

<b>CONVENTION D'ENTREPRISE n° 51 relative à l'aménagement et la réduction du temps de travail</b>	<b>n° 51</b>
Signée le 25 novembre 1999 Direction : J. TAVERNIER Syndicats signataires : CFDT - CFTC - CGC - FAT/SNAA	

## **Préambule**

Conformément à l'accord cadre inter SEMCA du 24 juin 1999, à la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 et au projet de loi du 28 juillet 1999, la Direction et les organisations syndicales d'ASF ont négocié au travers de ce présent accord les modalités pratiques de mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au sein d'ASF.

Les organisations mises en place devront répondre aux principes suivants :

- maintien du niveau de service et permanence de l'activité;
- gains de productivité;
- adaptation aux besoins d'activité de chaque service;
- équité à l'intérieur de chaque filière et entre les filières;
- amélioration des conditions de travail du personnel.

Dans le cadre du présent accord, ASF poursuit et intensifie sa politique en faveur de l'emploi, de l'amélioration des conditions de vie des salariés notamment par l'octroi de jours de repos supplémentaires.

L'optimisation de l'organisation du travail permettra ainsi de meilleures conditions de vie pour les salariés, une amélioration des services aux clients, tout en maintenant la productivité de la société et en permettant un réel accroissement de l'emploi.

A l'occasion de la mise en place de l'ARTT, la société ASF veillera à ce que sa politique de respect de l'égalité professionnelle homme/femme soit maintenue, notamment en matière d'embauche.

## **Titre I - Créations d'emplois**

L'effectif concerné par cet ARTT est constitué de l'ensemble des salariés non postés à la date de signature du présent accord.

ASF créera 400 emplois en 1999 et 2000, 120 de ces créations d'emplois (en équivalent temps plein) seront directement liées à l'ARTT. Chaque filière bénéficiera de créations d'emplois.

L'ARTT, ainsi que les créations d'emplois n'auront pas d'incidence majeure sur la structure de l'emploi dans la société.

Les augmentations de la durée de travail dont bénéficieront les temps partiels qui en feront la demande seront décomptés dans les créations d'emplois.

## **Titre II - Conditions générales de mise en œuvre de l'ARTT**

### **Article 1 - Bénéficiaires**

Le personnel bénéficiaire du présent accord est celui défini dans l'article 1<sup>er</sup> de l'accord cadre intersemca du 24 juin 1999.

Le personnel dont la durée de travail est fixée à 35 heures pauses comprises, pour un temps complet, par la convention d'entreprise n°40, n'est pas concerné par l'ARTT mais bénéficiera de l'ensemble des autres dispositions de l'accord :

- évolution de la valeur du point fixée par l'accord inter SEMCA,
- augmentation du taux horaire,
- ARPE,
- dispositions relatives aux heures supplémentaires.

La Direction Générale accordera aux cadres tout horaire des mesures adaptées à leur situation spécifique, leur permettant de participer à la réduction du temps de travail. Ils bénéficieront également des dispositions relatives à :

- l'évolution de la valeur du point fixée par l'accord inter SEMCA,
- l'augmentation du taux horaire,
- l'ARPE.

## **Article 2 - Réduction de la durée du travail**

La durée de travail définie par le présent accord s'applique sur une année civile et pour un salarié à temps complet, présent toute l'année et ayant droit à 25 jours ouvrés de congés payés.

Les 25 jours ouvrés annuels de congés payés ainsi que les 11 jours fériés ne sont pas inclus dans le calcul du temps de travail effectif.

Les jours de repos ARTT doivent être pris dans l'année. Un jour de repos ARTT est une journée entièrement non travaillée.

Le nombre de jours de repos ARTT sera au minimum de 19,33 jours planifiés en totalité dans le tableau de service annuel.

Le nombre de jours de repos ARTT pourra aller au-delà de ces 19,33 jours, si l'organisation envisagée est compatible avec les nécessités et les contraintes de l'entreprise. Le nombre de jours ARTT ne pourra pas excéder la résultante de l'organisation en semaines de 4 jours.

A compter du 31 décembre 1999, pour tous les salariés à l'exception des salariés dont le temps de travail est décompté en jours, le temps de travail effectif des salariés bénéficiaires sera de 1596 heures par an.

