

REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

MAITRISE D'EXPLOITATION

Avenant n°3 concernant l'exploitation de l'A 86

- La Compagnie Financière et Industrielle des Autoroutes, COFIROUTE, représentée par Monsieur Stéphane GERARD, Directeur Adjoint des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,
 - Le syndicat CFTC représenté par
 - Le syndicat CGT représenté par
 - Le syndicat FO représenté par
 - Le syndicat SAOR-CFDT représenté par GAUTHIER Joël
 - Le syndicat SGPA-UNSA représenté par Richard Bernard
 - Le syndicat SNAPOP-CFE/CGC représenté par
 - Le syndicat SUD représenté par

D'autre part.

NB JG &

PREAMBULE

Le présent avenant à l'accord réalités du terrain, métiers et organisation du travail maîtrise d'exploitation du 20 juillet 2005, a pour objectif d'adapter l'organisation du travail de la maîtrise à l'exploitation d'un nouvel ouvrage : le tunnel de l'Autoroute A 86 (A86). Il s'agit d'adapter l'organisation de COFIROUTE aux spécificités du secteur A 86.

L'autoroute A86 est la seconde rocade de l'Île-de-France, à 10 Km environ du boulevard périphérique parisien. Elle est en service sur l'ensemble de son itinéraire à l'exception d'une section d'une dizaine de kilomètres à l'Ouest.

Le bouclage de l'A86 à l'Ouest s'inscrit sur les départements des Hauts de Seine et des Yvelines.

Il consiste à relier, en souterrain, Rueil-Malmaison à Versailles.

Le tunnel Est, long de 10 Km, est exclusivement réservé aux véhicules légers de hauteur inférieure ou égale à 2 mètres.

Il comprend 2 sections :

- la section Est 1, au Nord, entre Rueil-Malmaison et l'autoroute A13,
- la section Est 2, au Sud, entre l'autoroute A13 et le Pont Colbert.

Il se raccorde à l'A86 Nord à Rueil-Malmaison, ainsi qu'à l'A86 et la RN12 au Sud de Versailles et à l'Ouest de Vélizy (Pont Colbert), avec un point d'échange intermédiaire avec l'autoroute A13, à Vaucresson et au Chesnay. Sur la section Est 2, il est prévu de pouvoir réaliser ultérieurement un diffuseur rejoignant l'avenue de Paris à Versailles (RD10).

Il est interdit à tous véhicules transportant des matières dangereuses, ainsi qu'aux 2 roues et aux véhicules fonctionnant au GPL.

La vitesse des véhicules y est limitée à 70 Km/h.

C'est un tunnel à péage, collecté aux entrées. Le péage joue ici un double rôle : de financement et de régulation. La temporisation éventuelle aux barrières de péage et le niveau de modulation du tarif permettront de conserver la fluidité du trafic dans l'ouvrage, ce qui constitue à la fois un atout important pour la sécurité, et une garantie du service offert pour le client.

A la mise en service, l'exploitation sera faite à 2 x 2 voies + Bande d'Arrêt d'Urgence (BAU). Le tunnel est dimensionné pour pouvoir fonctionner ultérieurement à 2 x 2 voies + voie d'échange. La mise en service correspondante sera soumise à une nouvelle autorisation préfectorale après avis sur un nouveau Dossier de Sécurité qui sera établi pour ce mode d'exploitation.

La nature de l'ouvrage, la localisation et les obligations spécifiques ressortant du contrat de concession nécessite d'adapter les modes d'exploitation de COFIROUTE.


Le système de rémunération est adapté aux compétences nécessaires à l'exercice des fonctions spécifiques du secteur de l'A 86.

Les organisations de travail inspirées des organisations existantes sur le réseau inter urbain, respectent les mêmes garanties pour les salariés.

Deux nouvelles fonctions d'agent de maîtrise d'exploitation sont créées pour l'A86.

- Superviseur Sécurité Trafic Péage de l'A 86
- Technicien de maintenance de l'A 86.

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions prévues au titre IV, chapitre 2.

