

**Convention d'entreprise n°80**  
**relative à l'évolution des métiers et des organisations de travail**  
**de la filière péage**

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Erik Leleu, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	Floréal PINOS
— CFTC	représentée par	Patrick JAGA
— CFE/CGC	représentée par	Jacques LLADERES
— CGT	représentée par	Robert CEBE
— FAT/UNSA	représentée par	Christophe GUERINEAU
— FO	représentée par	René TURC
— SUD	représentée par	Patrick BERJONNEAU

D'autre part,

Les parties conviennent ce qui suit :

## **Préambule**

L'évolution des métiers, dans un contexte de forte évolution technologique de la filière péage, nécessite la mise en place d'organisations de travail et de statuts adaptés. ASF s'est déjà engagée dans cette évolution aux travers des accords précédents, et notamment des conventions 65 et 66. Il faut aujourd'hui écrire une nouvelle page d'histoire, en reconnaissant les avancées déjà effectuées. Ce nouvel accord est d'ores et déjà une conséquence de la mise en œuvre de la GPEC, il matérialise aussi la volonté de la Direction et des Organisations Syndicales signataires d'améliorer la situation des salariés modulés.

Les dispositions de la convention n°66 ne sont plus applicables aux salariés modulés de la filière péage, qui sont gérés par le présent accord. La convention n°66 concerne également d'autres salariés modulés dans d'autres filières. Elle continuera à s'appliquer. L'amélioration de leur statut sera étudiée, en même temps que les négociations sur les filières concernées, au cours du second semestre 2007. Les salariés administratifs de la filière péage seront gérés individuellement en fonction de la réalité de chaque situation. A minima, ils seront positionnés dans l'emploi qui correspond aux tâches qu'ils effectuent à la date de signature du

présent accord (au sein de la filière péage ou dans une structure administrative), et bénéficieront des dispositions correspondantes. Sur volontariat ils pourront accéder à l'un des emplois prévus dans le présent accord.

La Direction et les Organisations Syndicales signataires, conscientes de la nécessité de ces évolutions, ont défini dans le présent accord un cadre adapté, répondant aux nouvelles exigences du terrain. Elles sont conscientes que c'est dans un esprit constructif et d'anticipation qu'elles affronteront au mieux les évolutions présentes et à venir.

Polyvalence, développement et reconnaissance des compétences sont les clefs de la réussite. Ces compétences sont affirmées, reconnues et encadrées, à travers les nouveaux métiers de Technicien Péage et de Superviseur Péage, auxquels sont associés un statut et une organisation du travail souple, adaptée au trafic, aux besoins, et permettant une pleine satisfaction des clients. Tout ceci en améliorant les conditions de travail et de visibilité des salariés modulés permettant de concilier vie privée et vie professionnelle.

La cohérence des organisations implique une réflexion globale, toute la filière péage est concernée. Parallèlement, ces nouveaux métiers et les hommes et les femmes qui les exercent, nécessitent d'être encadrés de manière responsable et autonome. Ce rôle est assuré par les Conducteurs Péages et les Chefs de gares.

Les évolutions des métiers et des organisations ne peuvent pas être dissociées d'une rémunération cohérente et valorisante pour toute la chaîne hiérarchique, et adaptée aux compétences mises en œuvre. Aussi, les niveaux de responsabilité et les rémunérations associées sont redéfinis.

Le rôle essentiel de l'encadrement est reconnu, un accompagnement personnalisé est mis en œuvre, associé à une politique de rémunération dynamique et individualisée. Tous les Conducteurs Péages, Chefs de gares et Chefs de gares adjoints bénéficieront d'un entretien individuel avant la mise en œuvre du présent accord, en présence du Responsable ressources humaines, permettant de faire le point sur le parcours professionnel, d'envisager si besoin les mesures d'accompagnement, et d'étudier le niveau de responsabilité et de rémunération. Les éventuelles augmentations de rémunération seront prononcées avec un effet rétroactif à la date de signature du présent accord.

Toutefois, si la souplesse est recherchée, l'incitation et le volontariat sont privilégiés. Ces évolutions ne peuvent réussir qu'avec l'assentiment des salariés, en adaptant les organisations aux hommes.

Des métiers en évolution, des organisations de travail redéfinies, des rémunérations adaptées et cohérentes pour toute la chaîne hiérarchique, une mobilité choisie et encouragée, permettront naturellement d'atteindre les objectifs de productivité, tout en garantissant de bonnes conditions de travail pour tous, un service client de qualité et la garantie du pacte social « pas de licenciement, pas de mutation forcée ».

Dans la mise en œuvre du présent accord, la Direction s'engage, à veiller au respect de l'équité entre tous les salariés, et ce dans tous les domaines.

Les parties conviennent ce qui suit :

## **Titre I : Création du statut de Technicien Péage**

Sont associées au métier de Technicien Péage des compétences spécifiques et une organisation du travail.

L'organisation annuelle du temps de travail mise en place répond au besoin de souplesse nécessaire pour assurer la continuité du service (H24, 7J/7), et faire face aux variations d'activité quotidiennes, hebdomadaires et saisonnières inhérentes à la nature de l'activité de la société, ainsi qu'aux absences.

Ces salariés ont le statut de travailleurs postés.

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions relatives à l'acquisition des postes « Agents postés âgés » prévues par la convention d'entreprise n°65 pour les salariés qui n'effectueront plus d'heures de nuit. Ils conserveront le nombre de postes « APA » atteint au moment de la suppression des horaires de nuit par la société.

## **Chapitre I : Bénéficiaires**

Le statut de Technicien Péage est applicable automatiquement aux receveurs TSI et TSM à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Les receveurs TFA peuvent décider de conserver leur statut actuel. Les receveurs TFA qui souhaitent évoluer vers le métier de Technicien Péage et adopter le statut associé, doivent faire connaître leur choix avant le 30 septembre 2007, pour un passage au nouveau statut au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Ce choix est définitif. A défaut de choix exprimé avant le 30 septembre 2007, ils conservent leur statut de receveur TFA, les dispositions de la convention d'entreprise n°65 continuent à leur être applicables. Ils assurent uniquement la perception du péage.

Tous les salariés seront informés, au cours d'un entretien prévu dès la signature de l'accord, des perspectives d'organisation du travail, et de l'évolution envisagée par ASF concernant les boutiques afin de leur permettre de prendre leur décision en toute connaissance de cause. Dans l'hypothèse où ces perspectives ne pourraient pas leur être présentées avant la date du 30 septembre, ils pourront bénéficier des dispositions du présent accord dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés de la filière péage.

Les modalités d'organisation du travail définies ci-après sont liées au métier de Technicien Péage et sont la contrepartie de la polyvalence attachée à la fonction. Les dispositions relatives à l'organisation du travail sont donc automatiquement applicables au moment du passage au statut de Technicien Péage.

Les modalités d'organisation du travail du Technicien Péage sont applicables aux intérimaires et aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée embauchés sur ce poste. Ces derniers devront avoir reçu la formation et/ou certification nécessaire.

## **Chapitre II : Durées de travail**

### **1 – Durée annuelle de travail**

La durée de travail est calculée sur une année civile. La durée conventionnelle de travail d'un Technicien Péage à temps complet est de 1450 heures de travail effectif.

Le temps de travail effectif du Technicien Péage ne peut dépasser 1450 heures (hors volontariat), journée de solidarité comprise, et/ou 193 jours de travail sur l'année.

Dès que l'un des deux curseurs est atteint, le Technicien Péage a rempli ses obligations conventionnelles :

- Les journées de travail planifiées non effectuées sont payées selon le tour prévu, y compris les majorations éventuelles et les primes de panier.
- Dans le cas où aucun horaire de travail n'aurait été planifié, seul le salaire de base serait maintenu.
- Les éventuels congés payés ou récupération planifiés seront décomptés comme tels. Les congés non planifiés pourront être posés jusqu'au 31 mai de l'année suivante. Tous les congés payés doivent être pris au 31 mai de l'année N+1, ils ne peuvent être reportés au delà.

Sur volontariat, le Technicien Péage a la possibilité de travailler au-delà des plafonds conventionnels. Il doit se déclarer volontaire, par écrit en début d'année et préciser tous les trimestres, au moment de l'élaboration du planning, les périodes pendant lesquelles on peut l'appeler. Le Technicien Péage volontaire n'est pas obligé de répondre systématiquement à ces appels. La liste est affichée dans le local des Superviseurs Péage. L'appel des volontaires doit se faire d'une manière équitable (ordre alphabétique). A moins de 24 heures, l'appel aux volontaires n'est possible que lorsque les journées disponibles ont toutes été utilisées sur le District, et dans la limite des 50 kilomètres.

