

## Accord n° 2010 - 01 relatif à la généralisation de la modulation

### Préambule

L'impératif de continuité d'exploitation, les variations saisonnières d'activité, l'organisation en services postés ont imposé le recours à du personnel sous contrat de travail à durée indéterminée dont la planification du temps de travail est effectuée au fur et à mesure de l'apparition des besoins pour le personnel du péage, des Postes Centraux d'Exploitation (PCE), du Poste de Supervision de l'Information (PSI), des Centres d'Assistance et de Supervision (CAS) et des Centres d'Intervention (CI).

En 2008, une réflexion a été engagée avec les partenaires sociaux sur l'organisation du temps de travail des salariés horaires, pour améliorer la prévisibilité de leurs temps de travail et de leurs repos.

Par volonté de simplification, on parlera dans le présent accord de :

- Postés avec cycle, pour les salariés postés avec cycle régulier 3x8 ou 2x8, à temps complet ou à temps partiel,
- Postés modulés, pour les salariés postés sans cycle relevant du chapitre 1<sup>er</sup> du présent accord,
- Postés fin de semaine pour les salariés relevant du 3<sup>ème</sup> du présent accord.

Ces trois dénominations seront retenues à l'exclusion de toute autre dans la suite du présent accord, elles sont uniquement fondées sur l'organisation du travail.

L'accord n° 2008-03 a permis l'évolution de régime de salarié horaire à modulé qui a été mise en œuvre de manière progressive, avec une période de test de 17 mois du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 mai 2010, sur :

- 5 sites péages « pilotes » et leurs centres d'intervention (CI) identifiés comme représentatifs (Arras, Roye, Saint Avold, Wailly Beaucamp, Ste Ménehould),
- ainsi que sur les deux PCE et le PSI pour lesquels l'organisation du travail est basée sur la flexibilité.

Il a également été convenu, dans l'accord n° 2008-03, d'améliorer la situation des salariés postés horaires des sites « non pilotes » notamment afin de les mettre dans une situation d'équité entre établissements. Cela a fait l'objet du chapitre 3 dudit accord intitulé « Consolidation et harmonisation du statut du personnel horaire ».

La réussite de cet accord implique une approche solidaire de l'ensemble du personnel des sites et services concernés. C'est pourquoi les parties signataires avaient décidé d'inclure dans l'accord de nouveaux principes sur les délais de prévenance liés aux absences dites « programmables ».

Les partenaires sociaux se sont rencontrés à 4 reprises durant la période test afin de faire un suivi de l'application de l'accord au sein des sites pilotes.

Il est ressorti de ces échanges, tant du côté des organisations syndicales que des responsables opérationnels des sites pilotes, des points forts, des difficultés d'application et des axes possibles d'amélioration de l'accord existant, mais pas d'obstacle empêchant une généralisation des dispositions du chapitre 1<sup>er</sup> de l'accord n° 2008-3 relatif à la « Mise en œuvre d'une modulation du temps de travail » à l'ensemble des sites et des services concernés à compter du 1<sup>er</sup> juin 2010. C'est l'objet du présent accord.

Par ailleurs, avec la loi du 20 août 2008, la cadre légal concernant différents types d'aménagement du temps de travail, dont la modulation, a évolué vers une plus grande souplesse offerte aux partenaires sociaux. C'est pourquoi ils conviennent de ne plus faire référence au programme indicatif de la modulation avec fixation de période de haute et de basse activité.

Pour simplifier le régime, les partenaires sociaux conviennent également de modifier la période de référence qui ne sera plus l'année civile du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre n mais calquée sur la période de référence pour les congés payés soit du 1<sup>er</sup> juin n au 31 mai n+1.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er - Champ d'application de l'accord	3
<b>Chapitre premier : Régime de la modulation du temps de travail dans la filière péage</b>	<b>3</b>
Article 2 - Champ d'application du chapitre premier	3
Article 3 - Durée du travail	3
Article 4 - Planification des horaires de travail	3
Article 5 - Planification des repos et week-ends	3
Article 6 - Contreparties pour délais de prévenance réduit en cas de modification ou d'ajout de postes	4
Article 7 - Suivi des heures mensualisées	4
Article 8 - Durée des postes et contreparties	5
Article 9 - Postes fractionnés et contreparties	5
Article 10 - Rémunération	5
Article 11 - Heures supplémentaires	6
Article 12 - Jours fériés	6
Article 13 - Indemnité pour pause non remplacée	6
Article 14 - Congés payés	6
Article 15 - Traitement des absences	7
Article 16 - Déplacements dans sites limitrophes	7
Article 17 - Modulation à temps partiel	7
Article 17-1 - Durée du travail	7
Article 17-2 - Heures complémentaires	8
Article 17-3 - Planification des postes et heures de travail	8
Article 17-4 - Postes fractionnés et contreparties	8
Article 17-5 - Traitement des absences	8
<b>Chapitre deuxième : La flexibilité</b>	<b>9</b>
Article 18 - Définition de la flexibilité pour les salariés du péage postés avec cycle	9
Article 19 - Définition de la flexibilité pour les opérateurs des PCE -PSI	9
Article 20 - Indemnisation de la flexibilité	10
Article 21 - Rémunération des éléments variables	10
<b>Chapitre troisième : Les contrats fin de semaine</b>	<b>10</b>
Article 22 - Durée du travail et heures complémentaires	10
Article 23 - Rémunération	11
<b>Chapitre quatrième : Plannification des absences programmables</b>	<b>11</b>
Article 24 - Tableau des délais de prévenance	11
<b>Chapitre cinquième : Dispositions finales</b>	<b>12</b>
Article 25 - Conséquences des adhésions à la CATS	12
Article 26 - Durée et date d'entrée en vigueur	12
Article 27 - Révision, dénonciation et adhésion	12
Article 28 - Dispositions transitoires	12
Article 29 - Conséquence de l'accord	13
Article 30 - Suivi de l'accord	13
Article 31 - Dépôt	13

