

<b>CONVENTION D'ENTREPRISE n° 40 portant sur la réduction du temps de travail à 35 heures pauses comprises</b>	<b>n° 40</b>
Signée le 15 avril 1997 Mise en application : 1 <sup>er</sup> janvier 1998 Direction : J.-M. DENIZON Syndicats signataires : CFDT - CFTC - CGC - FAT-SNAA - FO	

### **Préambule**

Dans le cadre de cette négociation, les parties ont signé un protocole d'accord en vue de définir le cadre général du passage à 35 heures, l'organisation à mettre en place ainsi que les étapes ultérieures de la négociation.

La négociation sur les 35 heures, pauses comprises, sans modification du salaire de base pour les agents postés s'inscrit dans une vision globale de l'organisation du travail posté. La réduction du temps de travail représente un effort significatif qui doit être partagé et réparti avec pour objectif une nouvelle organisation du travail posté, l'aménagement du temps de travail, l'amélioration des statuts ainsi qu'un effet sur l'emploi.

La diminution du temps de travail entraîne la mise en place de nouvelles organisations par l'aménagement du temps de travail et l'annualisation de la durée du travail.

En conséquence, les parties s'engagent à signer conjointement la présente convention ainsi que la convention d'entreprise n° 41 portant sur l'annualisation du temps de travail.

### **Article premier - Champ d'application**

La présente convention s'applique au personnel posté 3x8 continu et 2x8 par roulement (travail par cycles avec des horaires différents).

Il n'est pas apporté de modifications à la durée du travail et au taux horaire appliqués au personnel non visé au premier alinéa du présent article.

## **Article 2 - Créations d'emplois**

Dans le cadre de l'évolution de l'organisation du travail posté nécessité par le passage à 35 heures hebdomadaires pauses comprises, ASF s'engage à créer un nombre d'emplois correspondant à 43 annuités nettes pondérées.

## **Article 3 - Réduction de la précarité et création de postes**

L'évolution de l'organisation effectivement mise en place à l'occasion du passage à 35 heures hebdomadaires pauses comprises permettra :

- la création de 128 postes à durée indéterminée à tour fixe, qui seront offerts en priorité aux agents intermittents permanents (AIP),
- la création de 313 postes à durée indéterminée annualisés, offerts également en priorité aux AIP et aux agents ayant travaillé sous contrats à durée déterminée à ASF, dans un emploi identique.

Par ailleurs, elle permettra la promotion d'une vingtaine de receveurs grâce à la création de nouveaux postes de responsables de poste.

## **Article 4 - Annualisation du temps de travail**

ASF est soumise à des variations d'activité et à des nécessités de remplacement des personnels absents auxquelles elle doit faire face quotidiennement.

La convention n° 16 définissant le statut des AIP, et l'emploi de CDD, ont permis jusqu'à présent d'atteindre ces objectifs. A l'occasion du passage à 35 heures hebdomadaires pauses comprises, ASF souhaite à la fois réduire la précarité et améliorer la situation des AIP.

Afin de répondre à ces deux objectifs dans les meilleures conditions, dans l'intérêt du personnel et de l'entreprise, la convention d'entreprise n° 41, signée conjointement avec la présente convention, précise les modalités de l'annualisation du temps de travail à temps complet, temps réduit et temps partiel.

## **Article 5 - Modalités de passage à 35 heures hebdomadaires**

### **5-1 - Rémunération**

Cette diminution du temps de travail de 2 h 25 par semaine n'entraîne pas une modification de salaire de base des agents concernés. Ainsi, les agents perçoivent une rémunération mensuelle calculée sur 161,42 heures. Le taux horaire de base servant au calcul des majorations reste inchangé.

Les agents payés à l'heure bénéficient également de la convention sur les 35 heures hebdomadaires pauses comprises. A cet effet, ils perçoivent, en sus d'une rémunération horaire basée sur 37,25 heures, une indemnité hebdomadaire équivalente à 2,25 heures calculée prorata temporis.

