquent pas s'y soustraire

Article 6 - Champ d'application

Le présent chapitre s'applique aux salariés actuellement en poste, nouvellement embauchés, reclassés ou promus dans un emploi d'ouvrier autoroutier qualifié, de chef d'équipe, ou de patrouilleur.

Article 7 - Parcours d'intégration

Article 7-1 - Les habilitations internes en matière de sécurité

Ces habilitations nécessitent un apport de connaissances théoriques et pratiques dont l'acquisition est validée par une évaluation. Ces formations internes sont matérialisées par la délivrance d'une habilitation signée, sous réserve de l'aptitude médicale constatée par le médecin du travail. La durée de validité des habilitations de travail a été définie dans le cadre d'une procédure du « Système de management santé et sécurité ».

Les habilitations internes en matière de sécurité comportent différents niveaux dont 3 concernent le personnel amené à intervenir sur autoroute :

⇒ **La phase N1 dite « formation Sécurité » à l'embauche N1.**

Cette formation porte sur :

- les risques spécifiques aux métiers (livrets spécifiques),
- les consignes incendie et l'appel des secours,
- la sensibilisation à la sécurité routière,
- la consigne « réagir face à un événement » destinée au personnel susceptible d'utiliser un véhicule Sanef pour des déplacements professionnels,
- les dispositions relatives à la sécurité contenues dans le règlement intérieur.

Cette formation correspond à la « formation pratique et appropriée à la sécurité » au profit des salariés nouvellement embauchés, des salariés qui changent de poste de travail ou de technique, des salariés temporaires et, à la demande du médecin du travail, des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours prévue par les dispositions légales et réglementaires actuellement en vigueur et notamment les articles L4141-2 et R4141-1 et suivants du code du travail.

⇒ **Une phase N4 dite « Pose dépose de balisages »**

L'habilitation N4 est obligatoire pour tous les ouvriers autoroutiers, chefs d'équipes et patrouilleurs amenés à travailler sur les voies de circulation non balisées.

⇒ **Une phase N5 dite « Patrouilleur/Sécurité »**

L'habilitation N5 est une habilitation liée au métier de patrouilleur qui permet la gestion des événements sur le tracé et la mise en place seul de balisages allégés.

L'habilitation N5 ne peut être délivrée que si les personnes sont déjà habilitées N4.

Article 7-2 - Les formations générales en matière de sécurité

Le service prévention rédige et met à jour une procédure interne qui recense les différentes formations et habilitations sécurité par emploi. Il existe, pour chaque emploi, des formations obligatoires pour la pratique de l'emploi concerné, des formations obligatoires pour certaines activités et des formations souhaitables.

Ces formations peuvent être dispensées par un organisme externe ou par un formateur interne possédant les connaissances techniques et des compétences d'animation.

Cette procédure est complétée par un parcours de formation établi et mis à jour par la Direction des Ressources humaines pour la filière viabilité.

L'organisation et notamment le matériel spécifique à chaque centre d'exploitation peut conduire la hiérarchie à demander les formations nécessaires en fonction des missions propres à chaque équipe voire à chaque personne.

Article 7-3 - Livret Formation

La société s'engage à attribuer à chaque salarié concerné un « livret formation ».

Ce livret reprendra toutes les formations nécessaires pour chaque emploi (y compris celles dispensées pendant la période d'intégration) et en suivra l'accomplissement en y reportant leur date de réalisation. Il reprendra les aspects théoriques et pratiques attestant l'acquisition par le salarié des connaissances nécessaires pour accomplir ses missions.

Ce livret pourra être modifié en fonction des évolutions techniques, organisationnelles et réglementaires.