La diversité des activités issues de notre concession, la permanence des missions, l'étendue du réseau ASF, ses obligations en matière de sécurité ne permettent pas de prédéterminer la durée du temps de travail des cadres et d'une partie de la maîtrise d'encadrement. De plus, les spécificités des missions de certains rendent par nature leurs emplois itinérants, dans la mesure où leur activité n'est pas une activité sédentaire et qu'ils sont obligés de se déplacer sur le tracé pour remplir leur mission (chantiers, groupe de gares, ...). Pour les cadres et la maîtrise d'encadrement définis à l'article 3 du Titre IV, la réduction du temps de travail fixe le nombre de jours de travail par an à 208 jours.

## **Article 3 - Aménagement du temps de travail**

La réduction du temps de travail s'effectue dans le cadre de la mise en place d'un aménagement et d'une modulation du temps de travail annuel afin d'adapter les organisations aux besoins d'activité des services.

La modulation du temps de travail est justifiée par les fortes fluctuations d'activité auxquelles est soumise la société. Ces fluctuations sont notamment liées aux variations de trafic, aux conditions météorologiques et saisonnières.

Un tableau de service annuel sera établi pour chaque salarié (hors encadrement) concerné par le présent accord. Ce tableau de service annuel constitue l'horaire affiché de référence conformément aux dispositions de l'article L 620-2 du code du travail.

Les modalités d'élaboration du tableau de service annuel sont définies ci-après.

En contrepartie de cet aménagement du temps de travail, les salariés bénéficieront de demi-journées ou jours de repos ARTT, du maintien du salaire de base, de l'évolution de la valeur du point, de l'augmentation du taux horaire, dans les conditions fixées par le présent accord.

#### **Article 4 - Principes d'élaboration du tableau de service annuel**

Le tableau de service annuel sera élaboré, pour tous les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en respectant les principes suivants :

- Le nombre de jours ARTT alloués devra respecter l'équité interne au sein d'une même équipe.
- Durée effective de travail annuelle (pour un salarié à temps complet) : 1596 heures.
- Possibilité de faire varier l'horaire et la durée du travail journalière et hebdomadaire.
- Durée hebdomadaire de travail : celle-ci ne pourra être inférieure à 24 heures et à 3 jours de travail, et excéder 42 heures et 5 jours de travail, sauf pour les activités sécurité et propreté.
- Le nombre de semaines de 42 heures ne pourra être supérieur à 10 semaines par an.
- Durée journalière : aucune journée de travail ne pourra être inférieure à 4 heures continues pendant la semaine.  
Durée journalière maximale : 09h00.

— Le nombre de postes de nuit et de journées continues n'est pas programmé dans le tableau de service annuel. Leur mise en œuvre entraînera l'application des majorations conventionnelles.

— Travail du week-end : uniquement pour les activités propreté et sécurité.

Les tableaux de service annuels seront présentés aux comités d'établissement au mois de novembre. Pour la première année de mise en application, la présentation des tableaux de service annuels au comité d'établissement se fera dans le mois qui suit la signature du présent accord.

Dans le cas d'ouverture de nouveaux districts ou de nouvelles sections, le comité d'établissement sera informé et consulté deux mois avant la mise en service pour les mois restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile considérée.

### **Article 5 - Durée journalière**

La durée journalière maximale prévue au tableau de service annuel est de 9 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, la durée journalière réalisée pourra être de 10 heures et être portée à 12 heures pour des raisons de sécurité.

### **Article 6 - Heures supplémentaires**

Le décompte des heures de travail s'effectue du lundi 00h00 au dimanche 24h00.

Toute heure effectuée à la demande de la hiérarchie au delà de la durée hebdomadaire prévue au tableau de service annuel sera décomptée et rémunérée comme une heure supplémentaire pour les temps complets ou complémentaire pour les temps partiels.

Le nombre d'heures hebdomadaires prévu au tableau de service annuel pourra être réduit :

- si cette réduction est à l'initiative d'ASF, les heures effectuées en compensation entraîneront l'application des majorations légales et conventionnelles,
- si elle l'est à l'initiative du salarié, ces mêmes heures n'entraîneront le paiement d'aucune majoration.