## **Article 1er - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique, sous réserve des dispositions spécifiques déterminées ci-après notamment en début de chapitre, aux salariés postés non cadres de l'ensemble des établissements de la Société travaillant au sein de la filière péage, y compris les CAS et CI, ainsi qu'aux PCE et au PSI.

S'agissant des salariés postés avec cycle, à temps complet ou à temps partiel, il est expressément convenu que les dispositions du chapitre 1<sup>er</sup> ne leur sont pas applicables.

## **Chapitre premier : Régime de la modulation du temps de travail dans la filière péage**

Suite à la loi du 20 août 2008, les dispositions légales et réglementaires font référence à la « Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année » qui regroupe les anciens types d'aménagement du temps de travail dont la modulation.

Afin de conserver une continuité dans les termes utilisés, les parties signataires conviennent de maintenir les expressions « modulés » et « modulation » tout en faisant référence au nouveau cadre juridique issu de la loi précitée.

## **Article 2 - Champ d'application du chapitre premier**

La modulation du temps de travail, telle que définie dans le présent chapitre sera mise en œuvre pour l'ensemble des receveurs et des salariés des CAS et des CI, horaires ou modulés, ayant un contrat de travail à durée indéterminée en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord ainsi qu'à ceux embauchés postérieurement.

Les dispositions du présent chapitre ne remettent pas en cause les dispositions de l'accord d'entreprise n° 99-2 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qui continuent à s'appliquer dans les mêmes conditions au personnel concerné.

## **Article 3 - Durée du travail**

Pour un salarié posté avec modulation à temps plein, la durée du travail effectif sera de 1603 heures sur 215 postes maximum.

La répartition de cette durée de travail s'effectuera sur une période de 12 mois comprise du 1<sup>er</sup> juin de chaque année n au 31 mai de l'année n+1.

## **Article 4 - Planification des horaires de travail**

La planification individuelle indicative sera portée chaque mois à la connaissance des salariés dans les conditions collectives suivantes (affichage et remise des documents individuels) :

- Au plus tard le 30 avril de l'année n, seront planifiées pour la période de douze mois du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1, 50% des heures glissantes à réaliser sur cette période soit 800 heures,
- Chaque mois, dans les quinze derniers jours, seront planifiées 75% des heures glissantes prévues sur 12 mois, elles seront à réaliser sur les 3 mois suivants,
- Enfin, les heures restantes (25%) seront planifiées et affichées quatre semaines à l'avance.

Cette planification sera éventuellement complétée ou modifiée selon les besoins (remplacements d'absences notamment) moyennant le respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrés.

Si le délai de prévenance est inférieur, une indemnisation sera versée par poste effectué ainsi programmé selon les termes de l'article 6.

A titre exceptionnel, le salarié pourra, indiquer à sa hiérarchie le ou les jours où il souhaite être indisponible. La hiérarchie s'efforcera d'en tenir compte dans la planification et en examinera la faisabilité. Quelle que soit sa décision, elle fera connaître celle-ci au salarié concerné.

## **Article 5 - Planification des repos et week-ends**

Douze week-ends non travaillés seront planifiés à l'année, au rythme de un par mois.

Un week-end non travaillé planifié est défini par une période de repos débutant le vendredi à la fin du P2 (23 heures au maximum) et se terminant au début du P1 du lundi.

Par période de congés payés de trois semaines maximum, il sera décompté un seul week-end planifié. Dans le cas d'un congé d'une période de quatre semaines d'un seul tenant à cheval sur deux mois, il sera décompté deux week-ends.

