



Société des Autoroutes Paris-Rhin-Rhône

Direction des Ressources Humaines

ACCORD D'ENTREPRISE N° 1999.1

MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE D'ACCORD PARITAIRE RELATIF A
L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
(A.R.T.T.)

ENTRE :

La Société des Autoroutes PARIS RHIN RHONE, représentée par M. DETERNE, son Directeur Général,
D'UNE PART,

ET :

les organisations syndicales suivantes :

- C.F.D.T. représentée par *DEFFLET Agnes*
- C.F.T.C. représentée par *Laurent Lagriffoul*
- C.G.C. représentée par *Agnès FICHET*
- C.G.T. représentée par *DANIEL MILAN*
- C.G.T.-F.O. représentée par *Alexis LECHE P*
- C.N.S.F. représentée par *Carole ADRIEN*
- F.A.T./S.N.A.A. représentée par *M^{me} O. LETOURNEL*
- SUD représentée par *M^r ROSSIGNOL*

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

AF *LL* *A*
27
COL R *R* *AL*

SOMMAIRE

<i>PREAMBULE</i>	<i>PAGE 3</i>
<i>ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION</i>	
<i>ARTICLE II - CREATION D'EMPLOIS</i>	<i>PAGE 3</i>
<i>ARTICLE III - PRINCIPES GENERAUX D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</i>	<i>PAGE 4</i>
III.1. Durée du travail	page 4
III.2. Temps de travail effectif et temps de travail payé	page 6
III.3. Décompte du temps de travail	page 6
III.4. Jours de repos supplémentaires	page 6
III.5. Amplitude pour les activités non posées en continu	page 7
III.6. Temps de repos quotidien	page 7
III.7. Temps de pause	page 8
III.8. Saisons	page 8
III.9. Heures supplémentaires, heures d'intervention, heures exceptionnelles	page 9
<i>ARTICLE IV - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL</i>	<i>PAGE 11</i>
IV.1. Personnel non soumis à décompte horaire	page 11
IV.2. Personnel travaillant normalement selon un horaire affiché du lundi au vendredi	page 12
IV.3. Personnel travaillant selon un horaire variable du lundi au vendredi	page 13
IV.4. Personnel non posté en continu travaillant selon un tour de service du dimanche au samedi	page 14
IV.5. Personnel posté 3 x 8 en continu	page 15
<i>ARTICLE V - CONTRAT A TEMPS PARTIEL (base 39 H) A LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD</i>	<i>PAGE 15</i>
<i>ARTICLE VI - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE ANNUALISE</i>	<i>PAGE 16</i>
<i>ARTICLE VII - TAUX HORAIRE ET EVOLUTION SALARIALE</i>	<i>PAGE 17</i>
<i>ARTICLE VIII - GESTION DES CONGES</i>	<i>PAGE 18</i>
<i>ARTICLE IX - INCIDENCE DE L'ACCORD PARITAIRE DU 24 JUIN 1999 ET DU PRESENT ACCORD SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE</i>	<i>PAGE 19</i>
<i>ARTICLE X - DATE D'EFFET - DENONCIATION</i>	<i>PAGE 20</i>
<i>ARTICLE XI - SUIVI DE L'ACCORD</i>	<i>PAGE 20</i>
<i>ARTICLE XII - DEPOT LEGAL</i>	<i>PAGE 20</i>

2.17 LL
SOL R

MR

→

10L

PREAMBULE

Le protocole inter-SEMCA du 24 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail fixe un cadre général d'application de la loi du 13 juin 1998 commun à l'ensemble des Sociétés concernées, et prévoit que les modalités pratiques de sa mise en œuvre sont du ressort et de la responsabilité de chacune de ces Sociétés.

Tel est l'objet du présent accord négocié entre la S.A.P.R.R. et les partenaires sociaux, dont la triple ambition est de favoriser l'embauche, d'améliorer les conditions de vie des salariés sous forme de journées de repos supplémentaires, et d'optimiser l'organisation du travail afin de mieux répondre à la demande des clients tout en maintenant les grands équilibres financiers.

Il est précisé que le présent accord ne préjuge pas des dispositions éventuellement plus favorables du projet de loi du 28 juillet 1999 en cours d'examen par le Parlement.

ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société.

Cependant, les dispositions relatives à la réduction du temps de travail ne concernent que les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 35 heures en moyenne sur l'année (référence temps plein) à la date de signature du présent accord, à savoir les salariés non postés en continu, ainsi que les salariés à temps partiel dont l'horaire est basé sur une référence hebdomadaire de 39 heures.