ND JG 

Article 1 :

(p7) Au titre I « Différents métiers au service de l'exploitation », il convient d'ajouter le chapitre 6 « Superviseurs Sécurité Trafic Péage de l'A 86 (fiche fonction en annexe) » ainsi rédigé :

« Les Superviseurs Sécurité Trafic Péage de l'A 86 sont garants de la bonne exécution des obligations contractuelles de l'entreprise en collectant le péage et en garantissant la sécurité des clients. Ils ont également en charge la surveillance des tunnels (système de surveillance et de contrôle commande et système d'aide à l'exploitation), ils coordonnent et pilotent les moyens techniques et humains nécessaires au traitement des évènements (accident, incidents, trafic, phénomènes météo) jusqu'au retour à la normale. En cas d'évènement, ils synthétisent l'information auprès de leur hiérarchie et des services de l'Etat».

Article 2 :

(p7) Au titre I « Différents métiers au service de l'exploitation », il convient d'ajouter le chapitre 7 « Techniciens de maintenance de l'A 86 (fiche fonction en annexe) » ainsi rédigé :

« Les techniciens de maintenance de l'A 86 assurent une partie de la maintenance prédictive, (et préventive) et curative des équipements du tunnel, qui est un élément clé de la sécurité et de la fluidité dans le tunnel».

Article 3 :

(p 8) Au titre II « Un système de rémunération adapté, une mobilité encouragée », chapitre 1 « le barème des rémunérations minima », l'article 2 « La grille de rémunérations minima » est ainsi modifié :

« Le barème des rémunérations garanties applicables aux superviseurs viabilité-entretien, superviseur péage, superviseurs PCE/PCI, aux superviseurs polyvalents, aux Superviseurs Sécurité Trafic Péage de l'A 86 et aux Techniciens de maintenance de l'A 86 est le suivant : »

Article 4 :

(p8) Au titre II « Un système de rémunération adapté, une mobilité encouragée », chapitre 1 « le barème des rémunérations minima », l'article 2 « La grille de rémunérations minima » est ainsi complété :

Barème des fonctions opérationnelles A86 (maîtrise)

Niveaux	Rémunérations garanties (minima)	
	Superviseur Sécurité trafic Péage (cyclés) A 86	Technicien de Maintenance A 86
Niveau 1	2 200 (hors majorations)	2 000 (hors majorations)
Niveau 2	2 400 (hors majorations)	2 225 (hors majorations)
Niveau 3	2 600 (hors majorations)	2 450 (hors majorations)

RB JG SG

Article 5 :

(p9) Au titre II « La reconnaissance des compétences et la valorisation du potentiel de chacun », Chapitre 2 « La reconnaissance du niveau de compétence et/ou de polyvalence : l'individualisation des salaires », il convient de compléter le titre de l'article 3 « La permanence des centre et des *techniciens de maintenance de l'A 86* » et de compléter l'article 3 ainsi :

« L'exercice régulier d'une permanence par les superviseurs centre *et par les techniciens de maintenance de l'A 86* est compensée par un montant forfaitaire individuel versé mensuellement. »

Article 6 : Majoration et astreinte

Les majorations de postes et l'astreinte sont payées au réel selon les règles applicables dans l'entreprise.

A la date de signature du présent avenant, il est difficile d'évaluer le montant des majorations et le montant de l'astreinte qui seront payés.

Néanmoins, il est convenu d'envisager, au cours du 3^{ème} trimestre 2007, les modalités de la mise en place d'une rémunération lissée de l'astreinte sur la base des astreintes programmées au titre de 2008.

De même, en ce qui concerne les majorations de poste, un bilan sera réalisé après un an d'exploitation afin de déterminer un montant mensuel susceptible de constituer un forfait.

Conformément à l'article 12 du présent avenant, la Direction rencontre les organisations syndicales signataires de l'avenant, aux échéances rappelées ci-dessus, afin d'aborder ces deux aspects.

Article 7 :

(p10) Au titre II « La reconnaissance des compétences et la valorisation du potentiel de chacun », il convient d'ajouter le chapitre 5 « Augmentation individuelle supplémentaire A 86 »

« Une enveloppe globale de 0,5% de la masse salariale des fonctions opérationnelles du secteur A 86 (ouvriers-employés et agents de maîtrise) sera utilisée dans le cadre d'augmentations individuelles bénéficiant aux salariés de ce même secteur au 1^{er} juillet 2008 (receveurs, agents de viabilité sécurité, agents de maintenance infrastructure et parc, superviseurs sécurité trafic péage, techniciens de maintenance). »

Article 8 :