Les heures supplémentaires pourront être, au choix du salarié, payées ou récupérées dans les conditions prévues par la convention collective.

Il est précisé que cet article ne concerne pas les salariés pour lesquels les heures supplémentaires font l'objet d'un forfait.

### **Article 7 - Horaires variables**

Le principe des horaires variables est généralisé dans l'entreprise.  
Les modalités de décompte des horaires sont déterminées dans chaque établissement.  
Les régimes actuellement en vigueur seront maintenus sans modification lors de la mise en place de l'ARTT mais, si nécessaire, au bout d'un délai de six mois, chaque établissement ouvrira des négociations visant à aménager les horaires variables existants.

Dans les DRE dans lesquelles un système d'horaires variables n'existe pas, des négociations seront ouvertes dans le même délai.

Les systèmes d'horaires variables modifiés ou créés devront être présentés aux comités d'établissement.

### **Article 8 : Temps partiel**

Les salariés à temps partiel et à temps réduit, bénéficieront de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions et dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. L'aménagement du temps de travail se fera dans le cadre des jours de travail prévus au contrat du salarié.

Toutefois, ces agents pourront s'ils le souhaitent, en faisant connaître par écrit leur intention à leur hiérarchie dans un délai maximum d'un mois après la date de signature du présent accord, conserver leur durée de travail antérieure au présent accord (augmentation de leur taux d'activité). Cette augmentation ne vient pas en déduction des créations d'emplois liées à l'ARTT.

Ils seront prioritaires pour augmenter leur durée de travail antérieure au présent accord dans le cadre des emplois créés lors de la mise en place de l'ARTT.

Les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 10% de leur durée contractuelle.

Les salariés qui le souhaitent pourront, sur demande écrite et en accord avec l'employeur, bénéficier de la réduction de la durée du travail par la mise en place du temps partiel choisi, exemple : temps scolaire.

Le tableau de service annuel sera annexé au contrat de travail des agents. Il précisera la répartition des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que les horaires de travail pendant les périodes travaillées.

Dans le cadre des horaires variables, le tableau de service annuel fixera seulement pour chaque semaine le nombre d'heures ainsi que les journées travaillées.

## **Article 9 : Saisonniers**

Chaque établissement définira, dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail, par filière et par site les périodes de forte migration ou de mise en place des conditions hivernales de circulation pendant lesquelles le recours aux saisonniers est possible. Ces recours ne visent pas à pourvoir des postes permanents à temps plein. Ces périodes ne pourront dépasser 180 jours calendaires sur l'année civile.

L'emploi de salariés saisonniers est possible dans l'ensemble des filières à l'exception des filières administratives, bureau d'études et de l'encadrement.

La création de ces périodes qui complète les possibilités d'annualisation du temps de travail prévues par la convention 41, répond aux besoins d'ASF en matière de variation d'activité. Pendant ces périodes et sauf situations non prévisibles, le recours aux CDD pour accroissement temporaire d'activité sera supprimé dans la filière péage "opérationnelle". Si un tel cas devait néanmoins se réaliser, le comité d'établissement en serait informé dans le mois suivant.

#### **Article 10 : Astreinte**

La mise en place de l'ARTT ne modifiera ni le volume actuel des heures d'astreinte, ni les tours d'astreinte existants.

Il est possible pour un salarié volontaire de sortir définitivement du tour d'astreinte, avec l'accord de sa hiérarchie, et d'y être remplacé par un autre salarié.

### **Titre III - Modalités de prise de repos et de dérogation**

Conformément à l'esprit de la directive européenne, transposée à l'article 6 de la loi du 13 juin 1998, les parties signataires, conscientes de l'importance, notamment en matière de sécurité, du repos quotidien fixé à 11 heures et ramené à 9 heures par l'accord inter SEMCA du 24 juin 1999, ont souhaité limiter strictement la dérogation à ce principe et le fractionnement des heures de repos. Le repos pourra être fractionné, de façon exceptionnelle, uniquement pour des raisons de sécurité des biens et des personnes.

