

<p align="center">CONVENTION D'ENTREPRISE n° 45 portant diverses mesures relatives au temps de travail, à la charge de travail et aux carrières des cadres</p>	<p align="center">n° 45</p>
<p>Signée le 4 Mai 1998 Mise en application : premier juin 1998 (les articles 3.2 et 4 du Titre I s'appliquent à effet rétroactif à compter du premier janvier 1998) Direction : J. TAVERNIER Syndicat signataire : CGC Adhésion CFDT le</p>	

Préambule

La direction et les organisations syndicales d'ASF ont décidé de préciser par le présent accord l'horaire de référence, le niveau de forfait pour les heures supplémentaires, les heures d'intervention et la gestion du personnel cadre hors échelle conformément à l'accord inter SEMCA du 23 décembre 1997.

La direction d'ASF a également souhaité mettre en œuvre un certain nombre d'actions en faveur des cadres, destinées à revaloriser la situation des cadres en tenant compte notamment des particularismes de la société liés à l'étendue de son réseau et à la permanence de sa mission de service public, ainsi que des spécificités de la situation des cadres en particulier leur niveau de responsabilité, leur disponibilité, leur engagement et leur investissement personnel dans la gestion du changement à ASF.

L'objet de cet accord est de définir :

- le temps de travail des cadres,
- des mesures générales pour diminuer la charge de travail des cadres,
- des améliorations en matière de gestion de carrière.

L'ensemble de cet accord est applicable à tous les cadres salariés de la société ASF, à l'exclusion des articles 2 et 6 du Titre I pour les cadres n'étant pas contractuellement rattachés à la convention collective des directions d'exploitation des sociétés concessionnaires d'autoroutes.

Titre I : TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Il existe au sein de la population des agents cadres, des spécificités qui imposent de différencier les cadres tout horaire et les cadres sur horaire. Les dispositions ci-après se substituent aux dispositions des articles 36, 39 et 39 de la convention collective.

Article Premier - Cadres tout horaire

Les cadres tout horaire sont définis par le contenu de leur fonction et leur niveau de responsabilité qui impliquent une large autonomie dans l'organisation de leur travail, ainsi qu'une grande latitude dans les horaires de travail effectif.

Entrent actuellement dans cette catégorie, les directeurs, les directeurs adjoints et les cadres détachés en dehors des localisations ASF (ministères, administrations, export...). D'autres fonctions pourraient y être intégrées dans la mesure où leur évolution entrerait dans les critères définis au paragraphe précédent.

1-1 - Définition du forfait

Pour les cadres tout horaire, toutes les heures de travail effectuées sont incluses dans le forfait tout horaire.

1-2 - Statut

Les cadres dont le contrat de travail précise qu'ils relèvent du forfait tout horaire sont, sauf exception, classés hors échelle. Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire prenant en compte l'ensemble des sujétions liées au poste (notamment l'astreinte, les heures d'intervention ou exceptionnelles éventuelles).

Article 2 - Cadres hors échelles

2-1 - Gestion des cadres hors échelle

L'ensemble des éléments de rémunération prévus au titre 5 de la convention collective des SEMCA, à l'exception de la prime de gestion et de la médaille

du travail, sont inclus dans la rémunération forfaitaire payée sur 13 mois aux cadres classés hors échelle.

2-2 - Garantie de rémunération

Les avancements des cadres hors échelle seront prononcés au premier janvier. Le pourcentage d'augmentation moyen du groupe des cadres positionnés hors échelle sera au moins égal à celui accordé aux cadres classés dans les échelles.

Les cadres sur horaire et hors échelles présents à la date de signature de la présente convention et qui le demanderont, seront reclassés dans les échelles. Ils bénéficieront d'une rémunération globale au moins équivalente à celle perçues en 1997 hors primes exceptionnelles. La réintégration des cadres hors échelles dans les échelles correspondantes sera réalisée après étude individuelle de chaque cas.

Article 3 - Cadres sur horaire

Il s'agit de l'ensemble des cadres autres que les cadres tout horaire dont l'avenant ou le contrat de travail définit un forfait d'heures supplémentaires inclus dans le salaire de base.

3-1 - Définition du forfait

Les cadres sur horaire perçoivent une rémunération forfaitaire qui inclut les heures de travail effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire normal de 39 heures dans le salaire de base, y compris les heures exceptionnelles.

Les heures effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire légal de 39 heures, en vigueur dans la société, dans la limite de 1 heure 30 hebdomadaire en moyenne sont prises en compte forfaitairement dans le salaire de base des cadres sur horaire.

A l'exclusion des heures d'intervention, les heures effectuées par le salarié pour remplir les missions habituellement liées à son poste de travail - y compris les heures exceptionnelles - ainsi que toute heure effectuée à son initiative sont incluses dans le forfait.

3-2 - Activités complémentaires

Certaines activités font naturellement partie du travail d'un cadre : missions habituelles liées à sa fonction, participation à un groupe de travail ou de

réflexion à l'intérieur ou à l'extérieur de la société, séminaires ou colloques. Par ailleurs, l'ensemble des activités d'un cadre nécessite des déplacements.