Afin de garantir au personnel à durée indéterminée en place à la date de la signature de la présente convention un niveau de majorations, relatives au travail posté et définies à l'article 38 de la convention collective, au moins équivalent à celui de l'année précédant ladite date de signature, il est versé une compensation financière :

Elle est calculée par comparaison entre le montant, transformé en points d'indice, des majorations versées au titre de l'année N (année d'exercice) et le montant lui-même transformé en points d'indice, des majorations versées pendant l'année de référence (année 1996) corrigées en année pleine.

Ces montants sont calculés en prenant en compte le taux d'activité et le temps de présence de l'année N.

Il est mis fin au versement :

- en cas de changement d'emploi à la demande du salarié,
- en cas de changement de lieu d'affectation et de tour de service à la demande du salarié,
- dès que le montant des majorations horaires d'une année donnée dépasse le montant des majorations de l'année de référence.

Cette disposition restera valable tant que le taux horaire sera basé sur 1/37,25<sup>ème</sup> hebdomadaire, sans toutefois dépasser le 31 décembre 2001.

### **5-2 - Prise et fin de poste (PFP)**

Une prise et une fin de poste d'une durée globale de 18 minutes sont mises en place pour les receveurs ainsi que pour les responsables de postes et les vérificateurs (caissiers). Elles se substituent au forfait péage défini par l'accord du 3 mars 1970.

Les tâches assurées dans le cadre de cette procédure sont listées dans l'annexe ci-jointe.

La durée de la prise et de la fin de poste des autres personnels reste globalement fixée à 12 minutes.

### **5-3 - Nombre de jours de repos**

Pour les agents à temps complet, l'augmentation du nombre annuel de jours de repos liée à l'évolution de l'organisation dans le cadre du passage à 35 heures hebdomadaires pauses comprises ne sera jamais inférieure à 5 jours.

### **5-4 - Postes courts et postes coupés**

Les postes courts et les postes coupés sont utilisés dans l'organisation actuelle. La présente convention en précise les conditions.

#### Postes courts :

La durée minimale est fixée à 4 heures.

#### Postes coupés :

Les postes coupés ont une durée minimale totale de 6 heures.

Aucun demi-poste ne peut être inférieur à 3 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

La plage horaire dans le cadre de laquelle les postes coupés pourront être effectués est fixée à 7 heures - 21 heures.

La ou les prises et fins de poste sont à rajouter aux durées et horaires susvisés.

### **5-5 - Agents à temps réduit et à temps partiel**

La durée hebdomadaire de travail des agents à temps réduit ou à temps partiel sera déterminée par application de leur taux d'activité actuel à la nouvelle durée hebdomadaire de travail.

## **Article 6 - Elaboration des nouveaux tours de service et mise en oeuvre**

La mise en place de la présente convention sur l'ensemble de la société nécessite une évolution de l'organisation et par conséquent une modification de l'ensemble des tours de service fixes sur lesquels les comités d'établissement et les CHSCT seront consultés, au plus tard 4 mois après la signature de la convention.

Avant leur consultation, il est procédé avec les organisations syndicales signataires à un examen global au niveau de la société afin de s'assurer du bon respect des objectifs et règles fixés par le présent texte.

Après constat de la conformité et consultation des comités d'établissement et CHSCT, il est procédé à la publication des emplois et postes créés et au recrutement des agents.

La mise en place des nouveaux tours de service et le passage aux 35 heures hebdomadaires pauses comprises deviendront effectifs au plus tard le premier janvier 1998.

#### **Article 7 - Dénonciation de l'accord**

La convention et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Article 8 - Dépôt légal**

La présente convention sera déposée auprès de la D.D.T.E.F.P. de Vaucluse, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes d'Avignon.

\*

– ANNEXE –

**Tâches effectuées  
dans le cadre de la procédure prise et fin de poste des receveurs**

**1) Éléments communs**

**A - Prise de poste**

- Arrivée du receveur
- Prise de connaissance des consignes et feuille de bord
- Descente en cabine
- Prise de connaissance de l'avance au local ou en cabine
- Ouverture de la voie

**B - Fin de poste**

- Fermeture barrière amont (manuelle ou automatique)
- Commande « fin de poste »
- Comptage solde recette
- Notation sur feuille de billettage et feuille de bord
- Expédition recette et documents mis à part au local surveillance
- Retour au local surveillance
- Comptage contradictoire du solde de la recette pour les gares équipées de TPF ou de la totalité de la recette pour les gares non équipées
- « Quitus » du responsable posté ou constat d'écart
- Départ du receveur.