Article 8 - Evolution professionnelle du personnel actuellement en poste

Progressivement, tous les ouvriers autoroutiers qualifiés, les chefs d'équipe et patrouilleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée en cours à la date de signature du présent accord et ayant satisfait aux exigences en matière de formation sécurité définies ci-après bénéficieront :

- d'un échelon supplémentaire s'ils sont positionnés à l'échelle VI - échelon 1 ou 2 ou à l'échelle VII - échelon 1,
- d'un passage à l'échelle VII – échelon 1 s'ils sont positionnés à l'échelle VI - échelon 3,
- d'une revalorisation de leur indice de 10 points s'ils sont positionnés à l'échelle VII – échelon 2 ou 3,

Lors de cette évolution, les salariés concernés par une évolution d'échelle ou d'échelon se verront attribuer, conformément aux articles 15 et 45 de l'accord interentreprises, 10 points d'indice avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier de l'année d'évolution.

Cette évolution se fera sur 3 années de la manière suivante :

- un tiers minimum des bénéficiaires potentiels au 1^{er} janvier 2010,
- deux tiers minimum des bénéficiaires potentiels au 1^{er} janvier 2011,
- 100 % des salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée en cours à la date de signature du présent accord et ayant satisfait aux exigences en matière de formation définies ci-après au 1^{er} janvier 2012.

Ces pourcentages sont définis et seront vérifiés au niveau central de la Société. Chaque centre d'exploitation s'efforcera néanmoins de s'approcher au plus près de ces seuils.

Durant la première année, la priorité sera donnée aux patrouilleurs positionnés à l'échelle VI.

L'ancienneté du salarié dans la filière viabilité sera le critère déterminant pour fixer l'ordre des évolutions.

Pour bénéficier de cette évolution professionnelle et salariale, les salariés devront obligatoirement :

- ⇒ être titulaire de l'habilitation N1,
- ⇒ être titulaire de l'habilitation N4 et/ou N5
- ⇒ avoir suivi la formation « gestes et postures »,
- ⇒ avoir suivi la formation manipulation d'extincteurs sur feux réels,
- ⇒ être titulaire d'un permis « C » en cours de validité,
- ⇒ être titulaire d'au moins trois autorisations de conduite d'engin ou de véhicules (Chariot élévateur – Plate forme élévatrice de personnel – Grue auxiliaire – Tracteur – Mini-pelle – Faucheuse à conduite portée – Chargeur télescopique – Permis EC – Permis EB),
- ⇒ avoir suivi au moins trois formations internes et/ou externes parmi les onze suivantes :

- Nettoyeur haute pression,
- Utilisation des produits phytosanitaires,
- Sauveteur Secouriste du Travail (SST),
- Bûcheronnage,
- Outils de coupe, débroussailleuse,
- Entretien et taille des végétaux,
- Conduite d'un engin de déneigement avec lame,
- Conduite d'un camion poubelle,
- Conduite d'une balayeuse
- Conduite en sécurité (stage organisé par centaure),
- Conduite rationnelle PL

Cette liste pourra être adaptée pour les patrouilleurs pour lesquels certaines des formations listées ne sont pas indispensables pour occuper leur emploi.

Le présent article ne remet pas en cause la situation et notamment le classement des Ouvriers autoroutiers déjà classés en « C » mais ne remplissant pas l'intégralité des conditions fixées ci-dessus.

Article 9 - Evolution professionnelle du personnel nouvellement embauchés, reclassés ou promus

Les ouvriers autoroutiers qualifiés, les chefs d'équipe et patrouilleurs embauchés, reclassés ou promus après la date de signature du présent accord seront positionnés à l'échelle VI (échelon 1) prévue par l'accord interentreprises, sauf positionnement plus favorable prévu dans le contrat de travail.

Ils devront, le plus rapidement possible après leur prise de poste, être titulaires des mêmes habilitations, autorisations et avoir bénéficié des mêmes formations que celles déterminées à l'article 8 ci-dessus.

A bout de deux années d'expérience professionnelle dans leur emploi – une expérience complémentaire d'un an maximum pourra être demandée si la hiérarchie l'estime nécessaire – le salarié ayant satisfait au parcours de formation déterminé à l'article 8 sera positionné à l'échelle VI (échelon 2) prévue par l'accord interentreprises.

Lors de cette évolution, les salariés concernés se verront attribuer, conformément à l'article 45 de l'accord interentreprises, 10 points d'indice à compter du 1^{er} janvier de l'année d'évolution.

