

Accord n°2011-01 portant avenant à l'accord 2010-01 relatif à la modulation

Préambule

L'accord n°2010-01 a généralisé, au 1er juin 2010, la modulation du temps de travail (répartition des horaires sur une période de 12 mois) prévue par l'accord n°2008-03 sur tous les sites péage de la société.

Cet accord a également pris en considération les évolutions législatives sur les différents types d'aménagement du temps de travail et a modifié la période de référence qui est désormais fixée du 1er juin n au 31 mai n+1.

Le présent avenant a pour objet d'apporter les adaptations nécessaires à l'accord n°2010-01.

Sommaire

Préambule.....	1
Article 1er - Modification de l'article 3 « Durée du travail »	2
Article 2 - Nouvelle rédaction de l'article 4 « Planification des horaires de travail »	2
Article 3 - Modification de l'article 5 « Planification des repos et week-ends »	2
Article 4 - Nouvelle rédaction de l'article 6 « Contreparties pour délais de prévenance réduit en cas de modification ou d'ajout de postes »	3
Article 5 - Modification de l'article 7 « Suivi des heures mensualisées »	3
Article 6 - Nouvelle rédaction de l'article 11 « Heures supplémentaires »	4
Article 7 - Nouvelle rédaction de l'article 12 « Jours fériés »	4
Article 8 - Modification de l'article 14 « Congés payés »	4
Article 9 - Modification de l'article 15 « Traitement des absences »	5
Article 10 - Modification de l'article 17 « Modulation à temps partiel »	5
Article 11 - Modification de l'article 17-1 « Durée du travail »	5
Article 12 - Modification de l'article 17-2 « Heures complémentaires »	6
Article 13 - Nouvelle rédaction de l'article 17-3 « Contreparties pour délais de prévenance réduit en cas de modification ou d'ajout de postes »	6
Article 14 - Nouvelle rédaction de l'article 17-5 « Jours fériés - Congés payés - Traitement des absences »	6
Article 15 - Modification de l'article 18 « Définition de la flexibilité pour les salariés du péage postés avec cycle »	6
Article 16 - Modification de l'article 19 « Définition de la flexibilité pour les opérateurs des PCE - PSI »	7
Article 17 - Modification de l'article 22 « Durée du travail et heures complémentaires »	7
Article 18 - Modification de l'article 25 « Conséquence des adhésions à la CATS »	7
Article 19 - Durée et date d'entrée en vigueur.....	7
Article 20 - Révision, dénonciation et adhésion.....	7
Article 21 - Suivi de l'accord	8
Article 22 - Dépôt	8

Article 1er - Modification de l'article 3 « Durée du travail »

Le 1^{er} alinéa l'article 3 de l'accord n°2010-01 est modifié :

« Pour un salarié posté avec modulation à temps plein, la durée du travail effectif, incluant la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, est de 1603 heures sur 215 postes maximum. »

Les autres dispositions de l'article 3 de l'accord n°2010-01 restent inchangées.

Article 2 - Nouvelle rédaction de l'article 4 « Planification des horaires de travail »

L'article 4 de l'accord n°2010-01 est intégralement annulé et remplacé par :

« La planification individuelle indicative sera portée chaque mois à la connaissance des salariés dans les conditions collectives (affichage et remise des documents individuels) définies ci-après. En cas d'absence de longue durée, l'information sera transmise oralement par téléphone et / ou par envoi postal et / ou par courrier électronique.

Tous les 15 du mois m seront planifiées les heures normales de travail effectif prévues au contrat de travail dans les proportions suivantes :

- 100 % des heures à réaliser sur les 15 jours suivants et sur le mois suivant (m+1),
- 75 % des heures à réaliser sur les 2 mois suivants (m+2 et m+3),
- 50 % des heures à réaliser sur 3 mois suivants (m+4, m+5 et m+6).

Ainsi, chaque salarié disposera tous les mois d'une planification sur 6 mois et 15 jours.

