

ACCORD D'ENTREPRISE N° 99 - 2

RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUSCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

il a été exposé et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'accord inter SEMCA relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) a été signé en date du 24 juin 1999 en considération de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

En application de cet accord, et notamment de son article 9-0, les parties signataires ont négocié les dispositions ci-dessous. Celles-ci ont pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail au sein de la SANEF.

Le présent accord est établi en tenant compte des principes suivants :

- assurer la mission de service dans les conditions du cahier des charges : assurer la libre circulation sur tout le réseau et la sécurité ;
- respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de repos quotidien et hebdomadaire ;
- améliorer le service aux clients, notamment par une plus grande présence en journée, une amélioration de l'accueil et de la propreté de l'autoroute et de ses dépendances ;
- améliorer la productivité ;
- créer des emplois, pour respecter les quatre premiers principes.

Le présent accord a pour objectif de maintenir les équilibres économiques et sociaux ; il permet d'accorder davantage de temps libre aux salariés.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel d'exécution et de maîtrise ; pour les cadres, les modalités particulières sont précisées au chapitre 4 ci-après.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 2 : Définitions

Article 2.1 : semaine de travail :

De pratique constante à la SANEF depuis de nombreuses années, confortée par la jurisprudence, et pour l'appréciation des durées du travail, la semaine de travail débute le dimanche à zéro heure pour s'achever le samedi à 24 heures. Ceci ne met pas d'obstacle au fonctionnement par cycle mis en œuvre dans différents services, en particulier au péage.

La durée maximale de travail de 48 heures, voire de 60 heures avec dérogation, s'apprécie dans le cadre de cette durée hebdomadaire.

Article 2.2 : journée de travail :

La journée de travail débute à zéro heure pour s'achever à 24 heures. Cette définition est sans effet sur les règles conventionnelles de calcul des majorations.

Article 3 : Personnel posté 3 x 8

Article 3.1 : modalités de la réduction du temps de travail du personnel posté 3 x 8

Conformément aux dispositions de l'article 2.1 de l'accord inter semca du 24 juin 1999, le temps de présence du personnel posté 3 x 8 est réduit de 37 heures 15 minutes (pauses comprises) à 35 heures (pauses comprises) par semaine en moyenne par cycle.

L'horaire moyen mensuel de référence est calculé en ajoutant au temps de travail effectif le temps de pause, soit 151,67 heures conformément à l'article 2.1 de l'accord inter semca.

Le tour de service est défini et affiché, après consultation du comité d'établissement, conformément à la législation. La révision doit être programmée suivant la même procédure.

Article 3.2 : amplitude d'un poste 3 x 8

L'amplitude d'un poste est de 8 heures 20 minutes, incluant la prise et le recouvrement de poste, l'habillage-déshabillage, la passation de consignes, le billettage pour le personnel péage, ainsi que la pause. Dans le cas de dépassement justifié du temps de billettage, le temps au-delà des 20 minutes sera rémunéré.

Article 3.3 : nombre annuel de poste en 3 x 8

Le tour de service est établi sur 219 postes ; il comprend 192 postes travaillés par an si les deux jours éventuels de fractionnement sont attribués.

Il est précisé que les postes éventuellement dégagés par l'application de l'article 3.6 viennent en déduction des 192 postes.

Article 3.4 : temps de pause

Le temps de pause est fixé à vingt minutes. Il ne constitue pas du temps de travail effectif.

Pour les gares dont les pauses dépassent actuellement vingt minutes, les DEX pourront revoir l'organisation après avis du C.E., notamment en regard du trafic.

Article 3.5 : pause d'un posté isolé

Le salarié en situation de posté isolé relève de l'article 2.7 de l'accord inter semca du 24 juin 1999. Il bénéficie donc de dispositions que les parties considèrent plus favorables que celles de la loi du 13 juin 1998 en matière de pause.

Article 3.6 : Indemnité pour le personnel 3 x 8 restant à la disposition de l'employeur pendant sa pause

Lorsque l'employeur demande à un salarié 3 x 8 de rester à sa disposition pendant la pause, le salarié perçoit une indemnité d'un montant égal à la fraction de son salaire de base correspondant à une durée de vingt minutes. Le choix sera laissé à chaque salarié concerné d'opter, en début d'année pour l'année, entre perception de cette indemnité ou récupération par poste entier. Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 3.7 ne sont pas applicables.

3.7 : substitution de postes

Si les projets de nouveaux tours de service devaient engendrer une perte de rémunération, celle-ci sera compensée pour les agents qui le demandent par une substitution de postes à plus forte majoration.