En fonctionnement courant le repos de 9 heures sera garanti. Il sera pris dans les 24 heures qui suivent la fin de la journée normale de travail :

- soit entre la fin de la journée normale de travail et le début de la première intervention,
- soit entre deux interventions,
- soit entre la fin de la dernière intervention et le début de la journée normale de travail suivante.



Dans ce dernier cas, le début de cette journée de travail interviendra systématiquement au minimum 9 heures après la fin de la dernière intervention. L'heure de la prise de poste sera, si nécessaire pour respecter le repos quotidien de 9 heures, décalée. De plus, et pour la sécurité du personnel, toute intervention entre 00h00 et 05h00 strictement supérieure à 2 heures entraînera une dispense du poste du matin. Les heures normales dont le salarié sera dispensé seront intégralement payées, sans qu'aucune retenue ne soit effectuée ni au titre du salaire de base ni au titre des heures d'intervention rémunérées au taux conventionnel des heures d'intervention non récupérées.

Il pourra également être dérogé au repos quotidien en cas d'astreinte généralisée mise en place dans les conditions de la convention d'entreprise n°37.

Des modalités d'organisation appropriées et des renforts d'effectifs seront mis en place afin de limiter le nombre d'interventions et la fréquence de ces dérogations.

#### **Titre IV - Conditions spécifiques de la mise en place de l'ARTT relatives aux différentes filières professionnelles**

##### **Article 1 - Viabilité**

##### **1.1 : élaboration du tableau de service annuel**

Le tableau de service annuel sera établi dans les conditions fixées à l'article 4 du Titre II du présent accord. Il pourra intégrer différentes modalités d'horaires selon les besoins de chaque district :

— journées discontinues :

- elles doivent être majoritaires dans le tableau de service annuel (avec interruption maximum de 1 heure en milieu de journée),
- heure de début au plus tôt : 06h00,
- heure de fin au plus tard : 18h00 ;

- horaires de matin ou d'après-midi : s'il englobe intégralement la plage 11h00/14h00, il constitue une des modalités de journée continue. Les majorations prévues par la convention d'entreprise n°37 pour la journée continue seront appliquées ;

— la durée journalière minimale le week-end est de 3 heures avec attribution à titre dérogatoire d'un panier.

Le tableau de service annuel pourra être soit par district, soit par équipe, soit individuel. Mais, en tout état de cause, chaque agent aura son tableau de service annuel.

Les organisations existantes pourront être conservées lorsqu'elles répondent aux besoins du service de façon plus adaptée que les modalités prévues dans le présent accord.

### **1.2 : modification du tableau de service annuel**

Le tableau de service annuel devient l'horaire de référence des salariés non postés de la viabilité tel que défini par la convention d'entreprise n°37, son avenant, et ses modalités d'application.

Toute modification du tableau de service annuel entraînera l'application des majorations prévues par la convention d'entreprise n°37, sauf si elle est faite à la demande du salarié.

### **1.3 : modalités de mise en œuvre de la journée continue**

Les journées continues s'imposent à tous les agents de la filière.

Sera considérée comme journée continue, tout horaire intégrant la plage horaire 11h00/14h00.

Le repas sera pris dans un local ASF ou sur une aire de repos ou de service. Aucune journée continue nécessitant de prendre le repas à l'extérieur d'un local ne pourra être effectuée entre le 15 octobre et le 31 mars ou en cas de fortes intempéries.

Les journées discontinues seront majoritaires sur l'année civile (au minimum 55%).

Sur volontariat, il pourra être dérogé aux deux alinéas précédents.

La convention d'entreprise n°37 sera modifiée en conséquence.

#### **1.4 : modalités d'organisation de la propreté**

La propreté fait partie des missions permanentes de la filière viabilité. Lorsque les besoins du service nécessitent d'effectuer les tâches de propreté le week-end, il sera fait appel en priorité au volontariat.

A défaut de volontaires, il sera fait recours soit à des équipes spécifiques, qui seront constituées si les besoins le permettent et se consacreront en priorité à la propreté le week-end, soit à la sous-traitance.

Des mesures spécifiques seront prises lorsque cette activité est effectuée par des salariés volontaires de la filière viabilité en préretraite progressive. Dans ce cas, l'équivalent de 10% du temps travaillé sera placé par ASF sur le CET, afin de faciliter les congés de fin de carrière.