Par exemple, le 15 juin, le salarié aura un planning avec 100 % des heures à réaliser sur le mois de juillet, 75 % des heures à réaliser sur les mois d'août et de septembre et 50 % des heures à réaliser sur les mois d'octobre, novembre et décembre.

Cette planification sera éventuellement complétée ou modifiée selon les besoins (remplacements d'absences notamment).

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

Le salarié doit bénéficier d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives à l'issue de son poste précédent, ce qui interdit les contre-postes de type P2 (13h-21h) suivi d'un P1 (5h-13h) ou P3 (21h-5h) suivi d'un P2 (13h-21h).

Par ailleurs et bien que conformes à la législation, certains enchaînements de postes de type P3 - repos - P1 ou P3 suivi d'un poste décalé de journée à partir de 16 heures doivent rester exceptionnels en cas d'impératif de fonctionnement ou d'accord du salarié. Ce type de poste ne doit donc pas être planifié à l'avance mais résulte d'une modification du planning. Ils feront l'objet d'un suivi. »

Article 3 - Modification de l'article 5 « Planification des repos et week-ends »

Le 1^{er} alinéa l'article 5 de l'accord n°2010-01 est modifié :

« Tous les 15 de chaque mois, douze week-ends non travaillés sont planifiés sur 12 mois glissants, au rythme de un par mois.

Par exemple, le 15 janvier de l'année n, le salarié aura 12 week-ends non travaillés planifiés sur la période de février n à janvier n+1. »

Les autres dispositions de l'article 5 de l'accord n°2010-01 restent inchangées.

Article 4 - Nouvelle rédaction de l'article 6 « Contreparties pour délais de prévenance réduit en cas de modification ou d'ajout de postes »

L'article 6 de l'accord n°2010-01 est intégralement annulé et remplacé par :

1. « Définition :

Une modification de poste consiste à :

- fractionner un poste initialement non fractionné (auquel cas les dispositions de l'article 8 s'appliquent),
- déplacer ou augmenter de plus de deux heures le poste initialement programmé.

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

Un ajout de poste consiste à :

- transformer un jour non programmé travail en poste à effectuer,
- transformer un repos programmé en poste à effectuer, ce qui ne pourra se produire que dans des circonstances exceptionnelles.

2. Contrepartie :

Un poste planifié ajouté dans un délai supérieur ou égal à 9 jours calendaires ne peut pas être refusé. Aucune contrepartie n'est due.

• Contreparties en cas d'ajout ou de modification de poste :

- Lorsqu'un délai de prévenance est inférieur à 9 jours calendaires et supérieur à 5 jours calendaires, le salarié posté avec modulation percevra la contrepartie suivante : **1,5 points** par poste ainsi effectué.
- Si le délai est inférieur ou égal à 5 jours calendaires 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, le salarié percevra la majoration exceptionnelle (170 % le jour ou 250 % la nuit) en fonction du nombre d'heures ainsi effectuées.

Ces heures sont prises en compte dans le calcul des 1 603 heures de travail effectif à effectuer sur la période de 12 mois et sont donc rémunérées à hauteur de 100 % dans le salaire mensuel de base. Si le salarié a effectué plus de 1 603 heures en fin de période, les éventuelles heures excédentaires seront rémunérées à 100 % en fin de période. Dans tous les cas, les heures exceptionnelles sont bien rémunérées, en intégralité, à 270 % ou 350 %.

Les heures exceptionnelles sont proposées en priorité aux salariés modulés, sous réserve des possibilités liées aux plannings et notamment des respects des durées maximales de travail et des durées minimales de repos, et de la disponibilité des intéressés.

• Contrepartie en cas de modification de poste :

Tout poste planifié puis modifié dans les conditions définies au point 1 (fractionnement, déplacement ou augmentation de plus de 2 heures), et non simplement ajouté, avec un délai de prévenance supérieur ou égal à 9 jours calendaires et inférieur à 6 mois donnera lieu à la contrepartie suivante : **0,5 point** par poste ainsi effectué.