Les week-ends inclus dans les périodes de maladie, les conversions de 13<sup>ème</sup> mois ainsi que les congés sans solde seront également considérés comme planifiés non travaillés.

Ces week-ends programmés entreront de fait dans la référence des 20 dimanches de repos définis dans le paragraphe 4 de l'article 23 l'accord interentreprises.

Sur six mois glissants, deux repos de 35 heures (24 heures + 11 heures) par mois seront également planifiés hors des semaines comportant déjà un week-end planifié et hors semaines précédant ou suivant les week-ends d'une période de congés payés.

La direction s'attachera à ne pas modifier cette planification sauf circonstance très exceptionnelle ; dans ce cas, le repos ou le week-end concerné sera re-planifié selon une date choisie par le salarié et fera l'objet d'un versement spécifique d'une indemnité de 4 points.

Ces dispositions ne mettent pas en cause les dispositions légales relatives aux repos hebdomadaires.

## **Article 6 - Contreparties pour délais de prévenance réduit en cas de modification ou d'ajout de postes**

### **1. Définition :**

Une modification de poste consiste :

- à transformer un jour non programmé travail en poste à effectuer,
- à fractionner un poste initialement non fractionné (auquel cas les dispositions de l'article 8 s'appliquent),
- à planifier un poste au dernier moment,
- à transformer un repos programmé en poste (ce qui ne pourra se produire que dans des circonstances exceptionnelles),
- à déplacer de plus de deux heures le poste initialement programmé.

Au sens du présent accord, le fait d'augmenter la durée du poste, ne constitue pas une modification de poste.

### **2. Contrepartie :**

Un poste planifié prévu ou modifié dans un délai supérieur ou égal à 7 jours ouvrés ne peut pas être refusé. Aucune contrepartie n'est due.

- Lorsqu'un délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés et supérieur à 3 jours ouvrés, le salarié posté avec modulation percevra la contrepartie suivante : 1,5 points par poste ainsi effectué.
- Si le délai est inférieur ou égal à 3 jours et supérieur ou égal à 24 heures, le salarié posté avec modulation percevra la contrepartie suivante : 3 points par poste ainsi effectué.
- Lorsque le délai de prévenance est inférieur à 24 heures, les heures effectuées seront qualifiées d'heures exceptionnelles.

Lorsque le salarié est en congés payés, les délais de prévenance sont comptabilisés dès le lendemain du dernier jour de congés.

## **Article 7 - Suivi des heures mensualisées**

En application de l'article 4 ci-dessus, 25% des heures seront planifiées selon les besoins et dans certains cas selon un délai de prévenance inférieur à 7 jours ouvrés.

Un suivi mensuel des heures travaillées sera mis en place par la direction.

En cas de non réalisation des heures prévues dans le mois (en dehors des situations d'absence sécurité sociale : de type arrêts maladie, AT etc...), y compris les heures prévues dans le cadre des 25% ci-dessus, à hauteur de 10%, sur deux mois consécutifs, une alerte sera déclenchée sous forme d'une rencontre avec le salarié concerné.

Lors de cette rencontre, des solutions seront définies afin d'une part, de préserver autant que possible la planification des postes et repos du salarié et de ses collègues travaillant dans le même site et d'autre part de réaliser l'objectif annuel d'heures convenu.

En fin de période, en cas d'impossibilité pour le salarié de compenser les heures contractuelles payées non effectuées sur le dernier mois (mai de l'année n), il sera effectué sur le premier mois suivant (juin de l'année n) une régularisation de ces heures par l'utilisation de compteurs et congés payés. Il s'agira par exemple de la récupération jour férié travaillé, la récupération pause, le jour « plus de 50 ans ».

### **Article 8 - Durée des postes et contreparties**

La durée des postes réalisés par les salariés postés avec modulation n'est pas uniforme.

La durée minimale d'un poste sera de 4 heures.

Lorsque la durée d'un poste sera inférieure à 6 heures de travail effectif, il sera versé 2,5 points.

La pause, bien qu'elle ne constitue pas du temps de travail effectif, sera payée et traitée comme du temps de travail effectif au titre de la durée hebdomadaire et annuelle.

### **Article 9 - Postes fractionnés et contreparties**

Les salariés postés avec modulation peuvent effectuer des postes dits fractionnés.

Un poste fractionné est divisé en deux parties dont l'interruption ne peut pas être inférieure à deux heures.

La durée totale du poste fractionné sera au minimum de 7 heures.

La durée minimale d'une fraction ne pourra être inférieure à 3 heures.

Ces postes seront réservés à des personnes dont le domicile est situé à 25 kilomètres maximum de la gare où le poste est réalisé.

Lorsqu'un poste est ainsi fractionné, les salariés postés avec modulation perçoivent 2 points ainsi que l'indemnité panier et, pour chaque partie de poste une indemnité d'éloignement conventionnelle.