### **Article 2 - Autres filières**

#### **2.1 : principe d'élaboration du tableau de service annuel**

L'organisation mise en place devra permettre d'assurer la permanence du service et inter-service.

#### **2.2 : jours de repos ARTT**

Le nombre de jours de repos ARTT pourra être inférieur à 19,33 jours sur demande du salarié et avec l'accord de la hiérarchie.

Les jours d'ARTT seront intégrés dans le tableau de service annuel. Pour partie (1/3), ils pourront être, à l'initiative de l'agent, administrés comme les congés payés.

A l'initiative des agents, l'ARTT pourra être prise sous forme de journées ou de demi-journées, pouvant être cumulées entre elles et/ou accolées aux congés payés.

Le nombre de demi-journées planifiées dans le tableau de service est fixé en respectant la garantie de 19,33 jours complets d'ARTT.

### **Article 3 - Cadres et maîtrise d'encadrement**

#### **3.1 : définition**

L'ensemble de l'encadrement sera traité de façon cohérente, tout en tenant compte de la diversité des situations.

Au sein de la structure ASF, il existe :

- Les cadres tout horaire, non soumis à l'horaire collectif, du fait de leur niveau de responsabilité ou de leur type d'activité.
- Les cadres sur horaire pour lesquels la durée de travail ne peut être définie avec précision.
- La maîtrise d'encadrement qui comprend les conducteurs de travaux, les chefs d'atelier, les chefs de gare et les adjoints des chefs de gare, ainsi que le personnel administratif qui encadre d'autres salariés.

Le personnel administratif qui encadre d'autres salariés est intégré au sein d'une équipe et son temps de travail peut être prédéterminé. Sa durée de travail est fixée à 1596 heures. Elle sera répartie selon les modalités définies dans l'article 2 "Autres filières".

Les catégories de cadres "tout horaire" et "sur horaire" sont définies dans la convention n°45.

#### **3.2 : temps de travail pour les cadres sur horaire et la maîtrise d'encadrement**

Le présent accord, dans le cadre de la mise en place d'une convention de forfait, fixe le nombre de travail en jours. Ce nombre de jours de travail se substitue aux dispositions contractuelles relatives à la durée de travail. Il pourra être augmenté à la demande du salarié. Une limite de 7 jours pourra alimenter le compte épargne temps.

Chaque salarié dont le temps de travail est décompté en jour bénéficiera de 2 jours par an affectés au compte épargne temps.

Ces salariés ont toute latitude pour organiser leur activité quotidienne sous réserve de respecter le repos hebdomadaire, le repos quotidien et le maximum de jours travaillés par semaine fixés par la loi ou le présent accord.

Hors astreinte et déplacements, ils peuvent choisir leurs horaires de travail au cours de la journée, dans le cadre de la plage horaire : 06h00 au plus tôt/19h00 au plus tard.

Ils pourront à leur demande prévoir une planification, en accord avec leur responsable hiérarchique, de leurs activités hebdomadaires comportant des demi-journées de travail.

Les conditions d'application de l'ARTT, l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail qui en résulte seront examinées lors de l'entretien annuel, ainsi qu'en cours d'année si nécessaire.

Une négociation sera engagée sur la maîtrise d'encadrement. Dans la mesure où celle-ci ne serait pas finalisée avant la mise en place du présent accord, le temps de travail de la maîtrise d'encadrement sera décompté en heures.

## **Titre V - Rémunération**

Le salaire de base (indice x valeur du point) est maintenu.

Le taux horaire est déterminé par le rapport entre le salaire de base et l'horaire mensuel moyen de référence.

En conséquence, la mise en place du présent accord aura pour effet l'augmentation mécanique du taux horaire et de l'ensemble des majorations calculées sur le taux horaire.

## **Titre VI - ARPE**

Le dispositif de cessation anticipée d'activité mis en place par l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1995 modifié par celui du 5 février 1997 est prorogé pour tenir compte de l'accord du 22 décembre 1998 et pour la durée prévue dans celui-ci, soit jusqu'au 31 décembre 1999.

## **Titre VII - Impact sur les autres conventions**

Impact de la loi sur les autres conventions :

- Modification du champ d'application de la convention d'entreprise n°21 relative aux congés payés des agents à temps partiel.
- Modification de la convention d'entreprise n°41 portant sur l'annualisation du temps de travail.