Cette indemnisation ne sera pas due si le poste ainsi modifié est plus avantageux pour le salarié que le poste initial (majorations plus importantes et/ou indemnité conventionnelle de faisant fonction).

Les indemnités prévues par le présent article ne sont pas cumulables.

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

Article 5 - Modification de l'article 7 « Suivi des heures mensualisées »

La partie de phrase « 7 jours ouvrés » est remplacée par « 9 jours calendaires ».

Le 2ème alinéa de l'article 7 de l'accord n° 2010-01 est supprimé et remplacé par un nouvel alinéa en début d'article :

« Un suivi des heures travaillées sera mis en place par la direction et remis mensuellement aux salariés. »

Les autres dispositions de l'article 7 de l'accord n°2010-01 restent inchangées.

Article 6 - Nouvelle rédaction de l'article 11 « Heures supplémentaires »

L'article 11 de l'accord n°2010-01 est intégralement annulé et remplacé par :

« Constituent des heures supplémentaires :

1. Les heures effectuées au-delà de 42 heures de travail effectif sur une semaine.

Ces heures supplémentaires sont qualifiées à l'issue de chaque semaine et rémunérées avec les éléments variables du mois suivant.

Par exemple, si le salarié effectue 44 heures de travail effectif durant la 2^{ème} semaine du mois de janvier, 2 heures supplémentaires rémunérées à 125 % lui seront versées sur son bulletin de paie du mois de février.

2. A l'exclusion des heures rémunérées au titre du 1. ci-dessus, les heures effectuées au-delà de 1 603 heures sur la période de 12 mois du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1.

Ces heures supplémentaires seront qualifiées à l'issue de la période de 12 mois du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1 et rémunérées sur le bulletin de paie du mois de juillet n+1.

Un calcul intermédiaire sera effectué sur les heures de travail effectif réalisées du 1^{er} juin de l'année n au 30 novembre de l'année n. Les heures supplémentaires éventuellement effectuées au-delà de 801 heures seront rémunérées à hauteur de 90 % sur la paie du mois de janvier n+1.

En juillet n+1, lors du calcul définitif pour la période de 12 mois du 1^{er} juin n au 31 mai n+1 incluant les heures complémentaires éventuellement liées aux absences, les heures supplémentaires et/ou complémentaires éventuellement dues seront intégralement rémunérées après déduction de ce qui a été perçu en janvier qui reste néanmoins acquis au salarié (pas de reprise en cas de solde négatif).

Par exemple :

Un salarié effectue 850 heures de travail effectif du 1^{er} juin au 30 novembre 2010.

Il a déjà perçu sur les différents mois de paie et au titre de cette même période, 10 heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures hebdomadaires et 8 heures rémunérées en majoration exceptionnelle de jour à 170%.

En janvier 2011, il percevra la valeur, à hauteur de 90 %, de 8 heures supplémentaires rémunérées à 100 % et 31 heures supplémentaires à 125 %.

Au 31 mai 2011, le salarié a effectué 1 660 heures de travail effectif et il a pris 25 heures de repos compensateur. Il a été rémunéré de 12 heures supplémentaires au-delà de 42 heures hebdomadaires et 8 heures rémunérées en majoration exceptionnelle de jour à 170 % sur la totalité de la période de 12 mois.

Sur le bulletin de paie de juillet 2011, l'ensemble des éléments dus pour les 12 mois seront calculés à savoir :

- 8 heures supplémentaires à 100 % (majoration HE) ;
- 37 heures supplémentaires à 125 % (1660-1603-8-12) ;
- 25 heures complémentaires à 125 % (RC).

Le salarié percevra la différence, uniquement en cas de solde positif, entre les sommes issues de ce calcul et ce qu'il a perçu en janvier.»