Les salariés avec modulation, dans les gares dont la distribution horaire du trafic le justifie, pourront effectuer des postes fractionnés dont le nombre ne pourra être supérieur à 20% de l'ensemble des postes planifiés sur l'année. Ce nombre sera l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de cet accord.

Les besoins locaux en postes fractionnés seront explicités devant les comités d'établissement.

Les postes fractionnés des salariés postés avec modulation à temps partiel ne relèvent pas de cet article ; ils sont définis dans l'article 18-4 ci-après.

### **Article 10 - Rémunération**

La modulation à temps complet est mise en place dans le cadre d'une rémunération mensualisée.

Ainsi le salaire de base sera constant et indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois.

Chaque mois, le salarié posté avec modulation bénéficiera d'un salaire de base calculé comme suit : Indice x valeur du point x taux d'emploi.

Le taux horaire correspondra au salaire de base, auquel seront ajoutées les primes fixes et les indemnités de faisant fonction, divisé par 151h67.

S'ajouteront à cette rémunération les majorations liées aux postes effectués.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail au cours de la période de référence :

- Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés embauchés en cours de période de modulation suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.
- En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sur la base du temps réel de travail au cours de la présence par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire lissé de 35 heures.
- En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées.

La rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ou, pour que le salarié ne puisse pas perdre de rémunération sur son dernier bulletin de salaire il lui sera donné la possibilité de débiter d'autant ses compteurs de récupération ou le solde de congés payés.

Les heures excédentaires par rapport à 35 heures seront indemnisées au salarié avec les bonifications et les majorations applicables selon les dispositions règlementaires en vigueur.

## **Article 11 - Heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires :

- Les heures effectuées au-delà de 42 heures sur une semaine,
- Les heures effectuées au-delà de 1 603 heures sur la période de 12 mois du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1 (à l'exclusion des heures déjà décomptées comme heures supplémentaires au titre du tiret précédent).

Ces heures supplémentaires :

- sont imputées sur le contingent d'heures supplémentaires,
- donnent droit à la contrepartie conventionnelle en repos (repos compensateur) selon les modalités prévues par la convention collective nationale de branche,
- ouvrent droit à un paiement à 125%.

Les heures supplémentaires légales correspondent à du temps de travail effectif. Cela vaut tout spécialement pour l'appréciation des contingents.

## **Article 12 - Jours fériés**

Les salariés mensualisés modulés bénéficient de l'application de l'indemnité conventionnelle jour férié non travaillé pour les fériés chômés c'est-à-dire tombant sur un jour non travaillé.

## **Article 13 - Indemnité pour pause non remplacée**

Le choix sera proposé à chaque salarié d'opter, pour toute la période de 12 mois du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1, entre perception de l'indemnité de pause ou récupération par poste entier.

Lorsque l'employeur demande à un salarié modulé de rester à sa disposition pendant la pause ou lorsque cette situation se produit de fait, le salarié posté avec modulation perçoit une indemnité d'un montant égal à la fraction de son taux horaire correspondant à une durée de vingt minutes.

La récupération sera planifiée selon les modalités prévues au chapitre 4.

Les pratiques en matière de prise de pause ne sont pas remises en cause par le présent accord.

## **Article 14 - Congés payés**

Les congés payés accordés aux salariés modulés sont décomptés en jours ouvrés.

Le total maximum de jours d'absence autorisé pour un salarié modulé présente toute la période de référence sera de 40 jours calendaires hors fractionnement, soit 25 jours de congés payés ouvrés hors fractionnement.

Ainsi, pour chaque jour calendaire d'absence hors fractionnement accordé au salarié, il sera décompté 0,625 jour de congé ouvré.

Les jours supplémentaires de congés liés au fractionnement du congé principal en dehors de la période légale seront accordés dans les conditions suivantes :

- Si le solde des congés payés au 31 octobre est supérieur ou égal à 5 jours calendaires, le salarié bénéficie de 2 jours calendaires de fractionnement,
- Si le solde des congés payés au 31 octobre est supérieur ou égal à 8 jours calendaires, le salarié bénéficie de 4 jours calendaires de fractionnement.

Le nombre total de périodes d'absences au titre des congés ne pourra être supérieur à cinq (5) sur la période de référence.

Etant donné les engagements formulés dans cet accord en termes de planification de week-ends et de repos, lorsque des semaines entières de congés seront planifiées ; la règle est qu'en cas de période de trois semaines continues de congés, un week-end et un jour de repos hebdomadaire seront identifiés et décomptés parmi les 12 week-ends annuels et parmi les 24 repos définis dans l'article 5.

Il en sera de même pour un jour de repos hebdomadaire placé dans une semaine de congés.