Sont compris dans les 1450 heures, le temps de travail effectif, c'est à dire les postes de travail et la prise et fin de poste, les réunions sur convocation employeur, les heures de délégation et les heures de formation (...).

Seules les journées de travail effectif sont comptabilisées dans le compteur annuel des jours travaillés.

Un tableau annexé au présent accord précise pour chaque rubrique (temps de travail, absences) les modalités de décompte dans la durée annuelle et/ou le nombre de jours annuels.

Un prorata des heures de travail et des jours de travail est effectué pour les salariés entrés en cours d'année.

## **2 – Durées hebdomadaires de travail (semaine civile)**

La durée hebdomadaire d'un Technicien Péage ne peut excéder 42 heures, sauf 4 semaines isolées possibles entre 42 heures et 46 heures dans l'année.

L'horaire hebdomadaire minimal est fixé à 16h36' pour un salarié à temps complet.

Lorsqu'un des deux compteurs annuels est atteint, le planning peut prévoir des semaines sans horaires de travail.

Le planning ne peut prévoir plus de 5 jours de travail sur une semaine civile, et pas plus de 6 journées de travail sur semaines glissantes. Dans ce dernier cas, le 6<sup>ème</sup> poste devra être suivi de deux jours de repos minimum. Il est également rappelé que le jour suivant les horaires de nuit n'est pas considéré comme un repos.

## **3 – Durées journalières de travail**

La durée minimale planifiable d'une journée de travail est de 4h + 18' de prise et fin de poste (pause de 15' comprise).

La durée maximale planifiable est de 9h +18' (+ 18' en cas de poste coupé) de prise et fin de poste (pause comprise).

Un maximum de 10% de postes de 9h peut être planifié dans l'année.

## **4 – Heures effectuées au-delà de la planification hebdomadaire**

Les heures effectuées en plus du planning hebdomadaire, en continuité de poste, par le Technicien Péage sont rémunérées à 125 % sur le mois en cours.

Pour les Technicien Péage volontaires, les heures effectuées en plus du planning hebdomadaire sont, au choix du Technicien Péage en début d'année, soit :

- rémunérées à 125 % sur le mois en cours.
- comptabilisées dans le bilan annuel des heures travaillées à 125 %,

Le repos compensateur sera mis en œuvre selon les dispositions légales.

## **5 – Paiement de la suractivité au delà des plafonds conventionnels**

### Dépassement des 193 postes, sans dépassement des 1450 heures

Les postes effectués au delà de 193 postes, alors que les heures réalisées sont inférieures à 1450 heures, feront l'objet d'un paiement complémentaire sur la base d'un forfait de 20 € par poste supplémentaire effectué.

Le paiement de ce forfait n'est pas cumulatif avec le paiement majoré des heures effectuées au delà du plafond annuel de 1450 heures.

Exemple :

- Heures effectuées : 1350
- Postes effectués : 193
  
- Nouveau poste prévu au delà des 193 postes :

Paiement des heures prévu sur la base du taux horaire du salarié + majorations éventuelles selon les horaires (nuits...)

+

Paiement d'un forfait de 20 €

Dépassement des 1450 heures annuelles

- Paiement des journées de travail planifiées non effectuées selon le tour prévu, y compris les majorations éventuelles et les primes de panier.
- Paiement de la majoration de 125 % pour toute heure effectuée au delà des 1450 heures

Les heures effectuées au delà des 1450 heures sont majorées dans les conditions prévues ci-dessus, elles entrent dans le contingent d'heures supplémentaires dans les conditions légales.

## **6 – Modalités applicables aux temps partiels**

Les heures de travail annuelles, le nombre de jours de travail et les journées de disponibilité (nb de jours fixés sur la gare) sont proratisés au taux d'activité des salariés temps partiels.

Au moment du passage au statut de Technicien Péage, le salarié peut effectuer le choix suivant :

- Conserver son taux d'activité. Dans ce cas, la durée annuelle de travail est recalculée par rapport à la durée conventionnelle temps complet de 1450 heures ;
- Conserver la durée de travail annuelle en nombre d'heures. Dans ce cas, le taux d'activité du salarié est recalculé par rapport à la durée conventionnelle temps complet de 1450 heures.

Les contrats de travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent, présents à la date de signature du présent accord, seront augmentés selon les dispositions suivantes, dès la mise en œuvre de l'accord au 1<sup>er</sup> janvier 2008 :

- Contrats ayant une durée hebdomadaire  $\geq$  à 29 heures : passage à temps complet
- Contrats ayant une durée hebdomadaire  $<$  à 29 heures : augmentation de 10 % de leur durée de travail hebdomadaire.

## **Chapitre III : Planification du temps de travail et des repos**

L'esprit du présent accord est de permettre une visibilité annuelle du calendrier des repos et de garantir une connaissance du planning de travail à trois mois, tout en conservant la souplesse et la polyvalence nécessaires à la satisfaction du client, et de faire face aux exigences du service continu (H24, 7J/7).

### **1 – Planning individuel de repos annuel**

Un planning sur 14 mois est établi.

Sont planifiés sur l'année :

- Au moins 1 jour de repos hebdomadaire par semaine ;
- Au minimum 4 semaines de congés payés sur l'année, dont deux semaines minimum de congé principal dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ;
- Au minimum 8 week-ends hors congés posés dans le planning annuel.

Chaque garantie est respectée, mais elles ne sont pas cumulatives. A titre d'exemple, un jour de repos hebdomadaire doit être programmé sur chaque semaine civile, ce repos peut se confondre avec un des 8 week-ends programmés sur l'année.

Le repos hebdomadaire débute à 0 heure et se termine à 24 heures. Le week-end débute le samedi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. La veille d'un week-end, le poste de travail prend fin à 23 h + 18' de prise et fin de poste, au plus tard.

Dans tous les cas, le repos hebdomadaire de 35 heures doit être respecté.

Le planning annuel, basé sur l'année civile, est soumis au CE et CHSCT avant mise en œuvre, soit avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Un bilan trimestriel et annuel sera présenté en CE. A cette occasion, un échange aura lieu sur l'élaboration des plannings trimestriels individuels. Une attention particulière sera portée au respect du principe de l'équité entre tous les salariés.

### **2 – Planning individuel de travail à 3 mois glissants**

Le Technicien Péage connaît son planning de travail 3 mois avant le début de son calendrier individualisé de travail. A titre d'exemple, le planning du mois d'avril est affiché à la fin du mois de janvier, celui du mois de mai est affiché à la fin du mois de février.

Ces plannings sont définitifs, sauf ceux des Techniciens Péages volontaires, à qui des modifications d'horaire pourront être proposées.

Par exception, pour le 1<sup>er</sup> trimestre de 2008, le planning est donné au plus tard le 15 décembre 2007.

### ➤ **Horaires des postes de travail**

Les postes de travail sont planifiés en fonction des besoins. Les horaires précis de travail sont indiqués sur le planning, et sont compris entre 6 heures et 21 heures. Des postes de nuit sont programmables entre 21 heures et 6 heures.

Il ne peut pas y avoir de programmation de prise de poste après 21 heures.

Des postes coupés peuvent être programmés. La coupure ne peut pas être supérieure à 4 heures pour les Techniciens Péage à temps complet. Pour toute journée de travail comprenant une coupure supérieure ou égale à deux heures, deux journées de travail sont décomptées. Un panier et une prime d'éloignement sont payés pour chaque demi-journée, quelle que soit la durée des demi-postes.

L'amplitude de la journée est limitée à 12 heures.

Des postes courts peuvent être programmés. L'esprit du présent accord n'est pas d'inciter à la planification de postes courts. Le double curseur annuel d'heures et de jours de travail, ainsi que le développement de la polyvalence doit permettre naturellement de limiter ce type de postes.

### ➤ **Lieu de travail**

Le lieu de travail est indiqué dans le planning à 3 mois. Le lieu de travail planifié doit correspondre à la zone d'affectation du salarié (affectation groupe de gares ou district).

Dans le cadre de la mobilité géographique instantanée, c'est-à-dire au moment de sa prise de poste, le lieu de travail peut être modifié. Le nouveau lieu de travail ne peut pas être éloigné de plus de 50 kilomètres de l'affectation principale. Dans ce cas, le temps lié au trajet aller/retour entre l'affectation initiale et l'affectation réalisée sera alors considéré comme du temps de travail effectif.