Article 4 : Personnel non 3 x 8

Article 4.1 : réduction et modulation de la durée annuelle du travail

En application de l'accord inter semca du 24 juin 1999, le temps de travail effectif est réduit à 1596 heures réparties sur l'année civile. Cette répartition sur l'année permet d'adapter la charge de travail aux variations d'activités, de nature conjoncturelle ou saisonnière. Elle s'effectue dans la perspective d'améliorer la sécurité des personnes, la productivité et la qualité du service rendu à la clientèle, tout en respectant les dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail ; elle facilitera l'accès du personnel à davantage de temps libre. L'horaire mensuel moyen de référence est de 151,67 heures conformément à l'article 2.1 de l'accord inter semca.

Article 4.2 : programmation et conditions de modification des horaires

Article 4.2.1 : programmation

En application de l'article 2.2.1 de l'accord inter semca, les horaires de travail sont établis pour l'année sous forme de tableaux de service, indiquant l'horaire approprié au niveau de tel ou tel district ou service.

Ces horaires sont définis au niveau de chaque établissement, compte tenu des particularités propres rencontrées, après consultation du comité d'établissement, et affichés en début d'année.

Cette programmation peut être révisée en tant que besoin, suivant la même procédure.

Les heures effectuées dans le cadre du tableau de service dans la limite de 1596 heures sont des heures normales et ne peuvent être considérées comme des heures supplémentaires.

Article 4.2.2 : modification du tableau de service

L'activité peut conduire à modifier le tableau de service. Cette modification doit être organisée selon les pratiques actuelles.

Les heures faites qui dépassent celles prévues au tableau de service de la semaine, sont appréciées par rapport à la durée hebdomadaire prévue à ce tableau de service.

Article 4.2.3 : heures exceptionnelles ou d'intervention

Toutes les heures exceptionnelles ou d'intervention, telles que définies à l'article 38 de la convention collective sont traitées comme telles. Comme les heures supplémentaires, elles n'entrent pas dans le décompte des 1596 heures et, dans la mesure où elles relèvent de travaux urgents liés à la sécurité (cf. annexe), ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Article 4.3 : limites de la modulation et de la répartition des horaires

Article 4.3.1 : dispositions générales

L'horaire affiché est précisé sur le tableau de service, en tenant compte d'une durée de quarante deux heures maximum par semaine. Il ne peut comporter de semaine inférieure à 25 heures.

Article 4.3.2 : durée maximale journalière

L'horaire journalier peut dépasser 10 heures et atteindre 12 heures maximum, exclusivement dans le cas de travaux urgents, tels que prévus par l'article L221.12 du code du travail, liés à la sécurité et listés en annexe. Le présent alinéa annule et remplace l'accord d'entreprise N° 94-2.

Article 5 : Rémunération

Article 5.1 : salaire de base

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord inter semca du 24 juin 1999 :

- le salaire de base mensuel des salariés est maintenu au moment du passage à 35 heures. Les modalités de calcul de l'ancienneté et des majorations demeurent inchangées.
- la valeur du point est augmentée de 0,3 %, avec rétroactivité au 1^{er} janvier 1999.

Article 5.2 : heures supplémentaires

Article 5.2.1 : définition

Sauf dispositions particulières résultant du règlement de l'horaire variable, sont des heures supplémentaires :

- les heures effectuées sur demande expresse de la hiérarchie au-delà de celles prévues au tableau de service, appréciée par rapport à la durée hebdomadaire prévue de la période.
- les heures effectuées sur demande au-delà des 1596 heures normales annuelles.
- Les heures supplémentaires au-delà du cycle des personnels postés 3 x 8

Article 5.2.2 : paiement

Les heures supplémentaires telles que définies à l'article 5.2.1 ci-dessus, ainsi que les heures exceptionnelles ou d'intervention, sont payées au fur et à mesure de leur réalisation sauf celles qui dépassent 1596 heures qui sont payées en février de l'année suivante.

Article 6 : Repos compensateur

Le repos compensateur peut être pris par journée entière ou demi-journée, sous réserve de déposer sa demande auprès de son responsable hiérarchique.

Le responsable hiérarchique peut, pour des raisons de service, différer la date. En tout état de cause, le repos doit être pris dans un délai maximum d'un an.

Article 7 : Repos quotidien

Le repos quotidien est de 11 heures consécutives entre deux journées de travail. Il peut être ramené à 9 heures par dérogation, conformément à l'article 2.7 de l'accord du 24 juin 1999, dans le cas des travaux urgents tels que précisés en annexe.