Article 7 - Nouvelle rédaction de l'article 12 « Jours fériés »

L'article 12 de l'accord n°2010-01 est intégralement annulé et remplacé par :

« Les salariés modulés bénéficient de l'application de l'indemnité conventionnelle jour férié non travaillé pour les jours fériés chômés, c'est-à-dire coïncidant avec un jour non travaillé, qui sera comptabilisé à hauteur de 8,33 heures. »

Article 8 - Modification de l'article 14 « Congés payés »

Les trois premiers alinéas de l'article 14 de l'accord n°2010-01 sont remplacés par les cinq alinéas suivants :

« Les congés payés des salariés modulés sont pris en jours calendaires.

Un salarié modulé présent durant toute la période de référence a un droit de 40 jours calendaires de congés payés, hors fractionnement éventuel.

Ce nombre de jours calendaires correspond à 5 semaines des congés payés (7 jours x 5 semaines = 35 jours). Il comprend également 5 jours calendaires supplémentaires afin de tenir compte du fait que la pose des jours de congés payés s'effectue sur tous les jours compris entre 2 jours travaillés ou susceptibles de l'être, y compris les repos hebdomadaires et les week-ends planifiés.

Sur le bulletin de paie, chaque jour calendaire de congé compte pour 0,625 jour ouvré (25 / 40) qui est valorisé à hauteur de 8.33 heures.

Le congé principal d'une durée minimale de 14 jours calendaires sera pris dans la période légale du 1er mai au 31 octobre de chaque année. »

L'avant dernier alinéa de l'article 14 de l'accord n°2010-01 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Un jour de congé débute à zéro heure ce qui signifie que le salarié ne peut pas effectuer un poste 3 (P3) qui commence la veille de son congé et se termine le 1^{er} jour de congé sauf si le salarié est d'accord et, dans ce cas, le 1^{er} jour de congé n'est pas décompté comme congé payé.

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. »

Les autres dispositions de l'article 14 de l'accord n°2010-01 restent inchangées.

Article 9 - Modification de l'article 15 « Traitement des absences »

Le 1^{er} alinéa de l'article 15 de l'accord n°2010-01 est remplacé par :

« Chaque jour calendaire d'absence comptera pour 5 heures (35 h / 7 jours), quelle que soit la durée programmée de la semaine concernée, à l'exception des absences exceptionnelles pour événements familiaux, pour lesquelles chaque jour ouvré d'absence comptera pour 7 heures (35 h / 5 jours). »

Les autres dispositions de l'article 15 de l'accord n°2010-01 restent inchangées.

Article 10 - Modification de l'article 17 « Modulation à temps partiel »

Dans le 4^{ème} alinéa de l'article 17 de l'accord n°2010-01, la partie de phrase « Un mois avant le terme de cette période » et remplacée par « Trois mois avant le terme de cette période »

Le dernier alinéa l'article 17 de l'accord n°2010-01 est remplacé par :

« Outre les 17-1 à 17-5 ci-après spécifiques à la modulation à temps partiel, les articles suivants relatifs à la modulation temps complet sont également applicables à la modulation à temps partiel :

- 2 (Champ d'application),
- 4 (Planification des horaires de travail),
- 5 (Planification des repos et week-ends),
- 7 (Suivi des heures mensualisées),
- 8 (Durée des postes et contreparties),
- 10 (Rémunération),
- 13 (Indemnité pour pause non remplacée),
- 16 (Déplacements dans les sites limitrophes). »

Les autres dispositions de l'article 17 de l'accord n°2010-01 restent inchangées.

Article 11 - Modification de l'article 17-1 « Durée du travail »

Dans le 2^{ème} alinéa de l'article 17-1 de l'accord n°2010-01, la partie de phrase « selon trois taux : 47,60%, 59,60% et 71,40%. » et remplacée par « selon quatre taux : 47,6 %, 59,6 %, 71,4 % et 80 % »

La tableau de l'article 17-1 de l'accord n°2010-01 est modifié et remplacé par le tableau suivant :

Nombre maximum de postes sur 12 mois	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
103	763	72,19	76	254	47,6 %
129	955	90,40	95	318	59,6 %
154	1144	108,29	114	381	71,4 %
172	1282	121,34	128	427	80 %

Les autres dispositions de l'article 17-1 de l'accord n°2010-01 restent inchangées.