La mobilité géographique instantanée est utilisée en dernier lieu, c'est-à-dire après utilisation des journées disponibles et des modifications d'horaires (Technicien Péage volontaire pour travailler plus).

Dans les cas particuliers, lorsque la situation géographique du district l'impose, au-delà de 50 kilomètres l'accord du salarié est nécessaire, sauf rapprochement du domicile.

L'indemnité d'éloignement est due pour tout poste effectué sur le lieu d'affectation principale. Lorsque le Technicien Péage travaille sur une autre gare que son affectation principale, des frais de déplacement sont payés pour la distance domicile / lieu de travail, en substitution de la prime d'éloignement. Les itinéraires les plus sûrs seront favorisés.

### ➤ **Activités**

Peuvent être planifiées sur une journée de travail une ou plusieurs missions attachées au métier de Technicien Péage, et notamment :

- Perception péage ;
- Assistance voies automatiques ;
- Local de surveillance ;
- Activités pouvant contribuer à l'image de la société (décollage d'autocollants sur les cabines de péages), participation à la politique commerciale.

Ces missions peuvent être modifiées à tous moments jusqu'au jour de travail. Le salarié est informé de la modification avant la prise de poste, et dans un délai lui permettant d'avoir la tenue adéquate.

### ➤ **Journées disponibles**

Les journées disponibles sont des journées sur lesquelles le Technicien Péage peut éventuellement être appelé pour effectuer un poste de travail.

Le Technicien Péage peut être appelé en cas de remplacement de dernière minute ou de renfort exceptionnel, dans un délai inférieur à 24 heures. En cas d'absence, la décision de remplacer ou non le salarié absent est de la responsabilité du management. Le Technicien Péage doit obligatoirement être joignable de 21h à 21h, et doit pouvoir se rendre sur le lieu de travail dans un délai raisonnable suivant la réception de l'appel. Il sera rémunéré à compter de la prise de poste effective.

De 15 journées minimum à 25 journées maximum peuvent être planifiées sur l'année pour chaque salarié, en respectant le principe d'équité, en fonction des besoins de l'affectation contractuelle (groupe de gare ou district).

Il n'est pas possible, sauf volontariat, de planifier une semaine complète de 5 jours consécutifs de journée disponible. Toute journée disponible planifiée est comptabilisée dans le nombre maximum de journées disponibles sur l'année, même si le salarié n'a pas travaillé sur ladite journée.

Le Technicien Péage peut être appelé une seule fois sur la journée disponible, quelle que soit la typologie du poste à effectuer.

Il est possible d'utiliser les journées disponibles pour un remplacement en cascade, afin de garantir le repos hebdomadaire et quotidien du Technicien Péage appelé sur la journée de disponibilité, s'il s'agit d'un Technicien Péage volontaire. Cette modification d'horaire entraîne paiement du délai de prévenance.

#### Exemple :

- Monsieur X prévu en journée de disponibilité (fin de poste la veille 22 heures)
  - Monsieur Y absent, avec début de poste prévu à 5 heures
  - Monsieur Z prévu en poste à compter de 13 heures et fin de poste la veille à 14 heures
- Possibilité de proposer à Monsieur Z d'effectuer le poste du matin, avec paiement du délai de prévenance, et demande à Monsieur X d'effectuer le poste qui débute à 13 heures.

Lorsque le Technicien Péage intervient sur une journée disponible :

- En remplacement d'un salarié absent : il effectue les mêmes horaires que le salarié absent
- Pour un événement exceptionnel : la durée de poste sera fonction du besoin réel

Lorsque le Technicien Péage effectue des heures de travail sur la journée disponible, ces heures sont comptabilisées dans le quota annuel d'heures et dans le quota annuel de jours travaillés. Lorsque le Technicien Péage ne travaille pas sur la journée disponible, aucune heure ni aucun jour ne sont comptabilisés dans les compteurs annuels.

La contrepartie de la contrainte liée à la disponibilité du Technicien Péage sur ces journées disponibles est rémunérée à hauteur de 20 % du taux horaire. Les heures travaillées sur la journée disponible sont rémunérées à 100 % plus les majorations éventuelles du poste effectué, auxquelles s'ajoute le maintien du salaire de base. Pour les heures travaillées la rémunération de la disponibilité n'est pas due.

#### Exemple :

Travail de 7 heures à 15 heures sur une journée disponible :

- Paiement de 16 heures à 20 %
- Paiement de 8 heures de travail à 100 % (plus 100 % de salaire de base)
- Décompte de 8 heures dans les 1450 heures
- Décompte d'une journée de travail dans les 193 jours

#### ➤ **Absences prévisibles**

L'esprit du présent accord est d'inciter à la planification des absences, et d'éviter au maximum la modification des plannings.

Le principe est que toute absence du poste de travail connue doit être programmée dans le planning à 3 mois :

- Formation ;
- Congés payés ;
- Convocation employeur ;
- Dispenses de postes Agents Postés Agés ;
- Repos compensateur de remplacement ;
- Absences connues du type congé sans solde

Les absences du poste de travail suivantes peuvent être posées après la planification à 3 mois, afin de permettre de faire face aux imprévus :

- Récupérations
- Convocation employeur
- Heures de délégation.

En principe, et sauf circonstances exceptionnelles, aucune absence ne peut être posée sur une journée disponible, sauf permutation de la journée disponible avec un autre Technicien Péage, et après accord de la hiérarchie.

### **3 – Modifications de planning**

#### **➤ Modification du planning annuel**

Les jours de repos et de congés payés positionnés dans le planning annuel sont intangibles, sauf demande expresse du salarié, et acceptation de la hiérarchie.

#### **➤ Modification du planning**

Compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité du service (H24, 7J/7), les horaires de travail peuvent être modifiés, pour les salariés qui se sont déclarés volontaires sur les périodes précisées au moment de l'élaboration du planning trimestriel.

En cas de modification des horaires de travail d'un salarié temps complet, les contreparties suivantes sont versées :

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| - 3 mois < 7 jours :                            | majoration de 10 % du taux horaire  |
| - 7 jours $\geq$ information $\geq$ 72 heures : | majoration de 20 % du taux horaire  |
| - 72 heures > information $\geq$ 48 heures :    | majoration de 30 % du taux horaire  |
| - 48 heures > information $\geq$ 24 heures :    | majoration de 50 % du taux horaire  |
| - < 24 heures :                                 | majoration de 100 % du taux horaire |

Le délai de prévenance est calculé à partir du moment où le salarié est informé de la modification en tenant compte des jours collectivement travaillés (soit du lundi au dimanche).

Les modifications d'horaires moins de 24 heures avant la prise de poste ne peuvent intervenir que lorsque toutes les journées disponibles ont été utilisées.

Un poste est considéré comme modifié lorsqu'il est ajouté au planning ou lorsque la prise ou la fin de poste sont décalées d'une durée supérieure ou égale à 2 heures.

## **Chapitre IV : Garanties annuelles**

Les garanties annuelles en jours de repos ou en jours travaillés sont vérifiées en début d'année N+1, dans le cadre d'un bilan annuel.

### **1 – Garanties annuelles de repos**

Tous les Techniciens Péage bénéficient des garanties de repos suivantes :

- 20 dimanches de repos ;
- 12 week-ends de repos hors congés payés posés dans la planification annuelle ;
- 20 séquences de 2 jours de repos consécutifs, repos hebdomadaire compris.

Chaque garantie doit être respectée, mais elles ne sont pas cumulatives. A titre d'exemple, chaque salarié doit avoir bénéficié de 20 dimanches de repos sur l'année et de 12 week-ends. Les dimanches inclus dans les 12 week-ends sont également comptabilisés dans les 20 dimanches.

## **2 – Jours travaillés**

Pour tous les Techniciens Péages :

- 193 jours travaillés (et/ou 1450 heures) ;
- Au moins 20 week-ends travaillés sur l'année, proratisés au taux d'activité ou au temps de présence.

## **3 – Décompte des absences**

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

## **4 – Bilan annuel et information du comité d'établissement**

Un bilan annuel des heures (taux d'activité, nombre d'heures de travail effectif, nombre d'heures d'absence et éventuellement nombre d'heures excédant le quota annuel d'heures conventionnelles, journées disponibles) et des garanties en jours de repos et jours travaillés est présenté au comité d'établissement en début d'année N+1.