Article 10 - Evolution professionnelle des Chefs d'équipe

L'évolution professionnelle des chefs d'équipe sera examinée avant la fin de l'année 2010 afin de définir un parcours de formation adapté à la spécificité de leur emploi.

Chapitre quatrième : Mesures diverses

Article 11 - indemnisation en cas de modification de planning

Lorsqu'un salarié de la viabilité voit son planning (hors planning d'astreinte) modifié dans un délai inférieur à 7 jours ouvrés, il percevra une **indemnité de 3 points d'indice par jour**.

Les modifications de planning concernées sont les suivantes :

- Ajout d'un poste sur un jour non prévu travaillé,
- Modification (décalage) de l'horaire du poste prévu travaillé de plus de 2 heures.

Cette indemnisation ne s'applique pas en cas d'ajout d'heures.

Cette indemnité sera cumulable avec les indemnités prévues par l'accord d'entreprise n° 99-2 du 29 décembre 1999.

Article 12 - Aménagements des fins de carrières

Les mesures d'aménagement de fins de carrières convenues dans le présent article concernent les ouvriers autoroutiers ayant 57 ans ou plus.

Il s'agit de mesures totalement basées sur le volontariat des salariés intéressés qui en feront la demande par écrit à leur hiérarchie.

Cet aménagement se concrétisera par la suppression de certaines tâches identifiées comme particulièrement pénibles pour des salariés âgés de 57 ans ou plus et dont la liste exhaustive suit :

- travaux à pied sur le tracé proprement dit sous circulation (hors intervention)
- manipulation des panneaux de signalisation et des cônes,
- utilisation de la débroussailleuse sur terrain accidenté et / ou avec scie ou couteau à l'exclusion des tâches d'entretien des aires de service et de repos,
- travaux de bûcheronnage,

Les salariés qui remplissent les conditions pourront choisir par écrit lors de leur demande dans cette liste, la ou les tâches qu'ils ne souhaitent plus effectuer.

Ils effectueront d'autres tâches plus compatibles avec leur situation telles que notamment l'accompagnement des nouveaux embauchés.

Les aménagements déterminés par le présent article n'entraîneront pas de perte de rémunération pour les salariés qui choisissent d'en bénéficier.

Un plan d'action relatif à l'emploi des seniors sera établi avant la fin de l'année 2010.

Article 13 - Prévoyance

Les parties signataires conviennent d'améliorer le système de prévoyance existant au sein de l'entreprise pour les bénéficiaires déterminés à l'article 4 (mais également cadres effectuant des astreintes viabilité) dans le cadre d'accidents survenus lors de l'exercice de leurs fonctions (hors accidents de trajet).

La société effectuera un versement complémentaire au capital décès versé par l'organisme de prévoyance à hauteur de six mois de salaire (selon les modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite).

Article 14 - Astreintes

Dans la même filière d'emploi et sous réserve de l'aptitude du salarié constatée par le médecin du travail, la société s'engage à lui maintenir le nombre individuel et annuel d'heures d'astreintes planifiées actuellement.

Chapitre cinquième : Dispositions finales

Article 15 - Durée et date d'entrée en vigueur – Dénonciation, révision et adhésion

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non-signataire du présent accord pourra y adhérer conformément aux dispositions légales.

Article 16 - Conséquence de l'accord

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des accords ou parties d'accord ayant le même objet :

- Accord d'entreprise n° 96-3 du 3 avril 1996 relatif à la prime viabilité
- Accord d'entreprise n° 96-4 du 27 novembre 1996 portant avenant à l'accord N° 96-3 relatif à la prime viabilité
- Accord d'entreprise n° 2000-4 du 24 octobre 2000 portant avenant n° 2 à l'accord n° 96-3 relatif à la prime de viabilité

Article 17 - Dépôt

Conformément aux articles L 2231-5 et suivant et R 2231-1 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du Greffe du Conseil des prud'hommes.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 22 octobre 2009

La CFTC est signataire