Enfin, il est utile de préciser qu'un jour de congé débute à zéro heure et que lorsqu'il y aura un ou plusieurs jours fériés inclus dans une période de congés (c'est-à-dire encadrés) le ou les jours fériés ne seront pas décomptés comme congés payés.

L'article 23 de l'accord interentreprises s'applique notamment au titre de l'indemnisation des jours de congés.

### **Article 15 - Traitement des absences**

Chaque jour d'absence comptera pour 7 heures (35 h/5 jours), quelle que soit la durée programmée de la semaine concernée. Cette absence sera décomptée sur le volume d'heures prévues sur la période de 12 mois du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1.

Il est précisé qu'en cas d'absence maladie, accident du travail, les articles 27 et 28 de l'accord interentreprises sont appliqués.

Une semaine d'absence (par exemple : du dimanche au samedi) sera décomptée 35 heures.

Les absences Congés Payés ne sont pas concernées par cette référence.

### **Article 16 - Déplacements dans sites limitrophes**

Les salariés postés avec modulation se verront éventuellement proposer la possibilité de travailler sur la gare la plus proche du site limitrophe dans les limites géographiques existantes à la date de signature de l'accord, moyennant l'indemnité d'éloignement conventionnelle habituelle à laquelle s'ajoutera une indemnité kilométrique de déplacement (barème ASFA) calculée selon la distance entre cette gare et la dernière gare du site du salarié.

### **Article 17 - Modulation à temps partiel**

Toute demande de contrat de travail à temps partiel sera l'objet d'un examen par la hiérarchie. L'attribution de contrats à temps partiel sera faite selon les besoins et les possibilités du service.

Un avenant au contrat de travail sera proposé au salarié.

Cet avenant comportera les clauses obligatoires légales et sera établi pour une période de douze mois.

Un mois avant le terme de cette période, il sera discuté entre le salarié et l'employeur du renouvellement éventuel à l'identique pour une même période ou d'une modification du taux d'emploi.

Outre les 18-1 à 18-5 ci-après spécifiques à la modulation à temps partiel, les articles 2, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 14, 16 et 17 relatifs à la modulation temps complet sont également applicables à la modulation à temps partiel.

#### **Article 17-1 - Durée du travail**

Le temps partiel se définit comme une durée du temps de travail effectif différente du temps complet (1603 heures).

Cependant, pour permettre une organisation des plannings de travail satisfaisante pour la société et pour le salarié, la durée mensuelle de travail effectif des salariés à temps partiel sera organisée sur une période de 12 mois allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1 et proposée selon trois taux : 47,60%, 59,60% et 71,40 %.

Cette période commencera le premier jour d'un mois et se terminera le dernier jour du mois.

<b>Nombre de postes par semaine</b>	<b>Temps de travail effectif (hors CP) sur 12 mois (1603 * taux d'emploi)</b>	<b>Durée mensuelle pour le calcul de la rémunération (151.67 * taux d'emploi)</b>	<b>Limite de 10 % d'heures complémentaires</b>	<b>Limite 1/3 d'heures complémentaires</b>	<b>Taux d'emploi</b>
2	763	72,19	76	254	47,6 %
2,5	955	90,40	95	318	59,6 %
3	1144	108,29	114	381	71,4 %

## **Article 17-2 - Heures complémentaires**

Conformément au tableau récapitulatif ci-dessus, le salarié à temps partiel pourra effectuer des heures complémentaires dans la limite de 10 % du temps de travail effectif sur 12 mois soit :

- 76 heures (47,6 %),
- 95 heures (59.6 %)
- 114 heures (71.4 %)

Il pourra également être amené à dépasser ces 10 %, dans la limite de 1/3 du temps de travail effectif sur 12 mois, et dans ce cas, les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % donneront lieu à une majoration de salaire de 25 %.

En aucun cas, ces durées ne pourront conduire à des durées hebdomadaires supérieures ou égales à la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

## **Article 17-3 - Planification des postes et heures de travail**

La planification individuelle indicative sera portée chaque mois à la connaissance des salariés dans les conditions collectives suivantes (affichage et remise des documents individuels) :

- Au plus tard le 30 avril de l'année n, seront planifiées pour la période de douze mois du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1, 50% des heures à réaliser sur cette période.
- Chaque mois, dans les quinze derniers jours, seront planifiés 75% des heures glissantes prévues sur 12 mois, elles seront à réaliser sur les 3 mois suivants.
- Enfin, les heures restantes (25%) seront planifiées et affichés quatre semaines à l'avance.

Cette planification sera éventuellement complétée ou modifiée selon les besoins (remplacements d'absences notamment) moyennant le respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrés.

Le délai de prévenance peut être réduit à moins de 7 jours ouvrés et jusqu'à 3 jours ouvrés, et dans ce cas une indemnisation de 2 points sera versée par poste ainsi programmé.