Les 11 (ou 9) heures consécutives de repos doivent débuter dans la période de 24 heures qui s'ouvre au moment où le salarié prend son poste. Elles n'ont pas nécessairement à se situer intégralement dans cette période.

Dans le cas où le repos quotidien est par dérogation, inférieur à 11 heures, il est convenu que, compte tenu de la faible fréquence de ces dérogations et de l'amplitude moyenne habituelle observée de la journée de travail, la perte des heures de repos est largement compensée par le niveau du repos quotidien moyen annuel.

En cas d'intervention entre deux journées de travail, le repos est pris :

- soit avant l'intervention, lorsque celle-ci débute au plus tôt 9 heures après la fin de la journée de travail,
- soit après l'intervention : dans ce cas, la prise de poste de la seconde journée ne peut intervenir au plus tôt que 9 heures après la fin de la dernière intervention. Les heures non effectuées correspondant à ce qu'aurait été l'horaire normal sont traitées selon les dispositions ci-dessous.

Lorsqu'un salarié est amené à effectuer des heures exceptionnelles ou d'intervention, le respect des règles sur la durée du travail (quotidienne ou hebdomadaire) et sur les temps de repos peut imposer exceptionnellement qu'il n'effectue pas l'intégralité de la journée de travail suivante prévue à son planning (par report ou interruption prématurée de sa prise de poste).

Dans cette hypothèse, les heures non effectuées correspondant à ce qu'aurait été son horaire normal sont déduites du repos compensateur obligatoire (et considérées comme travaillées) quels que soient les droits du salarié en matière de

repos compensateur. Un bilan sera effectué une fois par an, en fin d'année. En cas de résultat négatif, celui-ci sera annulé.

Article 8 : Personnel intermittent

Article 8.1 : temps de travail

La garantie annuelle d'emploi des salariés intermittents reste celle indiquée dans leur contrat de travail. Le taux horaire correspond au produit de l'indice par la valeur du point divisé par 151,67.

Article 8.2 : temps de pause

Le temps de pause est fixé à vingt minutes pour toutes périodes de plus de six heures de travail consécutif. Il ne constitue pas du temps de travail effectif.

Pour la filière péage, dans les gares dont les pauses dépassent actuellement vingt minutes, les DEX pourront revoir l'organisation après avis du C.E., notamment en regard du trafic.

Article 8.3 : pause d'un posté isolé

Le receveur intermittent en situation de posté isolé relève de l'article 2.7 de l'accord inter semca du 24 juin 1999. Il bénéficie donc de dispositions que les parties considèrent plus favorables que celles de la loi du 13 juin 1998 en matière de pause.

Article 8.4 : indemnité pour le salarié intermittent restant à la disposition de l'employeur

Lorsque l'employeur demande à un salarié intermittent de rester à sa disposition pendant la pause, le salarié intermittent perçoit une indemnité d'un montant égal à la fraction de son taux horaire correspondant à une durée de vingt minutes.

Article 8.5 : dispositions diverses pour le salarié intermittent

Article 8.5.1 : d'une façon générale, le salarié intermittent est informé de son poste au moins sept jours à l'avance. Dans ces conditions, un poste ne peut être refusé. Toutefois, des ajustements sont nécessaires, conduisant à des modifications du programme de travail. Ces modifications seront communiquées au plus tard 24 heures avant le début du poste concerné.

Dans le cas où il ne serait pas possible de respecter ce délai minimal, le salarié intermittent concerné percevra une prime de la valeur de 1,5 points par appel si l'information est communiquée moins de 24 heures avant la prise de poste.

Dans le cas d'un appel une heure ou moins d'une heure avant la prise de poste, une prime de 2,5 points sera versée.

Article 8.5.2 : si la durée d'un poste de receveur intermittent est comprise entre deux heures trente et moins de quatre heures, une prime de 2 points est accordée. Si elle est comprise entre quatre heures et moins de six heures, une prime de 1,5 points est accordée. Ces primes sont exclusives de la prime de panier.

Le nombre maximum de postes de moins de quatre heures sera de vingt. Ces postes ne pourront être offerts qu'aux receveurs intermittents résidant dans un rayon maximum de 20 km autour de la gare correspondante.

Article 8.5.3 : le 1^{er} mai, les salariés intermittents disponibles et dont le contrat de travail n'est pas suspendu quel qu'en soit le motif, bénéficient d'une indemnité calculée au taux horaire normal, égal au complément à 8 heures 20 minutes du nombre d'heures qu'ils effectuent éventuellement au cours de cette journée.