**2) Éléments spécifiques**

- Pour les gares sans responsables de postes fixes : comptage du fonds de roulement de la gare pour les postes P1, P2 et P3 y compris les télécartes. Ces tâches ne concernent pas les postes de renfort de trafic.
- Cas particulier du tunnel du Puymorens : retour des documents péage au poste de contrôle et de commande du tunnel.

## **Protocole d'accord.....**

.....Pour aller vers les 35 heures pauses comprises pour les agents postés

Entre la Société des Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Jean-Marc DENIZON, Directeur Général Adjoint,

d'une part,

et les organisations syndicales désignées ci-après :

- CFDT	Représenté par	Alain Bartkats
- CFTC	Représenté par	Gérard Dupuis
- CGC	Représenté par	Gérard Feuilly
- FAT-SNAA	Représenté par	Christian Maumy
- FO	Représenté par	René Turc

d'autre part.

### **Préambule**

La négociation sur les 35 heures, pauses comprises, sans réduction de salaire pour les agents postés s'inscrit dans une vision globale de l'organisation du travail posté. La réduction du temps de travail représente un effort significatif qui doit être partagé et réparti avec pour objectif la gestion optimale des moyens et l'amélioration des conditions de travail et des statuts.

Dans le cadre de cette négociation, les parties signataires du présent accord ont décidé de définir le cadre général du passage à 35 heures et de l'organisation à mettre en place ainsi que les étapes ultérieures de la négociation. Les parties déclarent leur volonté de rechercher un accord sur la base des principes définis ci-après. Les dispositions définitives feront l'objet d'une convention d'entreprise.

## **Article premier : Orientations générales**

Dans le cadre de cette négociation, les parties conviennent de préciser les orientations générale qui sont les suivantes :

- Amélioration de l'organisation du travail,
- Réduction du temps de travail des agents postés,
- Réduction de la précarité,
- Création d'emplois.

## **Article 2 – Schéma général du passage à 35 heures**

La diminution du temps de travail est liée à la mise en place de nouvelles organisations et à l'aménagement du temps de travail. La réduction du temps de travail représente un effort significatif qui devra être réparti par tiers :

- Effort collectif par l'amélioration de l'organisation du travail,
- Effort individuel des agents postés,
- Effort d'ASF à travers les créations d'emploi et la réduction de la précarité.

L'organisation à mettre en place devra assurer un gestion optimale des moyens tout en offrant le maximum d'emplois en contrat à durée indéterminée. Ces objectifs peuvent être atteints en intégrant dans l'organisation des postes titulaires ) temps complet et à temps partiel, ces derniers pouvant être constitués en tours de service distincts, et en utilisant des personnels titulaires à temps partiel annualisé, ce qui permettra de faire évoluer la situation des AIP. Le nombre de contrats à durée déterminée pourra ainsi être réduit, ce qui favorisera l'objectif de réduction de la précarité.

Pour parvenir à une réduction du temps de travail sans réduction de salaire, un effort individuel, (notamment par la réduction et/ou la modulation du forfait péage) est indispensable, et devra être pris en compte dans la nouvelle organisation.

Une partie de la réduction du temps de travail entraînera également des créations d'emplois.

## **Article 3 – Poursuite de la négociation**

Les parties conviennent de se revoir le 3 mai 1996, afin de poursuivre la négociation sur la base des propositions présentées par la Direction Générale.

#### **Article 4 – Calendrier**

Pour une mise en place au plus tard à la date du premier janvier 1997, les parties devront parvenir à la signature d'un accord d'entreprise avant le 30 septembre 1996. Les organisations envisagées devront être proposées, conformément à la législation en vigueur, aux institutions représentatives du personnel (CHSCT et Comités d'Etablissement).

Fait à Paris, le 13 mars 1996

Signé J.M DENIZON  
Directeur Général Adjoint

Pour les organisations syndicales :

Ont signés :

CFDT

CFTC

CGC

CGT

FAT-SNAA

FO