ARTICLE II - CREATION D'EMPLOIS

La création globale d'emplois à la S.A.P.R.R. pour les années 1999 et 2000 ne sera pas inférieure à 320 équivalents temps plein, dont 130 au titre de la R.T.T.. La ventilation par activité est la suivante :

. Péage	: 105 (dont 50 en 1999)
. Viabilité, Sécurité, Atelier	: 135 (dont 50 en 1999)
. Structure	: 80 (dont 50 en 1999)

Les éventuelles augmentations de taux d'emploi d'agents à temps partiel déjà en poste s'imputeront sur ce total.

Certaines embauches autorisées en 1999 interviendront physiquement en 2000.

Chaque filiale bénéficiera de créations d'emplois.

Les créations d'emplois générées par la R.T.T. auront lieu prioritairement dans les unités opérationnelles avec pour corollaire une décentralisation accrue des missions et des responsabilités, afin de mieux répondre aux attentes des clients, notamment en matière de nouveaux services.

AL
D.M
[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] AL

ARTICLE III - PRINCIPES GENERAUX D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

III.1. DUREE DU TRAVAIL

A dater du 31 décembre 1999 minuit, la durée de travail brute de l'ensemble des salariés de la S.A.P.R.R. est ramenée de 39 heures x 52 = 2028 heures (référence temps plein) pour les personnels non postés 3 x 8, à 35 heures x 52 = 1820 heures. C'est cette dernière valeur qui est utilisée pour calculer le taux horaire servant de base au paiement des accessoires pour tous les salariés (voir article VII).

III.1.1. Salariés non postés en continu

A la même date, la durée conventionnelle nette de travail effectif des salariés à temps plein non postés en continu est ramenée à 1596 heures par an, par l'octroi de jours de repos supplémentaires et/ou par la réduction de la durée quotidienne moyenne de travail.

La répartition des journées de travail est précisée dans le tour de service établi sur une base annuelle.

Le travail effectif "est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles" (article L 212.4 du Code du Travail).

Les 1596 heures ci-dessus s'entendent donc après déduction des droits à congés payés acquis, à jours fériés et ponts non récupérables, et à jours de repos R.T.T.

La récupération des jours fériés (travaillés ou coïncidant avec un jour de repos normal) est programmée en début d'année. Les salariés peuvent à titre individuel, demander le déplacement et le cumul des jours de récupération prévus sur une période de 4 mois, en respectant un délai de prévenance de 4 semaines, ou renoncer à la récupération et choisir de travailler ces journées. Il s'agit dans ce cas d'heures supplémentaires s'ajoutant aux 1596 heures et rémunérées comme telles.

D.M LL
 PK
 O.L
 R

PK

→

AL

III.1.2. Salariés postés 3 x 8 en continu

L'accord-cadre inter SEMCA du 24 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail stipule que la pause est décomptée en totalité dans la durée conventionnelle moyenne hebdomadaire de travail de 35 heures.

Cependant, les salariés postés isolés doivent rester à la disposition de l'employeur pendant cette pause et par ailleurs les temps de prise de poste et de passation de consignes sont limités au minimum. Dans ces conditions, il est convenu :

- de ne pas remettre en cause le rythme actuel du tour de service :
3 jours de travail/2 jours de repos.
- de fixer uniformément le temps de prise de poste, de passation de consignes et/ou de reddition des comptes et d'habillage à 20' en moyenne.
- de programmer les récupérations des 11 jours fériés garantis en début d'année. Les salariés peuvent, à titre individuel, demander le déplacement et le cumul des jours de récupération prévus sur une période de 4 mois, en respectant un délai de prévenance de 4 semaines, ou renoncer à la récupération et choisir de travailler ces journées.
- d'attribuer 3 jours (postes) de repos supplémentaires aux agents postés 3 x 8 au titre des contraintes liées aux pauses et aux temps de prise de poste.
- d'attribuer une indemnité de sujétion de prise de poste de 0,3 point à chaque poste entier de 8 heures 20'.

AR
D.M
L
R
P
C
O
L
P

AR

AD

AL

III.2. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET TEMPS DE TRAVAIL PAYE

Des occupations n'entrant pas dans la définition du travail effectif peuvent donner lieu à rémunération, mais elles ne sont pas pour autant considérées comme du travail effectif au regard des durées de travail maximum légales (journalière et hebdomadaire) et du décompte des heures supplémentaires.