Article 9 : Personnel à temps partiel

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions et conditions que les salariés à temps complet. (cf. article 2.4 de l'accord du 24 juin 1999).

Toutefois, tous les salariés à temps partiel seront interrogés par les DEX pour faire connaître leur souhait de modifier éventuellement leur taux d'emploi.

La société s'efforcera de satisfaire autant que faire se peut les demandes présentées, tout en tenant compte des nécessités du service, des postes disponibles et des compétences professionnelles.

Article 10 : Saisonniers

En application de l'article 2.6 de l'accord inter semca, les périodes pendant lesquelles il peut être fait appel à des saisonniers sont celles du 1^{er} juin au 30 septembre inclus, les vacances scolaires ainsi que les périodes entourant des jours fériés.

CHAPITRE 2 – CREATIONS D'EMPLOIS

Article 11 : Créations d'emplois

Le nombre de création d'emplois sera de 226 consécutif à la RTT et à la création de nouveaux services sur les années 1999 et 2000.

A titre indicatif, la répartition est de :

- 66 pour le péage
- 93 pour la viabilité
- 67 pour la structure

Article 12 : ARPE

Conformément aux dispositions prévues par l'accord inter semca du 24 juin 1999 et dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 reconduit par l'accord du 22 décembre 1998, le dispositif de cession anticipé d'activité, dont les modalités ont été définies par l'accord inter semca du 1^{er} décembre 1995, est prorogé jusqu'au 31 décembre 1999.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 13 : Organisation du travail du personnel péage posté de jour :

Article 13.1 : temps de travail

En application de l'accord inter semca du 24 juin 1999, le temps de travail effectif est réduit à 1596 heures réparties sur l'année civile.

L'horaire mensuel moyen de référence est de 151,67 heures conformément à l'article 2.1 de l'accord inter semca.

Article 13.2 : nombre de postes annuels

Les 1596 heures de travail effectif sont réparties, selon les dispositions prévues par l'article 4 ci-dessus, à raison d'un nombre de postes annuels compris, selon les nécessités du service, entre 200 et 206. Il est bien précisé que les jours de fractionnement éventuellement attribués et les postes éventuellement dégagés par l'application de l'article 13.6 s'imputent sur les jours ainsi programmés.

Article 13.3 : amplitude d'un poste

L'amplitude d'un poste est comprise entre 6 heures 20 minutes et 8 heures 20 minutes, incluant le recouvrement de poste, l'habillage-déshabillage, la passation de consignes ainsi que le billetterie et la pause.

Article 13.4 : temps de pause

Le temps de pause est fixé à 20 minutes. Il ne constitue pas du temps de travail effectif et n'entre pas dans le calcul des majorations.

Pour les gares dont les pauses dépassent actuellement 20 minutes, les DEX pourront revoir l'organisation après avis du C.E., notamment en regard du trafic.

Article 13.5 : pause d'un posté isolé

Le salarié en situation de posté isolé relève de l'article 2.7 de l'accord inter semca du 24 juin 1999. Il bénéficie donc de dispositions que les parties considèrent plus favorables que celles de la loi du 13 juin 1998 en matière de pause.

Article 13.6 : indemnité pour le personnel posté de jour restant à la disposition de l'employeur pendant sa pause

Lorsque l'employeur demande à un salarié posté de jour de rester à sa disposition pendant la pause, le salarié perçoit une indemnité d'un montant égal à la fraction de son salaire de base correspondant à une durée de 20 minutes. Le choix sera laissé à chaque salarié concerné d'opter, en début d'année, entre perception de cette indemnité ou récupération par poste entier. Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 13.7 ne sont pas applicables.

Article 13.7 : substitution de postes

Si les projets de nouveaux tours de service devaient engendrer une perte de rémunération, celle-ci sera compensée pour les agents qui le demandent par une substitution de postes à plus forte majoration.

Article 14 : Organisation du travail du personnel viabilité non 3 x 8 :

Les dispositions générales prévues à l'article 4 ci-dessus sont complétées par les dispositions particulières suivantes pour le personnel viabilité non 3 x 8 ainsi que pour le personnel structure participant à l'astreinte viabilité.

Article 14.1 : programmation et conditions de modification des horaires

Article 14.1.1 : programmation

Dans chaque district, la programmation conduira à placer les 1596 heures sur n nombre de jours compris entre 210 et 213. Il est bien précisé que si des jours de fractionnement sont attribués, ils s'imputent sur les jours ainsi programmés.

Le tableau de service pourra prévoir de travailler le W.E. et jours fériés pour assurer la continuité du service, la sécurité et la propreté.