Un bilan mensuel (heures et jours travaillés) et annuel sera transmis au salarié afin de lui permettre de suivre l'évolution de ses deux compteurs.

Ce même bilan annuel sera également transmis aux CE.

# **Chapitre V : Rémunération**

La réduction conventionnelle de la durée de travail n'a pas d'incidences sur la rémunération base temps complet (35 heures) du Technicien Péage, le taux horaire n'est pas modifié.

## **1 - Rémunération collective**

Le métier de Technicien Péage est positionné au niveau de responsabilité C (échelle 7).

➤ **Passage à l'échelle 7**

**10 points**

La prime péage collective continue à être versée en application des règles conventionnelles applicables.

## **2 - Rémunération individuelle**

L'évolution vers le métier de Technicien Péage doit être rémunérée individuellement, en fonction des compétences et polyvalences effectivement mises en œuvre. La polyvalence est associée au métier de Technicien Péage, et comprend notamment les tâches d'assistance voies automatiques (AVA), de télésurveillance et de maintenance 1<sup>er</sup> niveau.

Un passeport sécurité est créé, permettant le suivi des formations sécurité et recyclages éventuels à prévoir, il intègre également les formations et certification pour la réalisation des tâches d'AVA et de maintenance 1<sup>er</sup> niveau.

### **➤ Rémunération de l'Assistance Voies Automatiques/Télésurveillance : 10 points**

Une formation et une certification sont créées pour la réalisation des tâches d'Assistance voies automatiques. Tous les Techniciens Péage sont formés à l'Assistance voies automatiques, sauf cas d'inaptitude aux missions d'AVA avérée. Tous les salariés qui ont reçu la formation, bénéficient de la rémunération afférente. Les Techniciens Péages qui effectuent des postes entiers (durée minimum de 4 heures) en Assistance voies automatiques, doivent quant à eux, avoir reçu au préalable la certification. Le passage de la certification est proposé à tous les Techniciens Péage.

La rémunération est versée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 pour les Receveurs qui passent au statut de Technicien Péage à cette même date, et qui ont effectué des missions d'AVA en 2007, et sont volontaires pour continuer à en faire en 2008. Les formations et/ou certification AVA, auront lieu au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2008.

### **➤ Rémunération de la maintenance 1<sup>er</sup> niveau: 10 points**

L'exercice des tâches de maintenance 1<sup>er</sup> niveau nécessite au préalable d'avoir reçu la certification. Tous les Techniciens Péage peuvent demander à passer la certification. Seuls les Techniciens Péage certifiés reçoivent la rémunération afférente. La rémunération est versée mensuellement au moment de l'acquisition des compétences. Par exception, les Techniciens Péage certifiés en cours d'année 2008, reçoivent la rémunération associée rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### **➤ Rémunération des tâches de faisant-fonction : 10 points**

La rémunération des tâches de faisant-fonction fait partie intégrante de la rémunération du Technicien Péage. Cette rémunération se substitue à l'indemnité différentielle de faisant-fonction prévue à l'article 43 de la convention inter-entreprise. Compte tenu de l'intégration de cette prime dans le salaire de base, l'indemnité différentielle n'est plus versée au Technicien Péage à compter de la mise en œuvre du présent accord. Les Techniciens Péage au 1<sup>er</sup> janvier 2008, qui ont effectué au moins 5 postes de faisant-fonction au cours de l'année 2007, reçoivent la rémunération des 10 points. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, la rémunération est versée, pour les nouveaux Faisant fonction à compter du 5<sup>ème</sup> poste de faisant fonction

effectué, avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> poste. Le choix des Faisant fonction est de la responsabilité des managers.

### ➤ **Prime péage individuelle**

La prime péage individuelle est versée en application des règles conventionnelles applicables.

Lorsqu'un salarié effectue des missions complètes ou partielles d'AVA, son nombre d'heures en AVA devra être saisi en activité par le chef de gare afin de ne pas lui faire perdre de prime péage individuelle.

## **Titre II : Création du statut de Superviseur Péage**

### **Chapitre I : Bénéficiaires**

Le statut de Superviseur Péage est applicable automatiquement aux Agents de contrôle, Receveurs chefs, Surveillants péage et vérificateurs TFA, TSI et TSM à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Les Superviseurs Péage sont des travailleurs postés (travail par roulement 24h/24h, 7jours/7). Les modalités d'organisation du travail définies ci-après sont liées au métier de Superviseur Péage.

La souplesse, la polyvalence dans l'organisation péage doit être recherchée, face à un objectif identique de service continu, de variation des besoins et de satisfaction du client.

Sur volontariat, les Superviseurs Péage ont la possibilité de travailler au-delà des plafonds conventionnels, en effectuant notamment les tâches complémentaires de perception péage et d'AVA (Superviseurs Péage polyvalents). Dans ce cas, l'organisation du travail et la rémunération (journées disponibles, heures supplémentaires, délai de prévenance) sera identique à celle des Techniciens Péage selon les modalités définies ci-dessus. Ils doivent faire connaître leur choix avant le 30 septembre 2007, ce choix est définitif, sauf cas de force majeure. Chaque année, avant le 30 septembre, de nouveaux volontaires pourront opter pour cette organisation de travail, et leur choix sera également définitif, sauf cas de force majeure.

Les Superviseurs Péage, promus après le 1<sup>er</sup> janvier 2008, adoptent les mêmes modalités d'organisation et de planification du temps de travail que les Superviseurs Péage polyvalents.

## **Chapitre II : Organisation du travail du Superviseur Péage**

Les garanties conventionnelles en terme de repos sont applicables aux superviseurs péage.

### **1 – Durées de travail**

#### **➤ Durée annuelle de travail**

La durée de travail est calculée sur une année civile. La durée conventionnelle de travail d'un Superviseur Péage à temps complet est de 1450 heures de travail effectif.

Le temps de travail effectif du Superviseur Péage ne peut dépasser 1450 heures, journée de solidarité comprise, et/ou 175 jours de travail sur l'année.

Dès que l'un des deux curseurs est atteint, le Superviseur Péage a rempli ses obligations conventionnelles, le salaire de base est maintenu.

Sont compris dans les 1450 heures, le temps de travail effectif, c'est à dire les postes de travail y compris les passations de consignes, les réunions sur convocation employeur, les heures de délégation et les heures de formation (...).

Seules les journées de travail effectif sont comptabilisées dans le compteur annuel des jours travaillés.

Un tableau annexé au présent accord précise pour chaque rubrique (temps de travail, absences) les modalités de décompte dans la durée annuelle et/ou le nombre de jours annuels.

Un prorata des heures de travail et des jours de travail annuel est effectué pour les salariés entrés en cours d'année.

#### **➤ Durées hebdomadaires de travail**

La durée maximale hebdomadaire planifiable d'un Superviseur Péage ne peut excéder 42 heures.

Le planning ne peut prévoir plus de 5 jours de travail sur une semaine civile, et pas plus de 6 journées de travail sur semaines glissantes. Dans ce dernier cas, le 6<sup>ème</sup> poste devra être suivi de deux jours de repos minimum. Il est également rappelé que le jour suivant les horaires de nuit n'est pas considéré comme un repos.

#### **➤ Heures supplémentaires**

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du planning hebdomadaire.

Les heures effectuées en continuité de poste par le Superviseur Péage sont rémunérées à 125% sur le mois en cours.

### ➤ **Modalités applicables aux temps partiels**

Les heures de travail annuelles et le nombre de jours de travail sont proratés au taux d'activité des salariés temps partiels.

Au moment du passage au statut de Superviseur Péage, le salarié peut effectuer le choix suivant :

- Conserver son taux d'activité. Dans ce cas, la durée annuelle de travail est recalculée par rapport à la durée conventionnelle temps complet de 1450 heures ;
- Conserver la durée de travail annuelle en nombre d'heures. Dans ce cas, le taux d'activité du salarié est recalculé par rapport à la durée conventionnelle temps complet de 1450 heures.

Les contrats de travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent, présents à la date de signature du présent accord, seront augmentés selon les dispositions suivantes, dès la mise en œuvre de l'accord au 1<sup>er</sup> janvier 2008 :

- Contrats ayant une durée hebdomadaire  $\geq$  à 29 heures : passage à temps complet
- Contrats ayant une durée hebdomadaire  $<$  à 29 heures : augmentation de 10 % de leur durée de travail hebdomadaire

## **2 – Planification du temps de travail et des repos du Superviseur Péage**

Les Superviseurs Péage bénéficient d'une visibilité annuelle des repos et des journées de travail.