Tel est notamment le cas de l'astreinte.

La formation est considérée, quant à elle, comme du travail effectif (à l'exception des congés individuels de formation où le contrat de travail est suspendu).

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont également assimilés à un temps de travail effectif.

III.3. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte du temps de travail se fait :

- en heures pour les agents d'exécution, les agents de maîtrise et les cadres en position P 1 et P 2,
- en journées, avec référence à l'horaire annuel de 1596 heures, pour les cadres en position P 3 et P 4,
- en journées sans référence horaire pour les cadres en position P 5.

III.4. JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES

Pour la détermination du droit à jours de repos supplémentaires, les règles sont les mêmes que celles des congés payés, mais appliquées dans le cadre de l'année civile. En particulier, ces droits sont accordés au prorata du temps de présence pour les arrivées et départs en cours d'année.

Les modalités d'attribution de jours de repos supplémentaires selon l'organisation du travail sont précisées dans l'article IV ci-après.

Les jours de repos R.T.T., programmés en début d'année, sont placés en dehors des périodes de forte production prévues par la hiérarchie.

Les jours de repos supplémentaires, gérés comme des congés payés, doivent être pris en totalité dans l'année civile de référence.

AF LL
J.M. A
OL R

AL AL

III.5. AMPLITUDE POUR LES ACTIVITES NON POSTEES EN CONTINU

L'amplitude de la semaine ou de la journée de travail représente le nombre de jours (pour la semaine) ou d'heures (pour la journée), pendant lesquels un travail peut être programmé dans une activité donnée.

La programmation collective du travail permet de couvrir au minimum la plage 7 heures -18 heures pour l'activité Viabilité des districts.

Pour les autres activités, cette plage est au minimum 9 H-17 H, avec une interruption possible du service collectif pendant 1 heure entre 12 H et 13 H 30'.

III.6. TEMPS DE REPOS QUOTIDIEN

La période de repos entre 2 postes de travail programmés est de 11 heures minimum.

Le temps de repos peut être ramené à 9 heures minimum en cas d'événement imprévu le justifiant pour les salariés exerçant une activité concourant à assurer la sécurité des biens et des personnes ainsi que pour les salariés dont l'activité est caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité de service liée à la sécurité. Il s'agit, à la date de signature de l'accord :

- *Districts* : activités Viabilité, Parc-Bâtiment, Sécurité, encadrement participant à l'astreinte Sécurité.
- *D.R.Ex* : encadrement participant à l'astreinte de sécurité, maintenance des équipements de sécurité.
- *Directions Centrales* : encadrement participant à l'astreinte de sécurité, personnels chargés de la sécurité des bâtiments, Electroniciens et Informaticiens participant à l'astreinte.

Pour l'application de ces dispositions, il est considéré que les interventions liées à la sécurité accomplies sur rappel représentent des vacations qui se rattachent à la période travaillée la plus proche. L'ensemble constitue alors un poste unique dit coupé, effectué en 2 ou plusieurs séquences d'une durée totale de 10 heures maximum (exceptionnellement 12) de travail effectif.

Les contraintes légales peuvent conduire à anticiper ou à retarder le poste normalement prévu après l'intervention. Dans le cas où le poste est retardé, sa fin n'est pas décalée au-delà de 20 H, et les heures prévues au tour mais non faites sont réputées exécutées.

HC LL
D.M A
EOL
P

HC A AL

III.7. TEMPS DE PAUSE

III.7.1. Salariés postés 3 x 8 en continu

Les postes de travail entiers effectués dans le cadre d'une activité postée en continu donnent lieu à attribution de 20' de pause, décomptée dans la durée conventionnelle de 35 heures de travail hebdomadaire (+ 20' dans certaines barrières).

Les salariés postés isolés prennent cette pause sans quitter leur poste de travail, de manière continue ou discontinue, à des moments qu'ils choisissent au regard des nécessités de service.

III.7.2. Salariés non postés

Une pause de 20', décomptée dans la durée conventionnelle de 35 heures de travail hebdomadaire, est attribuée pour les postes d'une durée de 6 heures et plus accomplis dans le cadre de la journée continue, c'est-à-dire lorsque cette pause est prise sur le lieu du travail en cours ou à proximité immédiate.

Pour l'activité péage, la durée de 6 heures ci-dessus est réduite à 4 heures.