## **Article 17-4 - Postes fractionnés et contreparties**

Les salariés postés avec modulation à temps partiel peuvent effectuer des postes dits fractionnés.

Un poste fractionné est divisé en deux parties dont l'interruption peut être supérieure à deux heures.

La durée minimale d'une fraction ne pourra être inférieure à 3 heures.

La durée totale du poste fractionné sera au minimum de 7 heures.

L'amplitude maximale sera de 12 heures.

Ces postes seront réservés à des personnes dont le domicile est situé à 25 kilomètres maximum de la gare où le poste est réalisé.

Les salariés postés avec modulation, dans les gares dont la distribution horaire du trafic le justifie, pourront effectuer des postes fractionnés dont le nombre ne pourra être supérieur à 20% de l'ensemble des postes planifiés sur l'année. Ce nombre sera l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de cet accord.

Lorsqu'un poste est ainsi fractionné, les salariés postés avec modulation perçoivent 2 points ainsi que l'indemnité de panier et pour chaque partie de poste une indemnité d'éloignement conventionnelle.

Les besoins locaux en postes fractionnés seront explicités devant les comités d'établissement.

## **Article 17-5 - Traitement des absences**

Chaque jour d'absence comptera pour 7 heures (35 h/5 jours) pro raté au taux d'emploi, quelle que soit la durée programmée de la semaine concernée. Cette absence sera décomptée sur le volume d'heures prévu la période de 12 mois du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1.

Il est précisé qu'en cas d'absence maladie, accident du travail, les articles 27 et 28 de l'accord interentreprises sont appliqués.

Les congés payés ne sont pas concernés par cette référence



## Chapitre deuxième : La flexibilité

L'une des voies nécessaires à l'amélioration de la prévisibilité des postes et des repos des salariés postés avec modulation consiste à obtenir de salariés postés avec cycle **volontaires** qu'ils acceptent que certains de leurs postes deviennent flexibles à l'intérieur des tours réguliers.

La réussite de cette mise en œuvre implique une approche solidaire de l'ensemble du personnel de la filière péage. Il a été décidé d'inclure dans le présent accord de nouveaux principes sur les délais de prévenance liés aux absences dites « programmables » telles que les congés, les récupérations etc. Il s'agit d'une démarche de programmation permettant d'améliorer sensiblement la prévisibilité des postes.

La mise en œuvre de cette modulation repose sur un partage des contraintes parmi les salariés postés avec cycle ; à savoir que sera mise en œuvre pour les salariés volontaires une flexibilité de 15% maximum de l'ensemble des postes travaillés. Ces postes rendus flexibles permettront d'offrir aux salariés postés avec modulation une meilleure planification des heures à effectuer et des repos.

Pour les salariés travaillant dans les PCE-PSI, leur organisation du travail nécessite des adaptations de planning pour faire face aux aléas du trafic et des accidents. Ces adaptations relèvent également de la flexibilité, laquelle sera au maximum de 30% de l'ensemble des postes travaillés.

### **Article 18 - Définition de la flexibilité pour les salariés du péage postés avec cycle**

Il s'agit d'une démarche volontaire, acceptée par le salarié posté avec cycle pour une durée d'un an renouvelable. Un document écrit acte cet accord du salarié.

Dans le planning annuel (comportant des postes et des repos) 15% maximum des postes de travail (soit au maximum 30 postes) peuvent être l'objet de flexibilité, soit par modification :

- de lieu c'est-à-dire travailler dans une autre gare que celle(s) prévue(s) au contrat,
- d'horaires c'est-à-dire, par exemple, un poste décalé.

Cette flexibilité ne se confond pas avec l'adaptation ponctuelle des salariés postés avec cycle pouvant aujourd'hui se traduire par l'appel à des heures supplémentaires (par exemple : augmentation de deux heures du poste programmé) ou appel aux heures de dernier moment qui seront qualifiées selon leur rang dans la semaine (heures majorées exceptionnelles ou heures supplémentaires exceptionnelles).

La planification individuelle des postes flexibles sera portée à la connaissance des salariés volontaires dans les conditions suivantes :

- Les postes rendus flexibles seront définis avec le salarié au plus tôt, le délai minimum est d'un mois glissant.
- Lorsque l'organisation du service permet la planification du nouveau poste, celui-ci sera déterminé immédiatement.
- Si ce poste est déterminé ou modifié selon un délai inférieur à 7 jours ouvrés, une indemnisation complémentaire par poste ainsi modifié sera versée selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'article 6.

### **Article 19 - Définition de la flexibilité pour les opérateurs des PCE -PSI**

Il s'agit d'une démarche volontaire, acceptée par l'opérateur posté. Un document écrit acte cet accord du salarié.