Article 14.1.2 : modification du tableau de service

Dans le cas où un agent appelé à remplacer un agent posté ou décalé voit son propre tableau de service modifié de plus de deux heures avec un préavis inférieur à 24 heures, il bénéficie d'une indemnité de 1 point.

Article 14.2 : limites de la modulation et de la répartition des horaires

Article 14.2.1 : répartition des horaires

L'activité étant plus importante durant la période estivale, l'horaire affiché est établi conformément à l'article 4.3.1 ci-dessus. Sur la période hivernale, il n'est pas inférieur à 30 heures par semaine, avec une journée de travail de six heures minimum.

L'organisation du travail nécessite un fonctionnement en équipe décalée pour la viabilité hivernale, la sécurité, la propreté, les machines à haut rendement et certains chantiers.

Le calendrier et les horaires sont précisés au niveau de chaque établissement.

Article 14.2.2 : personnel viabilité posté de jour à l'année

Le personnel viabilité posté de jour à l'année effectue les 1596 heures de travail effectif à raison d'un nombre de postes annuels compris, selon les nécessités du service entre 200 et 206. Il est bien précisé que les jours de fractionnement éventuellement attribués et les postes éventuellement dégagés par l'application de l'article 14.2.3 s'imputent sur les jours ainsi programmés.

Article 14.2.3 : indemnité pour le personnel posté de jour restant à disposition de l'employeur pendant sa pause

Lorsque l'employeur demande à un salarié posté de jour de rester à sa disposition pendant la pause, le salarié perçoit une indemnité d'un montant égal à la fraction de son salaire de base correspondant à une durée de vingt minutes. Le choix sera laissé à chaque salarié concerné d'opter, en début d'année pour l'année, entre perception de cette indemnité ou récupération par poste entier.

Article 14.3 : rémunération

Article 14.3.1 : personnel viabilité non 3 x 8 travaillant certains week-ends ou jours fériés

Pour le personnel viabilité non 3 x 8 travaillant certains week-ends ou jours fériés, une prime de 1,5 points par poste de week-end et de jour férié sera attribué.

Article 14.3.2 : personnel viabilité en équipes décalées et (ou) travaillant certains week-ends ou jours fériés, non 3 x 8

Pour le personnel viabilité, présent au 1^{er} janvier 1999 et travaillant en équipes décalées et ou travaillant certains week-ends ou jours fériés, non 3 x 8, il peut être versé une compensation financière appelée « garantie » :

Eléments constitués de la garantie :

Les éléments de rémunération qui entrent dans le calcul de la garantie sont les heures supplémentaires, complémentaires, d'intervention, les majorations, les astreintes et les paniers versés durant la période ou l'année considérée ainsi que, lorsqu'elles sont versées, les primes ou indemnités énoncées aux articles 3.6 ⁽¹⁾, 14.1.2, 14.2.3 et 14.3.1 ci-dessus.

1) personnel décalé en viabilité hivernale uniquement :

Les éléments de rémunération définis ci-dessus versés durant la viabilité hivernale.

2) personnel assurant le service propreté sécurité le week-end en plus d'un travail en équipes décalées pour la viabilité hivernale.

Les éléments de rémunération définis ci-dessus versés a titre de l'année.

3) personnel posté de jour à l'année

Les éléments de rémunération définis ci-dessus versés liés à la sécurité et, le cas échéant, à la viabilité hivernale, au titre de l'année.

4) personnel en astreinte coupée toute l'année

Les éléments de rémunération définis ci-dessus versés liés à la sécurité et, le cas échéant, à la viabilité hivernale, au titre de l'année.

Calcul de la garantie :

La comparaison est faite, selon les cas, entre les montants versés au titre de la période ou de l'année considérée dite « période de comparaison » et les montants versés durant ces mêmes périodes de la meilleure des années 1998 ou 1999, dite « période de référence ».

La garantie sera déclenchée le cas échéant. Cette garantie n'entre pas dans le calcul de l'indemnité différentielle prévue à l'article 23 de la convention collective.

Cette garantie ne sera mise en œuvre que pour les jours réellement travaillés (ou considérés comme tels) au cours de la période dite de comparaison, avec une période de référence proportionnellement réduite, et à la condition que les bénéficiaires ne refusent pas d'assumer une mission qui génère un des éléments pour lesquels joue la garantie.

Le versement s'effectuera par acompte mensuel, avec une régularisation en février de l'année suivante.