### ➤ **Planning annuel individuel de travail**

Un planning de jours de repos et de travail sur 12 mois, correspondant à l'année civile est établi.

Sont planifiés sur l'année :

- Les journées de travail (devant correspondre à 175 jours de travail effectif en fin d'année) ;
- Les jours de repos
- Au minimum 4 semaines de congés payés sur l'année, dont deux semaines minimum de congé principal dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Le nombre de journées de travail sur l'année est calculé en fonction des congés payés, des récupérations de jours fériés restant à poser en cours d'année. Ce calcul est théorique, et ne doit pas conduire au dépassement du plafond des 175 jours de travail effectif, sauf volontariat du Superviseur.

Le repos hebdomadaire débute à 0 heure et se termine à 24 heures. Le week-end débute le samedi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. La veille d'un week-end, le poste de travail prend fin à 23 h + 18' au plus tard.

Le planning annuel, basé sur l'année civile, est soumis au CE et CHSCT avant mise en œuvre, soit avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### ➤ **Horaires des postes de travail**

Les postes de travail sont planifiés en fonction des besoins. Les horaires précis de la journée de travail sont indiqués sur le planning, et sont compris entre 6 heures et 21 heures pour la journée, les heures de nuit sont programmées entre 21 heures et 6 heures.

### ➤ **Activités**

Peuvent être planifiées sur un poste de travail une ou plusieurs missions attachées au métier de Superviseur Péage. L'itinérance fait partie intégrante de la fonction du Superviseur Péage.

Les salariés qui passent automatiquement au statut de Superviseur Péage peuvent, si c'est déjà le cas actuellement, effectuer des tâches de perception du péage, soit en renfort ponctuel du Technicien Péage ou du receveur, soit en remplacement des pauses et des tâches d'AVA en cours de poste dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui. Pour ces derniers, il n'est pas possible de planifier des postes de perception du péage et d'assistance voies automatiques.

### ➤ **Absences prévisibles**

L'esprit du présent accord est d'inciter à la planification des absences, et d'éviter au maximum la modification des plannings.

Le principe est que toute absence du poste de travail connue doit être programmée à 3 mois afin de permettre d'en tenir compte au moment de l'élaboration des plannings :

- Formation ;
  - Congés payés ;
  - Convocation employeur ;
  - Dispenses de postes Agents Postés Agés ;
  - Repos compensateur de remplacement ;
  - Absences connues du type congé sans solde
- (...)

Les absences du poste de travail suivantes peuvent être posées après la planification à 3 mois, afin de permettre de faire face aux imprévus :

- Récupérations
- Convocation employeur
- Heures de délégation.

## **Chapitre III : Modalités spécifiques applicables au Superviseur Péage polyvalent**

Sont appelés Superviseur Péage polyvalent, les Superviseurs Péages qui souhaitent travailler plus en effectuant notamment les tâches complémentaires de perception péage et d'AVA. Tous les salariés promus après la signature du présent accord, seront nommés Superviseur Péage polyvalent.

Les Superviseurs Péages polyvalents, devront tous les trimestres, au moment de l'élaboration du planning, préciser les périodes pendant lesquelles on peut les appeler.

### **1 – Durées de travail**

Les Superviseurs Péage polyvalents, ont une organisation de travail identique à celles des Techniciens Péage (planification des repos à 12 mois, planification des horaires de travail à 3 mois, journées disponibles).

Leur durée conventionnelle de travail est de 1450h et 193 jours de travail, comprenant les journées de disponibilité. Le nombre de journées de disponibles pouvant être effectué par les Superviseurs Péages polyvalents est identique à celui fixé pour les Techniciens Péages sur le groupe de gare (de 15 journées mini à 25 journées de disponibilité maximum programmées selon les besoins de la gare).

### **2 – Heures effectuées au-delà de la planification hebdomadaire**

Pour les Superviseur Péage polyvalent, les heures effectuées en plus du planning hebdomadaire sont, au choix du Superviseur Péage polyvalent en début d'année, soit :

- rémunérées à 125 % sur le mois en cours.
- comptabilisées dans le bilan annuel des heures travaillées à 125 %.

### **3 - Activités**

Peuvent être planifiées sur une journée de travail, une ou plusieurs missions attachées au métier de Superviseur Péage. L'itinérance fait partie intégrante de la fonction du Superviseur Péage. Des postes de perception du péage ou d'assistance voies peuvent également être programmé.

Ces missions peuvent être modifiées à tous moments jusqu'au jour de travail. Le salarié est informé de la modification des tâches, et dans un délai lui permettant d'avoir la tenue adéquate.

## **Chapitre IV : Rémunération des Superviseurs Péage**

La réduction conventionnelle de la durée de travail n'a pas d'incidences sur la rémunération base temps complet (35 heures) du Superviseur Péage, le taux horaire n'est pas modifié.

### **1 - Rémunération collective**

Le métier de Superviseur Péage est positionné à l'échelle 8.

La prime péage collective continue à être versée en application des règles conventionnelles applicables.

### **2 - Rémunération individuelle**

L'évolution vers le métier de Superviseur Péage doit être rémunérée individuellement, en fonction des compétences et polyvalences effectivement mises en œuvre. La polyvalence et l'itinérance sont associées au métier de Superviseur.

Un passeport sécurité est créé, permettant le suivi des formations sécurité et recyclages éventuels à prévoir, il intègre également les formations et certification pour la réalisation des tâches d'AVA et de maintenance 1<sup>er</sup> niveau.

#### **➤ Rémunération itinérance et polyvalence : 30 points**

Cette rémunération est versée aux Superviseurs Péage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Tous les Superviseurs reçoivent la formation Assistance Voies Automatiques. La mise en œuvre des tâches de maintenance 1<sup>er</sup> niveau nécessite au préalable d'avoir reçu la certification.

#### **➤ Faisant-fonction Conducteur péage ou Chef de gares : 10 points**

La rémunération des tâches de faisant-fonction fait partie intégrante de la rémunération du Superviseur. Cette rémunération se substitue à l'indemnité différentielle de « faisant-fonction » prévue à l'article 43 de la convention inter-entreprise. Compte tenu de l'intégration de cette prime dans le salaire de base, l'indemnité différentielle de faisant-fonction n'est plus versée au Superviseur à compter de la mise en œuvre du présent accord. La rémunération des tâches de faisant-fonction est versée à compter de la mise en œuvre des compétences.

Les salariés promus postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2008 sont gérés individuellement et en application des règles conventionnelles de classification.

# **Titre III : Dispositions communes aux statuts de Technicien Péage et Superviseur Péage**

## **Chapitre I : Garanties collectives de rémunération**

### **1 – Contreparties conventionnelles**

Au moment du passage au nouveau statut, les contreparties dues en application des conventions d'entreprise n°65 et 66 aux TFA, TSI et TSM sont définitivement soldées.

Les salariés postés concernés reçoivent une indemnité forfaitaire en lieu et place des contreparties prévues dans la convention d'entreprise n°65 :

- Indemnité de 10 000 € pour les salariés TFA qui intègrent le nouveau statut posté (en compensation des primes et points prévus dans la convention d'entreprise n°65) ;
- Indemnité et/ou points pour les salariés TSM et TSI qui intègrent le nouveau statut posté (en compensation de l'indemnité de modulation et des primes et points prévus par la convention d'entreprise n°65). Au choix du salarié, les TSM et TSI bénéficieront de l'une des 3 propositions suivantes :
  - 10 000 €
  - 10 points
  - 8 500 € et 5 points
- Indemnité de 15 000 € versées aux receveurs TFA nommés Agents de contrôle modulé après le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Les receveurs TFA qui ont fait le choix de conserver leur statut percevront les primes et points aux échéances prévues par la convention d'entreprise n°65.

Le versement des primes et contreparties est conditionné par la présence effective du salarié dans les effectifs, et dans la filière péage, à la date du versement. De même, en cas de changement de filière connu, les indemnités ne sont pas dues. Le versement est effectué en une fois, sur la paie du mois de janvier 2008. En cas d'absence du salarié, les primes et contreparties sont versées au retour du salarié.

Les primes ci-dessus sont calculées pour un nombre d'années restant à effectuer sur la base d'un départ à 60 ans et plafonnée à 10 ans. Lorsque le nombre d'année restant à effectuer est inférieur à 10 ans, un prorata est effectué.