Dans le planning annuel (comportant des postes et des repos), 30% maximum des postes de travail (soit au maximum 58 postes) peuvent être l'objet de flexibilité, par une modification :

- d'horaires c'est-à-dire, par exemple, un poste décalé par exemple,
- de tâches c'est-à-dire, par exemple, la tenue à jour de plans d'intervention.

Cette flexibilité ne se confond pas avec l'adaptation ponctuelle des salariés postés avec cycle pouvant aujourd'hui se traduire par l'appel à des heures supplémentaires (par exemple : augmentation de deux heures du poste programmé) ou appel aux heures de dernier moment qui seront qualifiées selon leur rang dans la semaine (heures majorées exceptionnelles ou heures supplémentaires exceptionnelles).

La planification individuelle des postes flexibles sera portée à la connaissance des salariés dans les conditions suivantes :

- Les postes rendus flexibles seront définis avec le salarié au plus tôt, le délai minimum est d'un mois glissant.
- Lorsque l'organisation du service permet la planification du nouveau poste, celui-ci sera déterminé immédiatement.
- Si ce poste est déterminé ou modifié selon un délai inférieur à 7 jours ouvrés, une indemnisation complémentaire par poste ainsi modifié sera versée selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'article 6.

#### **Article 20 - Indemnisation de la flexibilité**

Une prime de 4 points est versée pour chaque poste rendu flexible.

Cette prime est versée même si au dernier moment le poste prévu flexible ne l'est plus.

#### **Article 21 - Rémunération des éléments variables**

Les majorations prévues au titre du planning initial seront maintenues pour chaque salarié optant pour la flexibilité, au titre des P1, P2 et P3, sur la période prévue.

Sera maintenue la majoration la plus favorable entre le poste rendu flexible et le poste initialement programmé.

### **Chapitre troisième : Les contrats fin de semaine**

Afin d'optimiser les engagements pris en termes de repos et de week-ends programmés pour les salariés postés avec modulation, la société aura recours à des contrats de travail pour des receveurs à temps partiel dont la spécificité sera de travailler en fin de semaine uniquement.

#### **Article 22 - Durée du travail et heures complémentaires**

La durée mensuelle du travail effectif des receveurs fin de semaine sera organisée sur une période de 12 mois allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1 et proposée selon trois taux : 23,8 %, 47,6 % et 71,4 %.

Ces heures seront effectuées les week-ends (du vendredi début du P2 au lundi fin du P1) et le cas échéant, les jours fériés et les week-ends prolongés.

Conformément au tableau récapitulatif ci-dessous, les receveurs fin de semaine pourront effectuer des heures complémentaires dans la limite de 10 % du temps de travail effectif sur 12 mois soit :

- 38 heures (23,8 %),
- 76 heures (47,6 %)
- 114 heures (71,4 %)

Ils pourront également être amenés à dépasser ces 10 %, dans la limite de 1/3 du temps de travail effectif sur 12 mois, et dans ce cas, les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % donneront lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée conventionnelle de travail d'un salarié à temps plein.

Nombre de postes par semaine	Temps de travail effectif (hors CP) sur 12 mois (1603 * taux d'emploi)	Durée mensuelle pour le calcul de la rémunération (151.67 * taux d'emploi)	Limite de 10 % d'heures complémentaires	Limite 1/3 d'heures complémentaires	Taux d'emploi
1	381	36.1	38	127	23,8 %
2	763	72,19	76	254	47,6 %
3	1144	108,29	114	381	71,4 %

## Article 23 - Rémunération

Les salariés postés fin de semaine sont rémunérés selon les règles et principes de la mensualisation.

Cette rémunération suit les mêmes principes au titre des éléments variables que celle des autres salariés de la société.

### Chapitre quatrième : Plannification des absences programmables

Le présent chapitre ne concerne que les absences dites « prévisibles » ou « planifiables » c'est-à-dire notamment les congés payés, la conversion 13<sup>ème</sup> mois, les stages de formation professionnelle au sens large, les récupérations de pause, jour férié. Il s'applique à l'ensemble du personnel de la filière péage (postés avec cycle, postés avec modulation et postés fin de semaine). Il a pour objet de fixer le cadre général dans lequel les prévisions et demandes d'absences pourront être formulées, afin d'en améliorer la prévisibilité et ce, pour une meilleure gestion des remplacements ponctuels et de courte durée notamment assurés par le personnel posté avec modulation ou posté fin de semaine.