III.8. SAISONS

Le total des périodes pendant lesquelles le recours aux saisonniers est possible est au maximum de 160 jours calendaires sur l'année civile.

Le calendrier des saisons est arrêté par Etablissement en octobre de l'année précédente, en fonction de l'évolution prévue du trafic. Il est communiqué aux Comités d'Etablissements.

Les emplois de saisonniers concernent les activités Péage, Entretien-Surveillances-Atelier, Administration.

La durée d'un contrat de saisonnier ne peut être inférieure à 3 jours.

Au péage, en dehors des saisons, des contrats pour surcroît d'activité ne peuvent être établis que pour 20 jours calendaires au maximum par gare et par an. Ils donnent lieu à information des Comités d'Etablissement.

R. L.
D. M.
S. O. L.
P.

HR

III.9. HEURES SUPPLEMENTAIRES. HEURES D'INTERVENTION. HEURES EXCEPTIONNELLES

III.9.1. Heures supplémentaires

III.9.1.1. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Il est fixé à 130 heures.

S'imputent sur ce contingent les heures supplémentaires effectuées pour assurer la sécurité, les heures d'intervention, les heures exceptionnelles.

A la demande de l'agent, le paiement de ces heures peut être remplacé par un repos récupérateur. Dans ce cas, seules les majorations sont rémunérées. Les heures ainsi récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

III.9.1.2. Décompte et rémunération

- Salariés des catégories Exécution et Maîtrise

** postés en continu*

Les heures supplémentaires, qui doivent rester aussi limitées que possible, sont décomptées à l'échéance du cycle. Elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

** non postés et ne relevant pas de l'horaire variable*

Sont considérées comme heures supplémentaires, entrant dans le contingent annuel, les heures de travail effectif ou assimilées à du travail effectif qui dépassent la durée de travail effectif prévue dans la semaine, à savoir du dimanche 0 H au samedi 24 H.

Toute heure de travail accomplie dans une journée en plus de l'horaire normalement prévu bénéficie, indépendamment du nombre d'heures de travail effectif effectué dans la semaine, d'une majoration d'heure supplémentaire (voir III.9.2. : heures d'intervention et exceptionnelles).

** non postés bénéficiant de l'horaire variable*

L'horaire variable exclut l'exécution d'heures supplémentaires.

D.M L. A.

~~SOL R~~

AR → AL

- Cadres

* Cadres de la position P 5

Du fait de leur large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, ils ne sont pas soumis à la réglementation sur le temps de travail.

* Cadres des positions P 4 et P 3

Leur temps de travail est décompté en jours du fait de la latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail. Il ne donne donc pas lieu à décompte d'heures supplémentaires.

* Cadres des positions P 2 et P 1

Application des dispositions prévues ci-dessus pour les personnels non-cadres.

III.9.2. Heures d'intervention et heures exceptionnelles

Toute heure de travail accomplie dans une journée en plus de l'horaire normalement prévu, dans une situation d'heures d'intervention (pendant l'astreinte) ou d'heure exceptionnelle (sur rappel), bénéficie, indépendamment du nombre d'heures effectuées dans la semaine, des majorations conventionnelles.

Les dispositions suivantes sont appliquées pour les cadres :

- P 5 : ni heures d'intervention, ni heures exceptionnelles
- P 4-P 3 : rémunération des plus-values
- P 2-P 1 : dispositions identiques à celles des personnels non cadres

if LL
J.M
SOL
P

AL

ARTICLE IV - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL

IV.1. PERSONNELS NON SOUMIS A DECOMPTE HORAIRE

Les personnels concernés sont les cadres en position P.3, P 4 et P 5 qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leur temps de travail pour justifier un décompte en jours et non en heures.

IV.1.1. Couverture de la semaine

Les cadres P 3 à P 5 travaillent normalement 5 jours dans la semaine, du lundi au vendredi sauf dispositions particulières (chefs de district pendant leur semaine d'astreinte) ou événements particuliers (P.C., interventions, chantiers).

IV.1.2. Nombre de jours de repos R.T.T.

15 jours, gérés comme des congés payés.

IV.1.3. Durée conventionnelle de travail dans l'année

Cadres P 5 : 210 jours sans référence horaire

Cadres P 3 et P 4 : 210 jours avec référence à l'horaire annuel conventionnel de 1596 heures, soit en moyenne 7 heures 36' (38 heures pour 5 jours)

Les cadres en position P 3 et P 4 veillent eux-mêmes au respect de la législation du travail, notamment pour ce qui est de la durée quotidienne maximale et des temps de repos. Ils produisent un compte rendu d'activité hebdomadaire en jours.