Ces primes pourront être versées en tout ou partie sur le Compte épargne temps, et / ou sur le Plan d'Epargne Groupe (versements volontaires).

## **2 – Garantie de maintien du salaire brut annuel**

Les modalités de garantie de maintien du salaire brut individuel sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008. La garantie de maintien du salaire brut de 2006 et 2007 aura été traitée avec la neutralisation des augmentations individuelles et collectives, dans les conditions prévues par la convention d'entreprise n°65.

Les modalités de garantie de maintien du salaire brut sont annexées au présent accord.

La garantie de maintien du salaire s'arrête automatiquement dans les cas suivants :

- changement d'affectation, d'emploi, de taux d'activité, ultérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2008
- dès 30 jours calendaires de maladie sur l'année ;
- dès le 1er jour de 1/2 temps thérapeutique.

## **3 – Indemnité compensatrice de nuit**

### Suppression partielle des nuits

Le montant de l'ICP3 (indemnité compensatrice de suppression des P3) est calculé, pour chaque salarié, sur la base des majorations perçues l'année précédant la suppression des heures de nuit sur une gare. Pour autant, le salarié peut continuer à effectuer des heures de nuits sur une autre gare, dans les conditions prévues par le présent accord en terme d'affectation et de lieu de travail. Les modalités de calcul et de versement de l'ICP3 sont définies en annexe au présent accord.

### Suppression totale des nuits

En cas de suppression totale et définitive des heures de nuit, une indemnité forfaitaire sera versée sur les bases suivantes :

Montant des heures de nuit versées l'année précédant la suppression totales des heures de nuit  
ou sur la meilleures des 3 dernières années (2003-2005).  
x 10 ans.

Cette indemnité est versée au prorata des années restant à effectuer jusqu'à 60 ans pour chaque salarié concerné.

## **Chapitre II : Affectation principale**

Tous les salariés bénéficient d'une affectation principale contractuelle. Un état des lieux des affectations est effectué à la mise en œuvre du présent accord.

### **1 – Détermination d'une affectation principale contractuelle**

Les salariés qui deviennent Technicien Péage ou Superviseur Péage au 1<sup>er</sup> janvier 2008, conservent leur typologie contractuelle d'affectation (groupe de gare, district). Le changement de statut (TFA/Technicien Péage) peut entraîner une affectation sur la gare principale du groupe de gare, ou sur la gare du groupe de gare pour laquelle le besoin en heures de travail est le plus important. .

L'application de ce principe ne doit pas déroger au principe d'équité.

### **2 – Modification de l'affectation principale**

Une fois déterminée, l'affectation principale du salarié ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié, sauf affectation plus proche du domicile du salarié.

Le cas échéant (si le salarié est déjà en prime d'éloignement 5), la perte financière liée à la modification d'affectation, est étudiée individuellement et doit faire l'objet d'une compensation par l'octroi d'une indemnité forfaitaire, sur la base du principe suivant :

$$\begin{aligned} & \text{Prise en compte, sur la base du barème fiscal, des Km supplémentaires Aller/Retour (au delà} \\ & \quad \text{des Km de la prime d'éloignement 5)} \\ & \quad \quad \quad \times \\ & \quad \quad \quad \text{Nb de jours travaillés dans l'année} \end{aligned}$$

Cette indemnité, payée annuellement, est plafonnée à 10 ans. Elle est versée pour la première fois au moment de la modification de l'affectation, et en janvier les années suivantes.

## **Chapitre III : Programme indicatif annuel de travail**

Un calendrier annuel collectif des périodes de haute et basse activité est établi.

La période de haute activité, correspond aux périodes à fort trafic, congés scolaires et ponts où le besoin en heures de travail est le plus important.

Le programme annuel des périodes de haute activité correspond aux périodes saisonnières définies au sein de chaque établissement, et pour chaque unité de travail, dans le cadre de l'accord d'établissement relatif à la saison.

180 jours de saison peuvent être planifiés sur l'année. Il s'agit d'un plafond et non d'une cible, les jours isolés doivent être évités.

La période de basse activité correspond aux autres périodes.

## **Chapitre IV : Congés payés**

Le présent accord met en place un système incitatif afin d'encourager les salariés à être présents au moment où les besoins en heures de travail sont les plus importants, c'est à dire sur les périodes à fort trafic, congés scolaires et ponts, lorsque le nombre de clients est le plus important.

### **1 – Droits à congés payés**

Le décompte des congés payés des Techniciens Péage et des Superviseurs Péage s'effectue en jours ouvrés, sur la base de 32 jours ouvrés de congés payés sur l'année, hors fractionnement.

Les salariés sont encouragés à poser leurs congés en-dehors des périodes à fort trafic, congés scolaires et ponts.

### **2 – Décompte des congés payés**

Deux types de périodes sont identifiés sur l'année pour le décompte des congés payés. Une période rouge, à fort trafic, correspondant au calendrier annuel des périodes saisonnières, et une période verte pour les jours restants.

Deux semaines minimum de congés payés sont garanties pendant la période du congé principal, du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, sauf possibilité plus favorable en fonction du contexte local. Le congé payé principal est encadré d'un jour de repos avant et d'un jour de repos après.

Pour les congés payés positionnés sur le planning annuel, le décompte s'effectue de la façon suivante :

- Sur les périodes rouges, 5 jours, hors jour férié, sont décomptés pour chaque semaine de congés ;
- Sur les périodes vertes, 3 jours hors jour férié sont décomptés pour chaque semaine de congés.

Lorsqu'une semaine civile ou glissante de congés payés est positionnée à cheval sur une période rouge et sur une période verte, le décompte se fait en fonction de la majorité des jours planifiés.

#### Exemple :

Une semaine civile de congés payés. Le lundi et mardi correspondent à une période verte, les autres jours sont inclus dans une période rouge, 5 jours de congés payés sont décomptés sur cette semaine.

Les semaines de congés payés posées en cours d'année dans le planning à 3 mois, sont décomptées selon la règle légale, soit 5 jours par semaine, ou au réel en deçà de la semaine.

Tous les congés payés planifiés sont décomptés dans le droit annuel, y compris lorsqu'un des deux compteurs annuels est atteint. Tous les congés payés doivent être pris par les salariés au plus tard le 31 mai de l'année N+1.

A titre exceptionnel, pour l'année 2008, le calendrier de la saison n'étant pas signé au moment des prévisions de congés des salariés, les périodes rouges et vertes seront déterminées, au sein de chaque établissement, par les congés scolaires et les ponts prévus en 2008.

## **Titre IV : Le Conducteur péage**

### **Chapitre I : Bénéficiaires**

Le statut de Conducteur péage est applicable automatiquement aux Conducteurs Péage et Chefs de gares adjoints à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Tous les Conducteurs Péage actuels, et les Chefs de gares adjoints sont reçus en entretien individuel, en présence du Responsable ressources humaines, dès la signature du présent accord. L'objectif de cet entretien est d'étudier les perspectives de carrière et d'évolution. Les éventuelles mesures de rémunération et /ou d'accompagnement sont étudiées au cours de cet entretien.

### **Chapitre II : Organisation du travail**

Les Conducteurs Péage sont non postés. La durée annuelle de travail d'un Conducteur péage est de 1603 heures, journée de solidarité comprise.

Ils peuvent travailler le week-end et les jours fériés. Les Conducteurs Péage ne participent plus au service d'astreinte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008. La compensation de la perte de salaire est intégrée dans leur salaire de base.

Les règles relatives au nombre de jours de RTT, au calcul des durées journalières de travail, et à la pose des jours de RTT, sont celles définies pour la maîtrise d'encadrement, en application des dispositions de la convention d'entreprise n°51, et de l'avenant n°1 à la convention d'entreprise n°51.

Le planning ne peut prévoir plus de 5 jours de travail sur une semaine civile, et pas plus de 6 journées de travail sur semaines glissantes.

Le droit et le décompte des congés payés est identique à celui des salariés non postés.

La souplesse attribuée dans l'organisation du temps de travail, notamment s'agissant de l'administration des jours de RTT, ne doit pas porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise. Par conséquent, les périodes de congés payés et les jours de RTT sont fixés en tenant compte de l'activité prévue et des absences simultanées. Les agents de maîtrise, compte tenu de leur niveau de responsabilité, doivent intégrer ces contraintes.

## **Chapitre III : Rémunération**

La rémunération de l'ensemble de l'encadrement péage (cadres et maîtrises) sera abordée dans le cadre de la négociation sur la politique salariale, afin de garantir des niveaux de rémunération cohérents à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique.