Pour tenir compte de ces contraintes, un crédit en jours leur sera attribué dans les conditions suivantes :

- tous les cadres sur horaire bénéficient d'un crédit annuel forfaitaire de 3 jours,
- chaque Direction pourra faire évoluer ce crédit entre 3 et 10 jours pour tenir compte du nombre des déplacements et des missions exceptionnelles sortant du cadre habituel de la mission du cadre. La moyenne pour l'ensemble de la Direction sera de 6 jours.

Ce crédit sera, au choix de l'agent, placé soit sur un compte épargne temps, soit sur un compte épargne retraite. Une négociation sur la mise en place d'un compte épargne retraite sera engagée avant fin 1998. Dans l'attente, seul le compte épargne temps pourra être crédité. A l'ouverture du compte épargne retraite, les cadres pourront opter pour un transfert partiel ou total des jours précédemment épargnés au titre de cet article sur le compte épargne temps.

Pour les cadres classés au-dessous de l'indice 450 qui en font expressément la demande par écrit, la moitié de ce crédit, avec au minimum 3 jours, pourra être payée annuellement.

Article 4 - Heures d'astreinte et d'intervention

Pour les cadres sur horaire, l'astreinte est rémunérée forfaitairement par semaine d'astreinte effectuée. Ce forfait inclut toutes les sujétions liées à l'astreinte : service disponible, heures d'intervention et obligation de logement à proximité du lieu de travail.

Ce forfait est de :

- pour les cadres P3 qui interviennent en premier niveau sur le terrain
« Premiers à marcher » : 170 points
- pour les cadres P3 qui interviennent en deuxième niveau sur le terrain
« Seconds à marcher » : 140 points
- pour les cadres P2 et P1 qui interviennent en premier niveau sur le terrain
« Premiers à marcher » ainsi que le cadre P3 logé au Puymorens : 130 points

— pour les cadres P2 et P1 qui interviennent en deuxième niveau
« Seconds à marcher » : 100 points.

Les cadres logés par ASF à la date de la signature de la présente convention, en conservent à titre personnel et transitoire la possibilité. Un forfait de 100 points leur est attribué par semaine d'astreinte en lieu et place des forfaits définis ci-dessus.

Pour les cadres ayant bénéficié en 1997 d'une indemnité de logement, le montant versé au titre de ce forfait annuel à compter de la date de signature de la présente convention ne sera pas inférieur (prorata temporis) au montant de la rémunération d'astreinte et de l'indemnité de logement effectivement perçue en 1997.

Le forfait unique d'astreinte défini ci-dessus correspond à une astreinte complète (semaine entière). Pour toutes les astreintes partielles, un prorata temporis sera effectué.

Article 5 - Respect de la réglementation relative à la durée du travail

La hiérarchie veillera à ce que les heures supplémentaires résultant de l'ensemble des activités des cadres restent dans les limites fixées par le code du travail.

Article 6 - Véhicules de service et de fonction

Les véhicules pour les cadres seront attribués dans les conditions suivantes :

- Cadres en position P4, P5 et cadres P3 prenant l'astreinte
Voiture de fonction.
- Cadres en position P3 ne prenant pas l'astreinte et l'ensemble des P2
Véhicule de service 5 places, avec possibilité, sur demande écrite des intéressés, d'une utilisation personnelle moyennant une participation prélevée sur le bulletin de salaire.
- Cadres en position P1
Véhicule de service 2 portes, sans possibilité d'utilisation personnelle.

Une note de service précisera les modalités de gestion de ces attributions.

Article 7 - Mise en œuvre

Les contrats de travail de tous les agents cadres présents à la date de signature de la présente convention feront l'objet d'un avenant individuel sur la base des dispositions précisées ci-dessus. Celles-ci seront également intégrées dans les contrats de travail des futurs embauchés.

Les bulletins de salaires seront modifiés en conséquence, le mois suivant la signature des avenants au contrat de travail

Titre II : CHARGE DE TRAVAIL DES CADRES

L'un des objectifs du présent accord est de définir des actions afin de diminuer la charge de travail des cadres. Des actions seront initialisées en matière d'organisation, d'outil, d'évolution des comportements et d'amélioration de la communication.

Article Premier : Organisation et renforts d'effectif

La direction initialisera dès la convention signée, une réflexion sur l'organisation et le partage des activités qui sera conduite au sein de toutes les directions avec pour objectif une meilleure répartition de la charge de travail. Un organisme extérieur pourra aider la société pour accompagner ces changements dans cette phase préalable.

A l'issue de cette réflexion, des renforts d'effectif seront créés afin de prendre en compte dans certaines unités, la surcharge et l'accroissement significatifs de la charge de travail qui ne pourrait pas être compensée par une modification de l'organisation, des procédures ou des délégations de responsabilité.