AL
D.M
S.O.L.P

AL

AL

IV.2. PERSONNEL TRAVAILLANT NORMALEMENT SELON UN HORAIRE AFFICHE DU LUNDI AU VENDREDI

IV.2.1. Nombre de jours de repos R.T.T.

15 jours, gérés comme les congés payés.

IV.2.2. Durée conventionnelle de travail dans l'année

Nombre d'heures	: 1596 heures
Nombre de jours conventionnels	: 210 jours
Durée journalière moyenne conventionnelle (38 heures 15' pour 5 jours)	: 7 heures 36'

Sous réserve des nécessités de service, les personnels peuvent convertir 10 jours de R.T.T. en réduction de la durée hebdomadaire de travail, selon un horaire fixe individuel. Ils bénéficient alors de 5 jours de repos R.T.T. gérés comme des congés payés.

Leur nombre de jours de travail conventionnel est en conséquence de 220 jours par an pour une durée journalière moyenne conventionnelle de travail de 7 heures 15' (36 heures 15' pour 5 jours).

IV.2.3. Programmation de travail le samedi

Le travail programmé occasionnellement le samedi pour les agents travaillant normalement du lundi au vendredi concerne actuellement :

- l'encadrement du district pendant la semaine d'astreinte,
- l'atelier par nécessité de service hivernal,
- la maintenance électrique et électronique dans les districts gérant les tunnels.

Tout autre programmation de travail le samedi pourra intervenir ultérieurement par accord collectif.

IV.2.4. Pause

- soit coupure (notamment pour le déjeuner) de 1 heure minimum, n'étant pas du travail effectif.
- soit, dans le cadre de la journée continue, 20' de pause prise sur le lieu du travail en cours (ou à proximité immédiate), décomptée dans la durée conventionnelle de 35 heures de travail hebdomadaire.

AL
J.M. A.
OL R

AL

IV.3. PERSONNEL TRAVAILLANT SELON UN HORAIRE VARIABLE DU LUNDI AU VENDREDI

IV.3.1. Nombre de jours de repos R.T.T.

15 jours (pouvant être pris par demi-journée), gérés comme des congés payés.

Les salariés gèrent individuellement leur temps de travail pendant les plages variables et doivent être présents pendant les plages fixes.

Plages fixes obligatoires de travail :

9 H 30 - 11 H 45'

14 H 00 - 16 H 00

La semaine de référence pour le calcul des périodes non travaillées est fixée à 38 H.

Il est précisé que les journées de pont (à l'exception du pont non récupérable) s'imputent sur les jours de repos R.T.T. ou sur les congés annuels.

IV.3.2. Durée conventionnelle de travail dans l'année

- nombre d'heures : 1596 heures
- nombre de jours conventionnel : 210 jours
- durée journalière moyenne conventionnelle : 7 heures 36' (38 heures pour 5 jours)

IV.3.3. Pause

La coupure pour le déjeuner, d'une durée minimum de 45', se situe dans la plage variable définie par le règlement de l'horaire variable. Il ne s'agit pas de travail effectif.

CC
J.M
SOL R

AL

T

AL

IV.4. PERSONNEL NON POSTE EN CONTINU TRAVAILLANT SELON UN TOUR DE SERVICE DU DIMANCHE AU SAMEDI

La programmation systématique de travail les samedis et dimanches répond à des raisons de sécurité ou à des nécessités de service.

IV.4.1 Nombre de jours de repos R.T.T.

20 jours dont

10 jours programmés dans le tour de service

10 jours à l'initiative du salarié, gérés comme les congés payés.

IV.4.2. Durée conventionnelle de travail dans l'année

Nombre d'heures : 1596 heures

Nombre de jours conventionnels : 205 jours

Durée journalière moyenne conventionnelle : 7 heures 47' (38 heures 55' pour 5 jours)

IV.4.3. Pause

- soit coupure (notamment pour le déjeuner) de 1 heure minimum, n'étant pas du travail effectif.

- soit, dans le cadre de la journée continue, 20' de pause prise sur le lieu du travail en cours (ou à proximité immédiate), décomptée dans la durée conventionnelle de 35 heures de travail hebdomadaire, pour tout poste de durée égale ou supérieure à 6 heures.