Article 12 - Modification de l'article 17-2 « Heures complémentaires »

Dans le 1er alinéa de l'article 17-3 de l'accord n° 2010-01, un 4ème tiret est ajouté :

« - 128 heures (80 %) »

Les autres dispositions de l'article 17-2 de l'accord n°2010-01 restent inchangées.

Article 13 - Nouvelle rédaction de l'article 17-3 « Contreparties pour délais de prévenance réduit en cas de modification ou d'ajout de postes »

L'article 17-3 de l'accord n°2010-01 est intégrale ment annulé et remplacé par :

« En cas de modification ou d'ajout de poste tels que définis à l'article 6.1, les receveurs modulés à temps partiel bénéficient des mêmes contreparties pour délais de prévenance réduits telles que définies à l'article 6.2 sauf lorsqu'un délai de prévenance est inférieur à 9 jours calendaires et supérieur à 5 jours calendaires, le salarié posté avec modulation à temps partiel percevra la contrepartie suivante : **2 points** par poste. »

Article 14 - Nouvelle rédaction de l'article 17-5 « Jours fériés - Congés payés - Traitement des absences »

L'article 17-5 de l'accord n°2010-01 est intégrale ment annulé et remplacé par :

« Les articles 12 (Jours fériés), 14 (Congés payés) et 15 (Traitement des absences) relatifs à la modulation temps complet sont également applicables à la modulation à temps partiel sous réserve d'une adaptation de la durée quotidienne de référence à leur taux d'emploi.

Par exemple, un salarié avec un taux d'emploi de 80 % devant effectuer 1282 heures de travail effectif sur 12 mois bénéficiera :

- *de l'indemnité conventionnelle jour férié non travaillé pour 6.66 heures (8.33 * 80%),*
- *40 jours calendaires de congés payés avec un jour calendaire qui équivaut à 0.625 jours ouvrés à 6.66 heures,*
- *1 jour calendaire d'arrêt maladie comptera pour 4 heures (5 * 80%),*
- *1 jour ouvré d'absence exceptionnelle pour évènement familial comptera pour 5.6 heures (7 * 80%). »*

Article 15 - Modification de l'article 18 « Définition de la flexibilité pour les salariés du péage postés avec cycle »

La partie de phrase « 7 jours ouvrés » est remplacée par « 9 jours calendaires ».

Article 16 - Modification de l'article 19 « Définition de la flexibilité pour les opérateurs des PCE - PSI »

La partie de phrase « 7 jours ouvrés » est remplacée par « 9 jours calendaires ».

Article 17 - Modification de l'article 22 « Durée du travail et heures complémentaires »

Le 2^{ème} alinéa de l'article 22 de l'accord n°2010-01 est modifié comme suit :

« Ces heures seront effectuées les week-ends (du vendredi début du P1 au lundi fin du P2) et le cas échéant, les jours fériés et les week-ends prolongés. Les formations, réunions ou visites médicales pourront être planifiées en dehors de cette période. »

Les autres dispositions de l'article 22 de l'accord n°2010-01 restent inchangées.

Article 18 - Modification de l'article 25 « Conséquence des adhésions à la CATS »

La partie de phrase « postés avec modulation avec un contrat » est remplacée par « modulés qui bénéficient d'un contrat ».

Article 19 - Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le **1er juin 2011**.

Article 20 - 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

Le présent avenant pourra être révisé d'un commun accord entre les parties signataires de l'accord initial.

2. Dénonciation

Le présent avenant 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 avenant 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 avenant. 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 avenant pourra y adhérer conformément aux dispositions légales.

Article 21 - Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre de cet avenant sera réalisé tous les 4 mois avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise durant les 12 premiers mois d'application.