## Article 24 - Tableau des délais de prévenance

Nature de l'absence	Délai de prévenance	Précisions
	Le mois en cours n'est pas pris en compte	
Congé principal (de 2 à 4 semaines continues) Dates prévisionnelles	9 mois avant Et communication par la hiérarchie des changements de tours des salariés postés avec cycle à ce moment là.	Il s'agit d'une prévision de congés, la confirmation des dates aura lieu 6 mois avant la période de congés concernée.
Congés payés autres (reliquats)	6 mois avant	
Formation	3 mois avant	
Récupération férié	3 mois avant	Selon une répartition lissée c'est-à-dire équilibrée sur les jours de la semaine et selon le cycle.
Récupération pause (pour salariés modulés, horaires, postés avec cycle)	3 mois avant	Selon une répartition lissée c'est-à-dire équilibrée sur les jours de la semaine et selon le cycle. Possible transfert sur CET à mettre en œuvre. Si pause non récupérée selon un délai de 18 mois au plus tard, un dialogue est instauré avec le salarié.
Repos compensateur nuit	1 mois avant	A l'initiative du salarié et avec accord de l'employeur.
Contrepartie conventionnelle en repos (Repos compensateur) HS	1 mois avant	Choix du salarié
Repos salarié + de 50 ans	3 mois avant	Choix du salarié
Congés exceptionnels pour événements familiaux programmables (mariage, etc.)	3 mois avant	
Heures sociales (CE - DP - CHCT, DSC)	12 mois avant	La direction confirmera les dates 6 mois avant les dates prévues.

## Chapitre cinquième : Dispositions finales

### Article 25 - Conséquences des adhésions à la CATS

Lorsque des emplois de receveurs et d'opérateurs postés avec cycle seront libérés suite à l'adhésion à la CATS, ces emplois seront proposés aux salariés postés avec modulation avec un contrat de travail posté avec cycle comportant d'office une flexibilité maximale à hauteur de 20%.

Les articles 20 et 21 du présent accord s'appliqueront aux salariés bénéficiaires.

La date d'effet sera au premier jour du mois suivant l'adhésion effective à la CATS.

### Article 26 - Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2010.

### Article 27 - Révision, dénonciation et adhésion

Les dispositions suivantes précisent les conditions dans lesquelles peuvent intervenir d'éventuelles modifications, soit dans le cadre d'une révision du texte, soit dans le cadre d'une dénonciation :

#### 1. Révision

Il est expressément convenu entre les parties signataires que le présent accord fera l'objet de négociations en vue de la conclusion d'un avenant de révision.

A cet effet, au moins 3 réunions de négociations se tiendront entre la signature du présent accord et le 31 juin 2010 soit, plus précisément en l'état actuel du calendrier des négociations, les 21 avril, 19 mai et 19 juin 2010.

#### 2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, avec un préavis de trois mois et selon les conditions prévues par le Code du travail.

Toute dénonciation ne pourra intervenir que dans la mesure où les voies et moyens de révision prévus par le présent accord n'auront pas permis d'aboutir à un accord.

La dénonciation doit être notifiée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires, ou adhérentes, du présent accord collectif. Elle donne lieu aux formalités de dépôt légal.

Dans tous les cas, la notification doit préciser expressément les dispositions faisant l'objet de la dénonciation.

#### 3. Adhésion

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

### Article 28 - Dispositions transitoires

La généralisation de l'accord 2008-3 dans les conditions prévues par le présent accord implique de prendre des dispositions transitoires pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 mai 2010 pour les receveurs horaires et modulés, temps plein et temps partiel, ayant un contrat de travail en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

S'agissant des receveurs horaires, un bilan des heures travaillées sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2010 sera effectué afin de s'assurer que les salariés ont atteint la durée minimale, hors congés payés, de 585 heures (5/12 \* 1404).

Les heures éventuellement manquantes pour atteindre cette durée minimale seront rémunérées à hauteur de 100%.

S'agissant des receveurs modulés à temps plein ou à temps partiel, un bilan des heures travaillées sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2010 sera effectué sur la base des durées suivantes :

- 668 heures (5/12 \* 1603) pour un modulé à temps complet,
- Temps partiel : 159 heures (23,8 %) - 320 heures (47,6 %) – 398 heures (59.6%) – 477 heures (71.4 %).

Les heures éventuellement accomplies au-delà de ces durées de travail effectif pour les receveurs modulés déclencheront le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires.

#### **Article 29 - Conséquence de l'accord**

Le présent accord se substituera aux accords et parties d'accords relatifs à l'intermittence. La liste des accords concernés est produite en annexe 3.

#### **Article 30 - Suivi de l'accord**

Le suivi de la mise en œuvre de cet accord sera réalisé tous les 4 mois avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise durant les 12 premiers mois d'application ou jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision dans cette période.

A l'issue de cette période, un bilan de l'application de la modulation sera effectué une fois par an en Comité Central d'Entreprise et en Comité d'Etablissement.

#### **Article 31 - Dépôt**

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 31 mars 2010

## **La CFTC est signataire**