* u
J.M. II'
SOL R

HE

T)

IAL

IV.5. PERSONNEL POSTE 3 x 8 EN CONTINU

Les salariés postés en continu travaillent 7 jours/7 , 24 H/24, en 3 postes.

IV.5.1. Nombre de jours de repos supplémentaires

En application de l'article III.1.2, le nombre de jours de repos supplémentaires est de 3 jours, gérés comme des congés payés.

IV.5.2. Durée conventionnelle de travail dans l'année

Pour un emploi à temps plein, le nombre de postes entiers programmés est ramené à 180 par an.

Par ailleurs, les salariés peuvent demander à travailler tout ou partie des 11 jours programmés pour la récupération des jours fériés.

IV.5.3. Pause

Le temps de pause de 20' (+ 20' dans certaines barrières et sous certaines conditions) est décompté dans la durée conventionnelle de 35 heures de travail hebdomadaire.

ARTICLE V - CONTRAT A TEMPS PARTIEL (base 39 H) A LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD

Les salariés à temps partiel (mensualisés et annualisés) bénéficient de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions et conditions que les salariés à temps complet. Leur taux d'emploi reste identique mais s'applique sur 151,67 heures par mois au lieu de 169 heures, ce qui engendre une diminution de leur nombre d'heures travaillées.

Cependant, les salariés peuvent, à leur demande, conserver leur nombre actuel d'heures travaillées et donc augmenter leur taux d'emploi.

En cas de création ou de vacance de poste, ces derniers sont en outre prioritaires, dans le cadre de la mise en œuvre de la R.T.T. pour, à leur demande, augmenter leur taux d'emploi (à l'exception des pré-retraités à mi-temps pour lesquels le mi-temps ne peut être dépassé).

W LL
D.M
EOL

HE

AL

ARTICLE VI - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE ANNUALISE

Un contrat à durée indéterminée annualisé à temps plein ou à temps partiel est créé par accord d'entreprise distinct. Il a pour double objectif de remplacer les contrats de T.P.A. et de permettre la titularisation de C.D.D. effectuant plus de 800 heures dans l'année.

Ces contrats correspondent d'une part à des emplois de la Convention Collective de Receveur, Receveur-Chef, O.A.Q. 1^{ère} et 2^{ème} catégorie en échelle VI ou VII et d'autre part à des emplois polyvalents par principe classés en niveau 3 (échelle VIII) :

P.A.A. : Péage-Administration-Accueil

S.V.A : Sécurité-Viabilité-Atelier

La durée annuelle conventionnelle pour un plein temps est de
 $1596 \times 0,95 = 1516$ heures,
 avec possibilité de temps partiel à partir de 800 heures (53 %).

Les jours de repos sont :

28 jours calendaires de neutralisation (programmés en même temps que les congés par périodes insécables de 7 jours calendaires)

96 jours de repos garantis (2 jours en moyenne pour 48 semaines)

11 jours garantis de récupération de jours fériés

5 jours de repos supplémentaires incluant automatiquement les jours des fractionnement (gérés comme des congés) .

25 jours de congés payés

soit 165 jours de repos ou congés.

AF LL A
 D.M
 Sol R

R

+

AL

ARTICLE VII - TAUX HORAIRE ET EVOLUTION SALARIALE

VII.1. TAUX HORAIRE

Pour tous les agents à plein temps, le salaire de base correspond à 1820 heures de travail conventionnel brut/an.

Le salaire de base des bénéficiaires de la R.T.T., qui est le résultat de la multiplication du classement indiciaire par la valeur du point d'indice, demeure inchangé.

Le mode de calcul des diverses majorations de salaire n'est pas modifié. En conséquence, le passage à 35 heures se traduit par une augmentation arithmétique du taux horaire à partir duquel sont payées ces majorations (ce taux est calculé en divisant le salaire de base pour l'horaire mensuel moyen de référence, or celui-ci va diminuer, de 169 heures à 151,67 heures).

Modalités particulières d'application aux personnels 3x8 postés en continu :

La S.A.P.R.R. a réduit à 35 heures par semaine la durée moyenne de travail des salariés postés en continu le 19 décembre 1984 (accord d'entreprise n° 1984.4.), mettant ainsi en application les dispositions de l'ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982, relative à la durée du travail et aux congés payés.