Article 22 - Dépôt

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 23 février 2011

La CFTC est signataire

Annexe 1 - Nouvelle rédaction de l'accord d'entreprise n° 2010-01

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^{er} 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, **incluant la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées**, est 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^{er} 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 (affichage et remise des documents individuels) définies ci-après. En cas d'absence de longue durée, l'information sera transmise oralement par téléphone et / ou par envoi postal et / ou par courrier électronique.

Tous les 15 du mois m seront planifiées les heures normales de travail effectif prévues au contrat de travail dans les proportions suivantes :

- **100 % des heures à réaliser sur les 15 jours suivants et sur le mois suivant (m+1),**
- **75 % des heures à réaliser sur les 2 mois suivants (m+2 et m+3),**
- **50 % des heures à réaliser sur 3 mois suivants (m+4, m+5 et m+6).**

Ainsi, chaque salarié disposera tous les mois d'une planification sur 6 mois et 15 jours.

Par exemple, le 15 juin, le salarié aura un planning avec 100 % des heures à réaliser sur le mois de juillet, 75 % des heures à réaliser sur les mois d'août et de septembre et 50 % des heures à réaliser sur les mois d'octobre, novembre et décembre.

Cette planification sera éventuellement complétée ou modifiée selon les besoins (remplacements d'absences notamment).

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

Le salarié doit bénéficier d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives à l'issue de son poste précédent, ce qui interdit les contre-postes de type P2 (13h-21h) suivi d'un P1 (5h-13h) ou P3 (21h-5h) suivi d'un P2 (13h-21h).

Par ailleurs et bien que conformes à la législation, certains enchaînements de postes de type P3 - repos - P1 ou P3 suivi d'un poste décalé de journée à partir de 16 heures doivent rester exceptionnels en cas d'impératif de fonctionnement ou d'accord du salarié. Ce type de poste ne doit donc pas être planifié à l'avance mais résulte d'une modification du planning. Ils feront l'objet d'un suivi.

Article 5 - Planification des repos et week-ends

Tous les 15 de chaque mois, douze week-ends non travaillés sont planifiés sur 12 mois glissants, au rythme de un par mois.

Par exemple, le 15 janvier de l'année n, le salarié aura 12 week-ends non travaillés planifiés sur la période de février n à janvier n+1.

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^{ème} 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 :

- fractionner un poste initialement non fractionné (auquel cas les dispositions de l'article 8 s'appliquent),
- déplacer ou augmenter de plus de deux heures le poste initialement programmé.

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

Un ajout de poste consiste à :

- transformer un jour non programmé travail en poste à effectuer,
- transformer un repos programmé en poste à effectuer, ce qui ne pourra se produire que dans des circonstances exceptionnelles.

2. Contrepartie :

Un poste planifié ajouté dans un délai supérieur ou égal à 9 jours calendaires ne peut pas être refusé. Aucune contrepartie n'est due.

- Contreparties en cas d'ajout ou de modification de poste :
 - Lorsqu'un délai de prévenance est inférieur à 9 jours calendaires et supérieur à 5 jours calendaires, le salarié posté avec modulation percevra la contrepartie suivante : 1,5 points par poste ainsi effectué.
 - Si le délai est inférieur ou égal à 5 jours calendaires 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, le salarié percevra la majoration exceptionnelle (170 % le jour ou 250 % la nuit) en fonction du nombre d'heures ainsi effectuées.

Ces heures sont prises en compte dans le calcul des 1 603 heures de travail effectif à effectuer sur la période de 12 mois et sont donc rémunérées à hauteur de 100 % dans le salaire mensuel de base. Si le salarié a effectué plus de 1 603 heures en fin de période, les éventuelles heures excédentaires seront rémunérées à 100 % en fin de période. Dans tous les cas, les heures exceptionnelles sont bien rémunérées, en intégralité, à 270 % ou 350 %.

Les heures exceptionnelles sont proposées en priorité aux salariés modulés, sous réserve des possibilités liées aux plannings et notamment des respects des durées maximales de travail et des durées minimales de repos, et de la disponibilité des intéressés.