Il est mis fin au versement dans les cas suivants :

- a) fin de participation au travail d'équipes décalées
- b) fin de participation aux astreintes hivernales ou de sécurité
- c) changement d'emploi ou de lieu d'affectation, sur demande du salarié
- d) lorsque le montant de la rémunération de la période ou de l'année selon le cas dépasse la rémunération de référence.

Il est précisé que les DEX s'attacheront à organiser le travail pour que les travaux de viabilité et d'exploitation de toute nature soient assurés par le personnel SANEF.

Article 15 : organisation du travail du personnel des techniques spécialisées

Les dispositions générales prévues à l'article 4 ci-dessus, sont complétées par les dispositions particulières suivantes pour le personnel des techniques spécialisées.

Article 15.1 : programmation

La programmation conduira les 1596 heures sur 215 jours. Il est bien précisé que si des jours de fractionnement sont attribués, ils s'imputent sur les jours ainsi programmés.

⁽¹⁾ : pour le personnel non 3 x 8 à l'année mais effectuant des périodes de service selon un cycle 3 x 8

Article 15.2 : répartition des horaires

L'horaire affiché est établi conformément à l'article 4.3.1 ci-dessus, avec une journée de travail de cinq heures minimum avec maintien du panier.

Article 15.3 : garantie de rémunération du personnel des techniques spécialisées en équipe décalée

Pour le personnel, présent au 1^{er} janvier 1999, il peut être versé une compensation financière appelée « garantie » :

Les éléments de rémunération qui entrent dans le calcul de la garantie sont les heures supplémentaires, complémentaires, d'intervention, les majorations, les astreintes et les paniers versés.

La comparaison est faite entre les montants versés au titre de l'année considérée dite « année de comparaison » et les montants versés durant la meilleure des années 1998 ou 1999, dite « année de référence ».

La garantie sera déclenchée le cas échéant.

Cette garantie n'entre pas dans le calcul de l'indemnité différentielle prévue à l'article 23 de la convention collective.

Cette garantie ne sera mise en œuvre que les jours réellement travaillés (ou considérés comme tels) au cours de l'année dite de comparaison, avec une période de référence proportionnellement réduite, et à condition que les bénéficiaires ne

refusent pas d'assumer une mission qui génère un des éléments pour lesquels joue la garantie.

Le versement s'effectuera par acompte mensuel, avec une régularisation en février de l'année suivante.

Il est mis fin au versement dans les cas suivants :

- a) changement d'emploi, de lieu d'affectation ou de tour de service, sur demande du salarié
- b) lorsque le montant de la rémunération de la période ou de l'année selon le cas dépasse la rémunération de référence.

Article 16 : Organisation du travail du personnel structure :

Les dispositions générales, prévues à l'article 4 ci-dessus sont complétées par les dispositions particulières suivantes pour le personnel structure à l'exception du personnel :

- participant à l'astreinte viabilité, qui relève des dispositions spécifiques du personnel viabilité exposées à l'article 14 ci-dessus ;
- posté 3 x 8 qui relève de l'article 3 du présent accord.

Article 16.1 : programmation

La programmation conduira à placer les 1596 heures sur 210 jours maximums. Il est bien précisé que si des jours de fractionnement sont attribués, ils s'imputent sur les jours ainsi programmés.

Le tableau de service pourra comporter des demi-journées qui seront décomptées comme telles.

A la demande du salarié, dans le respect des contraintes du service, le nombre de jours travaillés peut être porté jusqu'à 225.

Article 16.2 : limites de la modulation et de la répartition des horaires

La répartition des heures sur l'année se fera en tenant compte des contraintes du service dans les conditions de l'article 4.3.1 ci-dessus. L'horaire sera spécifique à chaque service ou à chaque district. Les jours travaillés sont, en règle générale, du lundi au vendredi sauf, éventuellement, pour certaines personnes des filières commerciales et accueil. L'horaire d'une journée de travail est de six heures minimum, sauf disposition particulières relatives à l'horaire variable.

Là où ils existent et s'ils sont maintenus, les horaires variables seront adaptés pour tenir compte de la réduction-aménagement du temps de travail selon les procédures en vigueur.

Afin de tenir compte des conséquences de la mise en place de la modulation et de l'évolution des horaires en vue de l'amélioration de la productivité, le personnel de structure présent, le jour de la signature de l'accord et relevant du présent article bénéficiera d'une indemnité mensuelle de 1,5 points.

CHAPITRE 4 – PERSONNEL CADRE

Les cadres constituent un groupe qui occupe les qualifications les plus hautes de la SANEF. Leurs responsabilités, leurs attributions, leur autonomie font qu'ils ont des objectifs à atteindre et des missions à remplir. De ce fait, ils sont conduits à gérer leur temps de façon particulière.