Le taux horaire des salariés postés est donc déjà calculé depuis cette date sur une base moyenne de 1820 heures brutes/an.

AK
D.M
E.O.L. &

AK

7,

AL

VII.2. EVOLUTION SALARIALE

La hausse de la valeur du point fixée par l'accord paritaire pour 1999 se traduira par le versement d'une prime basée sur le salaire brut cumulé entre le 1^{er} janvier 1999 et le dernier jour du mois de signature du présent accord.

ARTICLE VIII - GESTION DES CONGES :

Par nécessité de service, doit être respecté le principe des 2 tiers de l'effectif simultanément présent au travail, les arrondis s'appréciant par défaut. Cette obligation s'analyse par unité et par activité.

Pour l'appréciation de cette règle des deux tiers, sont prises en compte les absences suivantes :

- congés payés, jours de repos gérés comme des congés payés.
- absences pour conversion du 13^{ème} mois en congés (cette conversion ne peut intervenir que par mois ou quinzaine).
- jours de congés pour âge et ancienneté.
- congés sans solde.

Ces mêmes absences sont prises en compte pour la détermination des droits à fractionnement.

AF U
J.M
DOL

RE

T

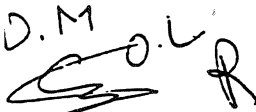
IAL

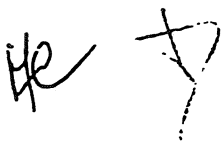
**ARTICLE IX - INCIDENCE DE L'ACCORD PARITAIRE DU 24 JUIN 1999 ET DU PRESENT
ACCORD SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE**

Au 1^{er} janvier 2000, toute référence à un temps de travail de 39 heures est remplacé par 35 heures, notamment pour ce qui est des majorations de $\frac{39}{35}$ ^{ème}.

Les accords d'entreprise suivants seront adaptés ou annulés dans un délai de 2 mois à la date de la signature du présent accord :

- | | |
|---------|--|
| 1982 | Application des droits conventionnels au personnel d'exécution temps partiel (30 septembre) |
| 1984.4 | Mise en place de la 5ème équipe pour les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu (voir également avenants 1988.7 et 1990.4) |
| 1987.2 | Durée du travail des salariés à temps partiel et des salariés sous contrat à durée déterminée |
| 1988.6 | Rémunération des heures décalées |
| 1990. 4 | Avenant à l'accord d'entreprise 1984.4 (mise en place de la 5e équipe) précisant l'organisation des gares de péage et les modalités pratiques de fonctionnement |
| 1991.4 | Polyvalence et agents d'exploitation de jour |
| 1992.1 | Fractionnement des congés payés (dispositions concernant le temps partiel) |
| 1993.4 | Travail du samedi, dimanche et des jours fériés |
| 1995.1 | Mesures propres à favoriser l'emploi |
| 1997.1 | Temps partiel annualisé - modalités de mise en œuvre |
| 1997.7 | Conversion du 13e mois en congés supplémentaires |
| 1998.1 | Congés payés des agents à temps partiel |
| 1998.3 | Durée du travail et rémunération des cadres |

M^U K^R
 D.M






ARTICLE X - DATE D'EFFET - DENONCIATION

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2000, à l'exception des modalités prévues pour la rémunération (article VII) et du dispositif ARPE visé par l'accord inter SEMCA qui s'applique à la date de signature de l'accord.

Il est conclu pour une durée d'un an. A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes deux mois avant l'expiration de cette durée, il sera tacitement reconduit pour une durée indéterminée.

L'accord ainsi reconduit pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord.

La dénonciation devra être notifiée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à tous les signataires de l'accord, avec préavis de deux mois.

ARTICLE XI - SUIVI DE L'ACCORD

- le suivi des créations d'emploi se fera par l'Observatoire de l'Emploi.
- les autres dispositions feront l'objet d'un premier bilan entre les parties signataires en juin 2000.

ARTICLE XII - DEPOT LEGAL

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Côte d'Or et auprès du Greffe du Tribunal des Prud'hommes de Dijon, selon les modalités prévues par l'article R 132.1 du Code du Travail.

Fait à

Le

1999

Le Directeur Général,

Jean DETERNE

C.F.D.T

C.F.T.C

C.G.T

C.G.C

C.G.F.P.O

C.N.S.F

F.A.T/S.N.A.A

S.U.D

C.D. LE LETOURNEL

RASSIGNOL

Se 17.XI 99.
10^h30

A. FICROT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]