Impact de la présente convention sur les autres conventions :

- Modification de l'horaire de référence de la convention d'entreprise n°37 relative à l'organisation de la viabilité.
- Avenant à la convention d'entreprise n°38 relative au compte épargne temps, pour l'alimentation et l'utilisation du CET.
- Modification de la convention d'entreprise n°45 portant diverses mesures relatives au temps de travail, à la charge de travail et aux carrières des cadres, pour tenir compte du décompte en jours de la durée du travail des cadres.

### **Titre VIII - Suivi de l'accord**

Des commissions de suivi de l'accord sont créées avec les organisations syndicales signataires dans chaque établissement puis au niveau société.

Elles se réuniront successivement pour faire un point des conditions d'application et notamment des créations d'emploi :

- durant le premier trimestre 2000 pour examiner la situation à fin 1999;
  - durant le troisième trimestre 2000 pour examiner la situation à fin juin 2000;
  - durant le premier trimestre 2001 pour examiner la situation à fin 2000.
- A cette occasion, les effets du présent accord en matière de rémunération seront analysés.

Chaque organisation syndicale signataire sera représentée par deux membres lors de ces réunions.

Conformément à la loi, un bilan de l'ARTT sera présenté chaque année dans chaque comité d'établissement, et transmis aux organisations syndicales présentes dans la société.

### **Titre IX - Date d'effet**

- Le dispositif ARPE visé par l'accord inter SEMCA du 24 juin 1999 prendra effet à la date de signature du présent accord.
- L'augmentation de la valeur du point, prévu par l'accord inter SEMCA susvisé, sera versée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 1999, sur la paie du mois suivant la signature du présent accord.
- Les autres dispositions prendront effet au 31 décembre 1999.

### **Titre X - Dénonciation**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. 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.

### **Titre XI - Dépôt légal**

La présente convention sera déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Vaucluse et auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail.

**\***



**Convention d'entreprise n° 51  
relative à l'aménagement et la réduction du temps de travail**

\*\*\*\*\*

**SOMMAIRE**

PREAMBULE	page 1
Titre I - Créations d'emplois	page 2
Titre II - Conditions générales de mise en œuvre de l'ARTT	page 2
Article 1 - Bénéficiaires	
Article 2 - Réduction de la durée du travail	
Article 3 - Aménagement du temps de travail	
Article 4 - Principes d'élaboration du tableau de service annuel	
Article 5 - Durée journalière	
Article 6 - Heures supplémentaires	
Article 7 - Horaires variables	
Article 8 - Temps partiel	
Article 9 - Saisonniers	
Article 10 - Astreinte	
Titre III - Modalités de prise de repos et de dérogation	page 8
Titre IV - Conditions spécifiques de la mise en place de l'ARTT relatives aux différentes filières professionnelles	page 9
Article 1 - Viabilité	
1.1 : élaboration du tableau de service annuel	
1.2 : modifications du tableau de service annuel	
1.3 : modalités de mise en œuvre de la journée continue	

1.4 : modalités d'organisation de la propriété

Article 2 - Autres filières

2.1 : principe d'élaboration du tableau de service annuel

2.2 : jours de repos ARTT

Article 3 - Cadres et maîtrise d'encadrement

3.1 : définition

3.2 : temps de travail pour les cadres sur horaire et la maîtrise d'encadrement

Titre V - Rémunération page 13

Titre VI - ARPE page 14

Titre VII - Impact sur les autres conventions page 14

Titre VIII - Suivi de l'accord page 15

Titre IX - Dates d'effet page 15

Titre X - Dénonciation page 16

Titre XI - Dépôt légal page 16

Convention d'entreprise n° 51 L'aménagement et la réduction du temps de travail	<b>Avenant n° 1</b>
Signé le 15 janvier 2000 Direction : Jacques TAVERNIER Syndicats signataires : CFDT - CFTC - CGC - FAT-SNAA	

### **Préambule**

L'article 3.1 du titre IV de la convention d'entreprise n°51 définit la maîtrise d'encadrement et l'article 3.2 précise qu'une négociation sur la maîtrise d'encadrement sera engagée afin de définir les modalités de décompte du temps de travail de cette catégorie de salariés.