- Contrepartie en cas de modification de poste :

Tout poste planifié puis modifié dans les conditions définies au point 1 (fractionnement, déplacement ou augmentation de plus de 2 heures), et non simplement ajouté, avec un délai de prévenance supérieur ou égal à 9 jours calendaires et inférieur à 6 mois donnera lieu à la contrepartie suivante : 0,5 point par poste ainsi effectué.

Cette indemnisation ne sera pas due si le poste ainsi modifié est plus avantageux pour le salarié que le poste initial (majorations plus importantes et/ou indemnité conventionnelle de faisant fonction).

Les indemnités prévues par le présent article ne sont pas cumulables.

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

Un suivi des heures travaillées sera mis en place par la direction et remis mensuellement aux salariés.

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 **9 jours calendaires**.

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 réglementaires en vigueur.

Article 11 - Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

1. Les heures effectuées au-delà de 42 heures de travail effectif sur une semaine.

Ces heures supplémentaires sont qualifiées à l'issue de chaque semaine et rémunérées avec les éléments variables du mois suivant.

Par exemple, si le salarié effectue 44 heures de travail effectif durant la 2^{ème} semaine du mois de janvier, 2 heures supplémentaires rémunérées à 125 % lui seront versées sur son bulletin de paie du mois de février.

2. A l'exclusion des heures rémunérées au titre du 1. ci-dessus, les heures effectuées au-delà de 1 603 heures sur la période de 12 mois du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1.

Ces heures supplémentaires seront qualifiées à l'issue de la période de 12 mois du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1 et rémunérées sur le bulletin de paie du mois de juillet n+1.

Un calcul intermédiaire sera effectué sur les heures de travail effectif réalisées du 1^{er} juin de l'année n au 30 novembre de l'année n. Les heures supplémentaires éventuellement effectuées au-delà de 801 heures seront rémunérées à hauteur de 90 % sur la paie du mois de janvier n+1.

En juillet n+1, lors du calcul définitif pour la période de 12 mois du 1^{er} juin n au 31 mai n+1 incluant les heures complémentaires éventuellement liées aux absences, les heures supplémentaires et/ou complémentaires éventuellement dues seront intégralement rémunérées après déduction de ce qui a été perçu en janvier qui reste néanmoins acquis au salarié (pas de reprise en cas de solde négatif).

Par exemple :

Un salarié effectue 850 heures de travail effectif du 1^{er} juin au 30 novembre 2010.

Il a déjà perçu sur les différents mois de paie et au titre de cette même période, 10 heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures hebdomadaires et 8 heures rémunérées en majoration exceptionnelle de jour à 170%.

En janvier 2011, il percevra la valeur, à hauteur de 90 %, de 8 heures supplémentaires rémunérées à 100 % et 31 heures supplémentaires à 125 %.

Au 31 mai 2011, le salarié a effectué 1 660 heures de travail effectif et il a pris 25 heures de repos compensateur. Il a été rémunéré de 12 heures supplémentaires au-delà de 42 heures hebdomadaires et 8 heures rémunérées en majoration exceptionnelle de jour à 170 % sur la totalité de la période de 12 mois.

Sur le bulletin de paie de juillet 2011, l'ensemble des éléments dus pour les 12 mois seront calculés à savoir :

- 8 heures supplémentaires à 100 % (majoration HE),
- 37 heures supplémentaires à 125 % (1660-1603-8-12),
- 25 heures complémentaires à 125 % (RC).

Le salarié percevra la différence, uniquement en cas de solde positif, entre les sommes issues de ce calcul et ce qu'il a perçu en janvier.

Article 12 - Jours fériés

Les salariés modulés bénéficient de l'application de l'indemnité conventionnelle jour férié non travaillé pour les jours fériés chômés, c'est-à-dire coïncidant avec un jour non travaillé, qui sera comptabilisé à hauteur de 8,33 heures.

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^{er} 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 des salariés modulés sont pris en jours calendaires.

Un salarié modulé présent durant toute la période de référence a un droit de 40 jours calendaires de congés payés, hors fractionnement éventuel.