Les dispositions ci-dessous définissent les conditions générales qui leur sont applicables dans le cadre de l'application de l'accord inter semca du 24 juin 1999 ainsi que dans celui défini par l'accord du 23 décembre 1997 ; ces dispositions se substituent de plein droit à celles de la convention collective, ainsi que cela a été prévu par l'accord inter-semca du 23 décembre 1997.

Article 17 : Catégories de cadres et statuts :

Article 17.1 : catégories des cadres

Les directeurs, membre du comité de direction, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité et d'autorité, de leur grande latitude dans l'organisation de leur activité, sont considérés comme cadres dirigeants. De ce fait, ils ne sont soumis à aucune des dispositions du présent accord.

L'ensemble des cadres de la société, hors les directeurs mentionnés ci-dessus, sont considérés comme cadres non soumis à un horaire collectif ; ils bénéficient d'une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Article 17.2 : statut

Article 17.2.1 : cadres en régime conventionnel

Des cadres sont sous statut conventionnel. Leur classement se fait selon la grille conventionnelle. Leur avancement est réalisé selon les dispositions de l'article 45.

La direction peut placer dans le régime forfaitaire les cadres classés en régime conventionnel qui le souhaitent.

Les cadres embauchés en échelle X et XI entrent sous le statut conventionnel, sauf exception. Ils ne peuvent être placés dans le régime forfaitaire qu'à l'issue d'un délai d'un an.

Article 17.2.2 : cadres en régime forfaitaire

Les cadres peuvent être placés en régime forfaitaire, en dehors de la grille conventionnelle. Les articles 23.3è, 32 à 43 et 45 du titre V de la convention collective ainsi que les augmentations générales ne leur sont pas applicables. Leur rémunération annuelle est forfaitaire.

Leur situation salariale fait l'objet d'un examen annuel à la suite duquel une augmentation éventuelle peut être décidée.

Article 18 : temps de travail

Article 18.1 : durée

Le temps de travail des cadres s'apprécie à la journée. Le nombre de journées de travail annuel est de 210 journées. Il est bien précisé que les jours de fractionnement éventuellement attribués s'imputent sur ces 210 jours.

Article 18.1.1 : organisation du temps de travail

Les cadres peuvent prévoir la planification de leur activité en accord avec leur responsable hiérarchique.

Article 18.1.2 : amplitude de la journée de travail et limites

Les cadres ont toute latitude pour organiser leur activité quotidienne à l'intérieur de la journée ou de la demi-journée de travail.

Ils bénéficient de la limitation légale de la durée quotidienne du travail de 10 heures maximum, sauf en cas de travaux urgents tels que prévus par l'article L.221.12 du code du travail où la limite est portée à douze heures ; dans des situations exceptionnelles, cette limite peut être dépassée.

Les cadres bénéficient également des règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

Article 18.2 : prise des jours de repos (RTT)

La moitié des jours de repos peuvent être pris librement par journée entière, non accolés aux congés payés. Ces jours de repos peuvent également être affectés dans le C.E.T. L'autre moitié peut être prévue par planification dans un calendrier, en accord avec le responsable hiérarchique.

Article 19 : autres dispositions :

Article 19.1 : activité des cadres

Les activités des cadres sont orientées sur la réalisation des missions qui leurs sont confiées. Elles incluent notamment la participation à des réunions, groupe de travail (internes ou externes à l'entreprise), séminaires, colloques, etc. Par ailleurs, l'ensemble des activités nécessite des déplacements ; des recherches d'organisation et d'utilisation de nouvelles technologies devront limiter ces déplacements.

Pour tenir compte des contraintes, en application de l'accord du 23 décembre 1997, chaque cadre bénéficie de 6 jours par an affectés au C.E.T.

Article 19.2 : compte épargne-temps

En plus des jours de repos mentionnés à l'article 18.2 ci-dessus qui peuvent être déposés au C.E.T., les cadres pourront déposer également 5 jours de congés payés. Le C.E.T. reçoit également les 6 jours prévus à l'article 19.1 ci-dessus.

Article 19.3 : mise en œuvre

Article 19.3.1 : contrats de travail

Tous les contrats de travail des cadres de la société, présents à la date de signature du présent accord, feront l'objet d'un avenant formalisant les modifications engendrées par la signature dudit accord.

Ces modifications seront intégrées dans les contrats de travail des futurs embauchés.

Article 19.3.2 : bulletins de salaire

La durée du travail mentionné sur les bulletins de salaire des cadres sera modifiée en conséquence et remplacée par la mention « forfait annuel en jours ».