La direction d'ASF souhaitait gérer la maîtrise d'encadrement de manière identique aux cadres, dans la mesure où celle-ci a une autonomie certaine dans l'organisation de son temps de travail, elle assume des responsabilités importantes et dispose des délégations nécessaires. La loi n°416 relative à la réduction négociée du temps de travail, adoptée le 15/12/1999, ne permet pas de décompter le temps de travail de la maîtrise d'encadrement, comme celui des cadres, en jours de travail. L'objet du présent avenant est de déterminer les modalités de mise en œuvre de l'ARTT pour la maîtrise d'encadrement. Il n'a pas pour objectif de remettre en cause les pratiques actuelles relatives à l'organisation du temps de travail de cette catégorie de salariés.

Les parties ont convenu ce qui suit :

### **Article premier : Bénéficiaires**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à la maîtrise d'encadrement appartenant aux filières ci-après :

- conducteurs de travaux
- chefs d'atelier
- chefs de gare et leurs adjoints

### **Article 2 : Réduction de la durée du travail**

La durée du travail pour la maîtrise d'encadrement, pour un salarié présent toute l'année et ayant droit à 25 jours ouvrés de congés payés, est forfaitairement de 1596 heures.

Le nombre de jours de repos ARTT sera de 19 jours par an. Ces jours de repos seront administrés comme des congés payés.

### **Article 3 : Aménagement du temps de travail**

La réduction du temps de travail s'effectue dans le cadre de la mise en place d'un aménagement et d'une modulation du temps de travail annuel afin d'adapter les organisations aux besoins d'activités des services.

Ces salariés ont toute latitude pour organiser leur activité quotidienne, sous réserve de respecter les repos hebdomadaire et quotidien, les durées de travail journalières et hebdomadaires, le maximum de jours travaillés par semaine fixé par la loi ou la convention d'entreprise N°51.

Afin de tenir compte du niveau d'activité de chaque agent de maîtrise concerné, il sera accordé par le directeur, sur proposition du responsable hiérarchique, de 3 à 10 de repos supplémentaires par an. La moyenne de ces jours, pour l'ensemble des agents de maîtrise d'une direction (tels que définis à l'article 1) sera, au minimum, de 6 jours. Ces jours de repos supplémentaires seront administrés comme des congés payés.

### **Article 4 : Attribution des jours de repos**

Le nombre total de jours de repos supplémentaires sera, au minimum, de 22 jours par an.

Dés l'année 2000, il sera tenu compte du niveau d'activité réalisé l'année précédente pour définir le nombre de jours attribués.

### **Article 5 : Elaboration du tableau de service annuel**

Un tableau de service annuel sera établi pour chaque salarié.

Ce tableau de service annuel sera élaboré en respectant les principes définis par la convention d'entreprise N°51. Les jours d'ARTT pourront être, à la demande de l'agent, posés pour tout ou partie dans le tableau de service annuel.

### **Article 6 : Compte épargne temps**

Les agents de maîtrise définis à l'article 1 de la présente convention pourront épargner à leur demande les jours de repos ARTT et les jours de repos supplémentaires dans les mêmes conditions que les cadres.

### **Article 7 : Forfaits**

Les agents de maîtrise d'encadrement disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, leur forfait annuel est fixé à 1596 heures. A ce forfait s'ajoute actuellement, pour certaines catégories, un forfait d'heures supplémentaires. Ces forfaits annuels de la maîtrise d'encadrement sont conservés, et gérés annuellement. : Ils seront versés 11 mois par an, à hauteur d'un 1/11<sup>ème</sup> du montant annuel et intégrés dans la base de l'indemnité de congés payés versée en juillet de chaque année.

Les forfait d'heures d'intervention seront versés pour chaque semaine d'astreinte effectuée. La mise en place de l'ARTT ne modifiera ni le volume actuel des heures d'astreinte, ni les tours d'astreinte existants.

### **Article 8 : Date d'effet**

Les dispositions prévues par le présent avenant prennent effet au 31/12/1999.

### **Article 9 : Dénonciation**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé 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 10 : Dépôt légal**

La présente convention sera déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Vaucluse et auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail.