### **1 – Salariés promus Conducteurs Péage au 1<sup>er</sup> janvier 2008**

Les salariés promus à cette date, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2008, en fonction des compétences et besoins définis sur les unités de travail comme Conducteur péage, reçoivent une majoration de 30 % de leur salaire d'origine, destinée à compenser les pertes d'accessoires.

Ils reçoivent 30 points d'indice supplémentaire, au titre du passage au nouveau statut.

Les salariés promus postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2008 sont gérés individuellement et en application des règles conventionnelles de classification.

### **2 – Salariés Conducteurs Péage antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2008**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les Conducteurs Péages ne participent plus au tour de service d'astreinte. La perte de rémunération liée à la suppression de l'astreinte est intégrée dans leur salaire, ils reçoivent une majoration de 30 % de leur salaire de base.

Les éventuelles mesures individuelles de rémunération seront déterminées au cours de l'entretien prévu après la signature du présent accord et versées avec effet rétroactif à la même date

Les avantages actuels liés à l'utilisation d'un véhicule de service sont maintenus pour les salariés classés Conducteurs Péage antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

## **Titre V – Mise en œuvre**

### **Chapitre I : Date d'effet**

La présente convention prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

En cas de manque d'activité imprévisible dû à un évènement de force majeure et d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation, la société ASF pourra recourir au chômage partiel dans les conditions prescrites par la loi.

### **Chapitre II : Commission de suivi**

Une commission de suivi des accords est mise en place, avec les Organisations Syndicales signataires au sein de chaque établissement, afin de vérifier la bonne application du présent accord.

La commission se réunit tous les trimestres afin de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord.

Une commission de suivi société pourra se réunir ponctuellement, à la demande d'une Organisation Syndicale signataire, en cas de problème d'interprétation dans l'application du présent accord.

Une réunion de la commission au niveau société est prévue au plus tard le 30 juin 2008, afin de faire un premier bilan après 6 mois de mise en œuvre.

### **Chapitre III : Abrogation**

Toutes les dispositions conventionnelles contraires à la présente convention se rapportant aux salariés concernés par celle-ci sont abrogées à la date effective de sa mise en œuvre.

### **Chapitre IV : Dénonciation**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception de l'autre partie.

### **Chapitre V : Dépôt légal**

Dès sa conclusion et au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature, la présente convention sera à la diligence de la société ASF déposée en un exemplaire original à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse, par

lettre recommandée avec demande d'avis de réception et auprès du secrétariat greffé du Conseil de Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

La société adressera par voie électronique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse un exemplaire de la convention, une copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des élections professionnelles ainsi que le bordereau de dépôt de la convention. Elle joindra la liste, en trois exemplaires, de ses établissements et de leurs adresses respectives.

Le Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt de l'accord, pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Le texte de la convention fait l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'accord lui-même.

Fait à Paris, le

Pour ASF :

Erik Leleu

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CGT

CFE/CGC

FO

FAT - UNSA

SUD

## ANNEXE 1 – Tableau travail effectif / absence

<b>Impacts présences et absences sur compteurs réalisés en heures et en jours</b>			
<b>Présence/Absence</b>	<b>Décompte en heures de travail Impact 1450 heures</b>	<b>Décompte en jours de travail Impact 193/175 jours</b>	<b>Décompte en heures d'absence Impact bilan annuel</b>
<b>Temps de travail effectif</b>			
Poste complet 8h	8	1	NS
Poste court 6h	6	1	NS
Poste coupé 2x4h	8	2	NS
Journées disponibles travaillées	durée réelle	1 ou 2 si poste coupé	NS
Journées disponibles non travaillées	0	0	NS
HS semaine payées	0	0	NS
HS semaine envoyées au bilan	durée réelle x 1,25	0	NS
Formation et récup (dif et types 1, 2 et 3)	durée réelle formation ou horaire prévu	1	NS
Formateur	durée réelle formation ou horaire prévu	1	NS
Dispense de postes	horaire prévu	0	NS
Heures de délégation et récup	durée réelle	1	NS
Convocations employeur et récup	durée réelle	1	NS
<b>Temps d'absences payées</b>			
Maladie	0	0	prévu ou 3,972
Accident de travail	0	0	prévu ou 3,972
Accident de trajet	0	0	prévu ou 3,972
Maladie professionnelle	0	0	prévu ou 3,972
Mi-temps thérapeutique	prévu	0	prévu
Congé maternité	0	0	3,972
Congé Payé (CP)	0	0	0
Congé fractionnement	0	0	0
Congé exceptionnel	0	0	prévu
Congé naissance	0	0	prévu
Congé Epargne Temps	0	0	prévu
Repos compensateur	0	0	durée réelle
Récupération d'heures	durée réelle	0	prévu
Formation syndicale	durée réelle formation ou horaire prévu	0	durée réelle formation ou horaire prévu
Conseil prud'homme	durée réelle formation ou horaire prévu	0	durée réelle formation ou horaire prévu
Congé formation – CE CHSCT	prévu	0	prévu
Juré d'assises	0	0	prévu
Sup. Agent posté âgé	0	1	prévu
Absence préavis - Recherche d'emploi	0	0	prévu
C.I.F. rémunéré	0	0	prévu
Réduction horaire – femme enceinte	durée réelle	1 si poste complet	durée réelle

Période militaire	0	0	prévu
<b>Temps d'absences non payées</b>			
Congé sans solde	0	0	3,972
Grève	0	1	durée réelle selon règle
Congé parental	0	0	3,972
Absence non rémunérée	0	0	3,972
CIF non rémunéré	0	0	3,972
Période Réserviste	0	0	3,972
Congé d'accompagnement	0	0	3,972
Congé sabbatique	0	0	3,972
Congé création d'entreprise	0	0	3,972
Congé paternité	0	0	3,972
Sapeur pompier volontaire	0	0	3,972
Absence injustifiée	0	0	3,972
Congé fonction publique	0	0	durée réelle
	6,4 -> 32 heures hebdomadaires/5 jours = 6,4		
	3,972 -> 1450 heures annuel/365 jours = 3,972		

## **ANNEXE 2 – Garantie de maintien du brut à compter de 2008**

### **Modalités de mise en œuvre de la garantie de maintien du brut**

- L'année de référence individuelle pour le maintien du salaire brut est l'année 2007, ou la meilleure des 3 dernières années (2005, 2006, 2007).
- Le maintien du brut se fait sur la base d'un comparatif d'accessoires entre l'année de référence et l'année en cours après signature de la nouvelle convention Péage (1<sup>ère</sup> année 2008)
- Les heures de nuit, ainsi que l'ICP3, n'entrent pas dans le calcul de la garantie du maintien du brut. Elles font l'objet d'un maintien spécifique.
- La garantie de maintien du brut individuel est liée à la situation de chaque salarié au moment de la signature de la convention. Ce maintien est donc stoppé dès que la situation individuelle du salarié est modifiée à sa demande (changement d'affectation, d'emploi, d'organisation, de taux d'activité). Il en sera de même pour les salariés qui, sur l'année, auront plus de 30 jours de maladie et pour lesquels le comparatif ne sera plus significatif. En cas d'arrêt du maintien du brut, l'indemnité compensatrice P3 mensuelle continuera cependant à être versée.

### **Modalités de calcul de la garantie de maintien du brut**

Le maintien du brut à compter de 2008 se fera annuellement en comparant les accessoires de l'année 2007 (voire 2005 ou 2006 si le salarié était absent) à ceux de l'année considérée, et à condition que ces salariés n'aient pas été stoppés pour les motifs cités ci-dessus.

Le total des accessoires de référence de l'année 2007 est figé et devient la référence.

### **Rubriques de salaires pris en compte dans le salaire de référence « accessoires » :**

- Heures fériés jour 150 %
- Heures fériés jour 50 % récupérés
- Heures dimanche jour 50 %
- Jours fériés chômés 100%
- Jours fériés récupérés et valorisés
- Paniers jour postés (soumis et non soumis)
- Paniers nuit postés (soumis et non soumis)
- Paniers régularisés (soumis et non soumis)

### **Neutralisation des augmentations des années précédentes :**

Les mesures individuelles et collectives accordées au cours de l'année diminueront le montant des rubriques des accessoires ci-dessus.