Article 2 - Outils

Afin d'améliorer les conditions de travail des cadres, des outils seront étudiés et éventuellement mis en place :

- système informatisé de communication interne,
- développement des réunions téléphonées,
- visioconférences.

Article 3 - Comportements

Cette réflexion doit également s'accompagner de modifications en terme de comportement. La maîtrise du temps de travail, ainsi que l'amélioration de l'organisation, sont des actions à la fois collectives et individuelles. Dans cette optique, il convient au sein de chaque direction :

- d'adapter les objectifs individuels en fonction de la charge de travail,
- d'identifier et éliminer les tâches inutiles et redondantes,
- d'organiser des formations à la gestion du temps.

Un rappel des horaires collectifs en vigueur et les limites légales du temps de travail à respecter sera effectué, sous forme de note, par chaque chef d'établissement ou directeur de service.

Article 4 - Communication

Dans un but de favoriser les échanges avec les cadres, la Direction Générale a décidé de mettre en place les actions suivantes :

- rencontres régulières des cadres avec la Direction Générale,
- réunions systématiques des cadres avec les directeurs dont ils dépendent.

Titre III - GESTION DES CARRIERES DES CADRES

Article Premier - Comité cadres

La Commission carrière est supprimée. Un Comité cadres est chargé pour l'ensemble de la société de définir la politique de gestion collective des cadres.

Article 2 - Service « emploi et carrière »

Un service « emploi et carrière » sera créé au sein de la direction des ressources humaines, chargé de la gestion des cadres et des non cadres pour certaines actions spécifiques les concernant. Il suivra notamment les évolutions individuelles de carrière des cadres et cadrables.

Article 3 - Entretiens professionnels

Des entretiens professionnels auront lieu chaque année dans tous les établissements et directions fonctionnelles de la société. La direction des ressources humaines effectuera également, une fois par an, un suivi individuel du personnel « cadres ».

Article 4 - Promotion interne

Au cours de chaque recrutement pour des postes de cadres, la préférence sera donnée aux ressources internes dès lors que les compétences requises existent au sein de l'entreprise. La Direction Générale vise à pourvoir 50 % par an des postes de cadres créés ou devenus vacants par des candidats internes. Toutes les fonctions sont concernées avec comme objectif une gestion de carrière « société » et non au niveau régional. Dans le but de favoriser les possibilités d'expression des candidatures, les postes à pourvoir seront communiqués dès que la Direction Générale en aura connaissance. Un suivi annuel de cet objectif sera annexé au bilan social.

Article 5 - Nouveaux cadres

5-1 - Principes de promotion et recrutement

- Les cadres embauchés à l'extérieur d'ASF comme débutants seront classés en position P1 et passeront P2 dans un délai maximum de deux ans.
- Les cadres nouvellement promus seront classés en position P1 et passeront P2 dans un délai maximum d'un an.
- Les jeunes diplômés verront leur situation examinée systématiquement après une, puis deux années de présence dans la société. Leur revalorisation salariale tiendra compte de leur adaptation à l'entreprise, de leur résultat individuel et de leur niveau de diplôme.
- Les autres cadres, à l'échelle X bénéficieront d'un examen systématique dans un délai maximum de 6 ans de leur situation, en vue d'un reclassement à l'échelle XI.

5-2 - Mesures d'intégration en faveur des cadres nouvellement embauchés ou promus

Une démarche sera mise en œuvre pour chaque nouvel embauché ou promu cadre. Elle comprendra :

- un dossier informatif comprenant l'ensemble des documents indispensables pour bien comprendre la société et sa nouvelle fonction : livret d'accueil, organigramme, historique de la société, convention collective, contrat de plan ASF, cahier des charges,...
- un détachement d'une semaine minimum sur plusieurs postes de terrain, (c'est-à-dire une période d'immersion en cabine, sur le tracé, en district,...),
- une rencontre collective « Nouveaux cadres » organisée annuellement avec la Direction Générale,
- un entretien individuel avec son directeur après 6 mois d'ancienneté dans le poste,
- si nécessaire, un programme complémentaire de formation permettant une meilleure adaptation des cadres nouvellement recrutés à l'extérieur de la société.

Titre IV - EFFET, DEPOT ET RESILIATION

Article Premier - Date d'effet

La présente convention prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de signature, à l'exception des articles 3-2 et 4 du Titre I qui s'appliqueront à titre rétroactif à compter du premier janvier 1998.

Article 2 - Suivi de l'accord

Dans un souci de transparence et d'efficacité, une commission de suivi de cet accord est constitué de deux représentants de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire.

Elle devra se réunir :

- pour le choix et la définition des missions de l'organisme prévu au titre II-1 dans le mois suivant la signature de l'accord
- pour être informé des résultats du travail de ce conseil et de la répartition des renforts en effectif avant leur mise en œuvre dans les neuf mois suivant la signature de l'accord.

Article 3 - Dénonciation

L'accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception de l'autre partie.

Article 4 - Dépôt légal

La présente convention sera déposée auprès de la DDTEFP de Vaucluse ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Avignon.

*