Convention d'entreprise n° 51 L'aménagement et la réduction du temps de travail	<b>Avenant n° 2</b>
Signé le 6 novembre 2000 Date d'effet : 1 <sup>er</sup> février 2000 Direction : Jacques TAVERNIER Syndicats signataires : CFDT - CFTC - CGC - FAT-SNAA	

## **Préambule**

La convention d'entreprise n° 51 relative à l'ARTT a été négociée et conclue le 10 novembre 1999, dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, dite loi Aubry I et dans la perspective du projet de la loi Aubry II.

La date d'effet de cette convention a été fixée au 31 décembre 1999. Depuis cette date, la loi Aubry II du 19 janvier 2000 est entrée en vigueur.

La loi Aubry II ayant des impacts sur cette convention, les parties signataires conviennent d'adapter, par ce présent avenant, la convention d'entreprise n° 51 à ces nouvelles dispositions.

Elles ont arrêté et convenu ce qui suit

## **Article 1 - Le temps partiel modulé (TPM)**

### **1-1 - Les bénéficiaires**

Le personnel bénéficiaire du régime du temps partiel modulé est celui défini dans l'article premier du titre II de la convention d'entreprise n°51 signée le 10 novembre 1999.

### **1-2 - La durée du travail**

La durée de travail annuelle, ainsi que la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel modulé sera précisée dans le contrat de travail.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail sera de 4 heures.

Cette durée de travail pourra varier, en application de l'article L.212-4-6 du Code du travail, dans la limite du plus ou moins 1/3 de la moyenne horaire prévue dans le contrat, sans qu'il soit possible d'effectuer 35 heures au cours d'une semaine travaillée.

## **Article 2 - Le temps partiel pour raisons familiales**

### **2-1 - Les bénéficiaires**

Les bénéficiaires sont le personnel défini dans l'article premier de l'accord cadre Intersemca du 24 juin 1999, ainsi que le personnel dont la durée de travail est fixée à 35 heures pauses comprises, pour un temps complet, par la convention n° 40.

Ce régime peut être mis en place uniquement à la demande de ces salariés après accord de l'employeur.

La demande se fera par écrit et une réponse motivée en cas de refus, dans un délai maximum d'un mois, lui sera également faite par écrit par l'employeur.

### **2-2 - La durée du travail**

Un tableau de service annuel annexé au contrat de travail précisera les périodes travaillées et les périodes non travaillées fixées pour le salarié.

Pendant les périodes travaillées, le salarié sera occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, c'est-à-dire à temps complet. Les règles régissant le travail à temps complet lui seront applicables pendant ces périodes.

Toute modification des dates fixées pour les périodes non travaillées ne pourra se faire que par la conclusion d'un nouvel avenant au contrat de travail.

### **2-3 - Rémunération**

Un lissage de la rémunération sera effectué entre les périodes travaillées et les périodes non travaillées.

## **Article 3 : Date d'effet**

La date d'effet de cet avenant a été fixée au 1<sup>er</sup> février 2000.



#### **Article 4 : Dénonciation**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé 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 5 : Dépôt légal**

Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Vaucluse et auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail.

<b>CONVENTION D'ENTREPRISE n° 51</b> Aménagement et réduction du temps de travail	<b>Avenant n° 3</b>
Signée le 18 janvier 2001 Direction : Y. CHARRON Syndicats signataires : CFDT - CFTC - CFE/CGC - FAT-SNAA -	

## **Préambule**

Les parties signataires ont souhaité préciser dans le présent avenant les conditions d'aménagement des tableaux de service annuels de la DRE Valence en 2001. Elle ont arrêté et convenu ce qui suit.

### **Article Premier - Aménagement des tableaux de service annuels**

Pour l'année 2001, il est possible par accord d'établissement à la DRE Valence, de modifier pour le district de Montélimar, filière viabilité, le nombre minimum de jours de présence par semaine.

### **Article 2 - Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée (tableaux de service annuels 2001). Les parties conviennent de se revoir en septembre 2001 afin de faire un bilan sur cette expérience

### **Article 3 - Dépôt légal**

Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Vaucluse et auprès du secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail

\*