Selon la formule :

- % d'augmentation collective accordé sur l'année pleine
- +
- % d'augmentation individuelle accordé sur l'année pleine

Toutes les augmentations individuelles ou collectives ayant un impact sur la valorisation des accessoires doivent être neutralisées sur les années suivantes comme suit :

- 1<sup>ère</sup> année : neutralisation uniquement des augmentations de l'année,
- 2<sup>ème</sup> année : neutralisation des augmentations de l'année et des augmentations de l'année précédente,
- ...

Exemple :

- Au 01/01/2009 seront neutralisées du comparatif les mesures collectives et individuelles 2008
- Au 01/01/2010 seront neutralisés du comparatif, les mesures collectives et individuelles 2008 et 2009

### **Modalités de versement de la garantie de maintien du brut**

Le différentiel entre le montant des accessoires de l'année de référence, et celui de l'année en cours sera versé en début d'année suivante et sera abattu des absences sans solde.

Exemple :

Avec la paie de janvier 2009, les salariés percevront le montant versé au titre de la garantie de maintien du brut 2008. Ce montant étant calculé en comparant les accessoires perçus en 2008, et ceux calculés au titre de l'année de référence de chaque salarié (2007,2006 ou 2005).

## **ANNEXE 3 – Indemnité compensatrice de nuit (ICP3)**

L'indemnité compensatrice pour suppression partielle des P3 (ICP3) sera versée mensuellement.

### **Modalités de mise en œuvre de l'ICP3**

- Le principe s'applique pour toute suppression de P3 à l'initiative de la société.
- L'ICP3 est calculée individuellement.

### **Modalités de calcul de l'ICP3**

- Salariés bénéficiant de l'ICP3 à la date de signature du présent accord : maintien de l'ICP3 actuelle
- Salariés bénéficiant de l'ICP3 après la signature du présent accord : montant des majorations de nuit des 12 derniers mois, ou moyenne des 3 dernières années. Le montant le plus favorable pour le salarié sera retenu, et constituera l'ICP3 de référence.

### **Modalités de versement de l'ICP3**

Mensuellement le salarié perçoit le montant de l'ICP3 et/ou les majorations de nuit, dans les conditions ci-après :

- Si aucune majoration de nuit n'est calculée sur le mois : paiement de l'ICP3 théorique
- Si les majorations de nuit calculées sur le mois de paie sont inférieures au montant de l'ICP3 théorique : paiement des majorations de nuit + la différence entre l'ICP3 théorique et les majorations de nuit calculées sur le mois
- Si les majorations de nuit calculées sur le mois de paie sont supérieures au montant de l'ICP3 théorique : l'ICP3 n'est pas versée, et les majorations de nuit sont payées en totalité.

### **Cas particuliers des salariés en maladie**

En cas de maladie, un délai de carence est calculé pour le maintien des accessoires, en application de la convention n°31, et en fonction du lieu de travail du salarié.

L'ICP3 du salarié malade doit être gérée dans les mêmes conditions. Elle doit être suspendue pendant le délai de carence, et versée au delà comme l'ensemble des accessoires du salarié.

Exemple :

- Durée de la maladie du salarié: 7jours
- Durée de la carence du salarié : 5 jours

L'ICP3 est calculée pour une référence de 30 jours mensuels. Dans cet exemple, l'ICP3 versée sur le mois sera de 25/30<sup>ème</sup> :

- $30$  (nb de jours retenus par mois) - 5 jours de carence = 25 jours de maintien de l'ICP3.

**Convention d'entreprise n°80**  
**relative à l'évolution des métiers et des organisations de travail**  
**de la filière péage**

**SOMMAIRE**

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>1</b>
<b>TITRE I : CREATION DU STATUT DE TECHNICIEN PEAGE</b> .....	<b>3</b>
Chapitre I : Bénéficiaires .....	3
Chapitre II : Durées de travail .....	4
1 – Durée annuelle de travail .....	4
2 – Durées hebdomadaires de travail (semaine civile) .....	5
3 – Durées journalières de travail .....	5
4 – Heures effectuées au-delà de la planification hebdomadaire .....	5
5 – Paiement de la suractivité au delà des plafonds conventionnels .....	5
6 – Modalités applicables aux temps partiels .....	6
Chapitre III : Planification du temps de travail et des repos .....	7
1 – Planning individuel de repos annuel .....	7
2 – Planning individuel de travail à 3 mois glissants .....	7
➤ Horaires des postes de travail .....	8
➤ Lieu de travail .....	8
➤ Activités .....	8
➤ Journées disponibles .....	9
➤ Absences prévisibles .....	10
3 – Modifications de planning .....	11
➤ Modification du planning annuel .....	11
➤ Modification du planning .....	11
Chapitre IV : Garanties annuelles .....	11
1 – Garanties annuelles de repos .....	11
2 – Jours travaillés .....	12
3 – Décompte des absences .....	12
4 – Bilan annuel et information du comité d'établissement .....	12
Chapitre V : Rémunération .....	12
1 - Rémunération collective .....	12
➤ Passage à l'échelle 7 10 points .....	12
2 - Rémunération individuelle .....	13
➤ Rémunération de l'Assistance Voies Automatiques/Télésurveillance : 10 points .....	13
➤ Rémunération de la maintenance 1 <sup>er</sup> niveau: 10 points .....	13
➤ Rémunération des tâches de faisant-fonction : 10 points .....	13
➤ Prime péage individuelle .....	14
<b>TITRE II : CREATION DU STATUT DE SUPERVISEUR PEAGE</b> .....	<b>14</b>
Chapitre I : Bénéficiaires .....	14
Chapitre II : Organisation du travail du Superviseur Péage .....	15

Les garanties conventionnelles en terme de repos sont applicables aux superviseurs péage.....	15
1 – Durées de travail.....	15
➤ Durée annuelle de travail .....	15
➤ Durées hebdomadaires de travail .....	15
➤ Heures supplémentaires .....	15
➤ Modalités applicables aux temps partiels.....	16
2 – Planification du temps de travail et des repos du Superviseur Péage .....	16
➤ Planning annuel individuel de travail.....	16
➤ Horaires des postes de travail.....	17
➤ Activités .....	17
➤ Absences prévisibles .....	17
 Chapitre III : Modalités spécifiques applicables au Superviseur Péage polyvalent.....	18
1 – Durées de travail.....	18
2 – Heures effectuées au-delà de la planification hebdomadaire .....	18
3 - Activités .....	18
 Chapitre IV : Rémunération des Superviseurs Péage.....	19
1 - Rémunération collective .....	19
2 - Rémunération individuelle.....	19
➤ Rémunération itinérance et polyvalence : 30 points .....	19
➤ Faisant-fonction Conducteur péage ou Chef de gares : 10 points.....	19
 <b>TITRE III : DISPOSITIONS COMMUNES AUX STATUTS DE TECHNICIEN PEAGE ET SUPERVISEUR PEAGE.....</b>	<b>20</b>
Chapitre I : Garanties collectives de rémunération .....	20
1 – Contreparties conventionnelles .....	20
2 – Garantie de maintien du salaire brut annuel.....	21
3 – Indemnité compensatrice de nuit.....	21
 Chapitre II : Affectation principale.....	22
1 – Détermination d’une affectation principale contractuelle .....	22
2 – Modification de l’affectation principale.....	22
 Chapitre III : Programme indicatif annuel de travail .....	22
 Chapitre IV : Congés payés.....	23
1 – Droits à congés payés.....	23
2 – Décompte des congés payés .....	23
 <b>TITRE IV : LE CONDUCTEUR PEAGE .....</b>	<b>24</b>
Chapitre I : Bénéficiaires.....	24
 Chapitre II : Organisation du travail .....	24
 Chapitre III : Rémunération .....	25
1 – Salariés promus Conducteurs Péage au 1 <sup>er</sup> janvier 2008.....	25
2 – Salariés Conducteurs Péage antérieurement au 1 <sup>er</sup> janvier 2008.....	25
 <b>TITRE V – MISE EN ŒUVRE.....</b>	<b>26</b>
Chapitre I : Date d’effet.....	26

Chapitre II : Commission de suivi .....	26
Chapitre III : Abrogation.....	26
Chapitre IV : Dénonciation .....	26
Chapitre V : Dépôt légal .....	26
<b>ANNEXE 1 – TABLEAU TRAVAIL EFFECTIF / ABSENCE.....</b>	<b>28</b>
<b>ANNEXE 2 – GARANTIE DE MAINTIEN DU BRUT A COMPTER DE 2008.....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE 3 – INDEMNITE COMPENSATRICE DE NUIT (ICP3) .....</b>	<b>32</b>