CHAPITRE 5 – DISPOSITIF D'APPLICATION

Article 20 : dispositions relatives à l'emploi :

L'ouvrier autoroutier qui intervient occasionnellement en sécurité sera prioritaire en cas de création ou vacance d'emploi de posté de jour ou de posté 3 x 8.

Article 21 : dispositions particulières en cas d'année incomplète :

Afin de gérer le cas des salariés entrant ou sortant en cours d'année, le nombre d'heures de travail effectuées par l'intéressé est comparé avec le nombre d'heures théoriques de référence tel qu'il est donné par le tableau prévisionnel de service.

Article 22 : incidence de l'accord sur les accords d'entreprise ou d'établissement :

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle. Les parties reconnaissent que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que celui existant à ce jour. Les dispositions du présent accord ne peuvent donc se cumuler avec d'éventuelles dispositions existantes d'accords d'entreprise ou d'établissement. Ainsi, dans chaque DEX, les accords d'établissement feront l'objet d'un examen avec les délégués syndicaux.

En tout état de cause, les dispositions de l'article 4.3.2 annulent et remplacent l'accord d'entreprise n°94-2.

Article 23 : Durée – Suivi – Adhésion - Dépôt

Article 23.1 : entrée en vigueur et durée

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 31 décembre 1999 ; en conséquence, la durée collective du travail passe à 35 heures à compter de cette date.

Les modifications de tableaux de service interviendront le plus rapidement possible et au plus tard le 1^{er} mai 2000.

Durant la période transitoire, les organisations actuelles perdurent et les rémunérations sont maintenues dans leurs modalités existantes au 1^{er} décembre 1999 ; les heures supplémentaires seront payées selon les dispositions légales en vigueur.

Les dates de basculement seront prises sur décision du directeur après information du comité d'établissement.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer si les dispositions du présent accord s'avéraient non conformes à celles de la seconde loi relative à l'ARTT.

Article 23.2 : suivi

Un suivi régulier est nécessaire pour assurer du respect des dispositions du présent accord. Les parties signataires conviennent de se réunir suivant un rythme bi-annuel en 2000 et 2001.

Article 23.3 : dénonciation - révision

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra être notifiée sous pli recommandé avec accusé de réception à tous les signataires du présent accord avec un préavis de trois mois.

Article 23.4 : adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer conformément aux dispositions de l'article L.132.9 du Code du Travail.

Article 23.5 : dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L.132.-10 et R.132-1 du Code du Travail.

Fait à Paris le 29 décembre 1999

La CFTC est non signataire

LISTE DES TRAVAUX URGENTS LIES A LA SECURITE

La liste des travaux urgents, s'inscrivant dans le cadre de l'article L.221-12, est fixée comme suit :

1. : Péage

- Interventions sur groupes électrogènes en cas de panne d'électricité
- Interventions en cas de panne d'électricité et d'électronique, pouvant remettre en cause la sécurité des clients (risque de bouchon par exemple) et/ou du personnel.

2. : Viabilité hivernale

- Mesures préventives (reconnaitances, salages, montage des lames)
- Mesures curatives
- Réparations sur véhicules et matériel lors d'une opération de V.H.
- Réparations sur matériel « Station d'Aide à la Décision en Viabilité Hivernale »

3. : Interventions sur accidents / Evénements particuliers

- Balisage, traitement et débalisage de tous accidents exécutés en continuité
- Dégagement d'objets sur chaussée
- Nettoyage de chaussée en section courante suite à perte de chargement ou matériaux divers
- Intervention immédiate sur glissement de talus, ou réseau assainissement ; drainage suite à orages, crues, tempêtes...
- Manifestations diverses (agriculteurs, routiers, étudiants...)
- Protection bouchon
- Interventions sur nids de poule en formation
- Patrouille, surveillance et intervention pendant intempéries (orage, crue, tempête, pluie, surfusion...)
- Intervention sur feux (talus, champs, véhicules)
- Intervention sur animal divaguant ou écrasé
- Distribution d'informations lors d'un délestage suite coupure d'autoroute
- Balisage sur véhicule en panne avec gêne à la circulation
- Balisage pour réparation urgente des glissières
- Réparation de clôtures et de portails de service

4. : Interventions sur travaux urgents

- Réparation d'ouvrages d'art justifiée par un danger immédiat
- Réparation du véhicule de sécurité
- Réparation de la signalisation verticale, des PMV, PLC, PMVC

5. : Intervention sur télécommunication

Intervention sur toute coupure de réseau et terminaux de télécommunication