Ce nombre de jours calendaires correspond à 5 semaines des congés payés (7 jours x 5 semaines = 35 jours). Il comprend également 5 jours calendaires supplémentaires afin de tenir compte du fait que la pose des jours de congés payés s'effectue sur tous les jours compris entre 2 jours travaillés ou susceptibles de l'être, y compris les repos hebdomadaires et les week-ends planifiés.

Sur le bulletin de paie, chaque jour calendaire de congé compte pour 0,625 jour ouvré (25 / 40) qui est valorisé à hauteur de 8.33 heures.

Le congé principal d'une durée minimale de 14 jours calendaires sera pris dans la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

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.

Un jour de congé débute à zéro heure ce qui signifie que le salarié ne peut pas effectuer un poste 3 (P3) qui commence la veille de son congé et se termine le 1^{er} jour de congé sauf si le salarié est d'accord et, dans ce cas, le 1^{er} jour de congé n'est pas décompté comme congé payé.

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 calendaire d'absence comptera pour 5 heures (35 h / 7 jours), quelle que soit la durée programmée de la semaine concernée, à l'exception des absences exceptionnelles pour évènements familiaux, pour lesquelles chaque jour ouvré d'absence comptera pour 7 heures (35 h / 5 jours).

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.

Trois 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 17-1 à 17-5 ci-après spécifiques à la modulation à temps partiel, les articles suivants relatifs à la modulation temps complet sont également applicables à la modulation à temps partiel :

- 2 (Champ d'application),
- 4 (Planification des horaires de travail),
- 5 (Planification des repos et week-ends),
- 7 (Suivi des heures mensualisées),
- 8 (Durée des postes et contreparties),
- 10 (Rémunération),
- 13 (Indemnité pour pause non remplacée),
- 16 (Déplacements dans les sites limitrophes).

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^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1 et proposée **selon quatre taux : 47,60%, 59,60% et 71,40 % et 80 %**.

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

Nombre maximum de postes sur 12 mois	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
103	763	72,19	76	254	47,6 %
129	955	90,40	95	318	59,6 %
154	1144	108,29	114	381	71,4 %
172	1282	121,34	128	427	80 %

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 %)
- **128 heures (80 %)**

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 - Contreparties pour délais de prévenance réduit en cas de modification ou d'ajout de postes

En cas de modification ou d'ajout de poste tels que définis à l'article 6.1, les receveurs modulés à temps partiel bénéficient des mêmes contreparties pour délais de prévenance réduits telles que définies à l'article 6.2 sauf lorsqu'un délai de prévenance est inférieur à 9 jours calendaires et supérieur à 5 jours calendaires, le salarié posté avec modulation à temps partiel percevra la contrepartie suivante : 2 points par poste.

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 - Jours fériés - Congés payés - Traitement des absences

Les articles 12 (Jours fériés), 14 (Congés payés) et 15 (Traitement des absences) relatifs à la modulation temps complet sont également applicables à la modulation à temps partiel sous réserve d'une adaptation de la durée quotidienne de référence à leur taux d'emploi.

Par exemple, un salarié avec un taux d'emploi de 80 % devant effectuer 1282 heures de travail effectif sur 12 mois bénéficiera :

- *de l'indemnité conventionnelle jour férié non travaillé pour 6.66 heures (8.33 * 80%),*
- *40 jours calendaires de congés payés avec un jour calendaire qui équivaut à 0.625 jours ouvrés à 6.66 heures,*
- *1 jour calendaire d'arrêt maladie comptera pour 4 heures (5 * 80%),*
- *1 jour ouvré d'absence exceptionnelle pour événement familial comptera pour 5.6 heures (7 * 80%).*

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 **9 jours calendaires**, 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 **9 jours calendaires**, 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^{er} 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 P1 au lundi fin du P2) et le cas échéant, les jours fériés et les week-ends prolongés. Les formations, réunions ou visites médicales pourront être planifiées en dehors de cette période.

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^{ème} 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.

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 **modulés qui bénéficient d'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.