(p10) Au titre II « La reconnaissance des compétences et la valorisation du potentiel de chacun », chapitre 4 « La mobilité comme outil d'évolution », il convient d'ajouter l'article 4 « Prise en charge des frais de transport pour les salariés du secteur A 86 » ainsi rédigé :

« Afin de tenir compte des particularités du réseau routier permettant l'accès au secteur A 86, COFIROUTE prend en charge, à hauteur de 75%, le coût de l'abonnement domicile-travail de l'A 14 pour l'ensemble des salariés du secteur de l'A 86 utilisant cette autoroute pour se rendre sur le site. »

RB JG SG

Article 9 :

(p10) Au titre II « La reconnaissance des compétences et la valorisation du potentiel de chacun », chapitre 4 « La mobilité comme outil d'évolution », article 1 « La grande mobilité », il convient d'ajouter l'article 1.3 « Possibilité de retour des salariés ayant effectué une mobilité vers l'A 86 » ainsi rédigé :

« Une mesure spécifique est mise en place pour les salariés du réseau inter urbain qui changent de fonction pour rejoindre l'A 86, quel que soit le poste :

Au cours des 24 premiers mois d'exercice des nouvelles fonctions, à l'initiative du salarié ou à l'initiative de sa hiérarchie, si le salarié rencontre des difficultés dans la tenue de son poste, il est convenu que ce dernier bénéficie d'une priorité d'examen de sa candidature pour un poste similaire à celui qu'il exerçait avant sa mobilité (fonction et conditions contractuelles et salariales) disponible sur un autre secteur de COFIROUTE.

Lors de son retour, le salarié bénéficiera des conditions de la grande mobilité définie ci-dessus. »

Article 10 :

(p11) Au titre III « Une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain », chapitre 1 « L'organisation du temps de travail sous forme de cycle », il convient de compléter l'alinéa 1 ainsi « L'organisation du temps de travail sous forme de cycle s'applique aux superviseurs PCI et aux superviseurs PCE exerçant leurs fonctions dans le cadre d'un PCE secteur *et aux Superviseurs Sécurité Trafic Péage de l'A 86*. Elle peut également s'appliquer aux autres superviseurs PCE et aux autres fonctions de superviseurs dans le cadre des modalités qui suivent. »

Article 11 :

(p22) au titre III « Une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain », chapitre 4 « Modalités spécifiques », article 5 « Astreintes », il convient de compléter l'article 5.1 « Définition » ainsi :

« Le temps de rappel d'astreinte est considéré comme du temps de travail effectif (y compris le temps de trajet domicile-travail à raison d'une durée forfaitaire d'une demi-heure aller et une demi-heure retour. *Ce temps de trajet domicile-travail est porté à une heure aller et une heure retour pour les Superviseurs Sécurité Trafic Péage de l'A 86*), et est rémunéré comme tel.»

Article 12 :

(p23) Au titre III « Une organisation du travail adaptée aux réalités du terrain », chapitre 4 « Modalités spécifiques », article 5 « Astreintes », il convient d'ajouter à l'article 5.2 « Délais de prévenance et programmation » les dispositions suivantes (à insérer après le 6^{ème} alinéa) :

« En ce qui concerne les Superviseurs Sécurité Trafic Péage de l'A 86 :

- Le nombre d'heures d'astreinte est limité à 600 heures maximum par an et par salarié.
- Le nombre d'astreinte est limité à 45 jours par an,
- Le positionnement de période d'astreinte sur le week-end ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de week-end non travaillés (hors congés payés) ne supportant pas l'astreinte en dessous de 22 par période de référence.
- La planification initiale des astreintes à 12 mois ne devra comporter aucune période d'astreinte positionnée sur les week-ends de 5 jours définis dans le cadre du cycle. »

NB JG

8

Article 13 : Mise en place d'une commission de suivi

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances représentatives du personnel existantes dans l'entreprise, une commission de suivi de l'avenant A86 (maîtrise) sera mise en place.

Chaque commission de suivi sera composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire de l'avenant, chaque délégation pouvant être complétée par un salarié du secteur A 86, et de 3 représentants de la direction (DRH, RRH de l'A 86, chef de secteur)

Chaque commission de suivi se réunira pour la première fois entre juin et septembre 2007 avant de faire un premier bilan après 6 mois d'exploitation puis un 2^{ème} bilan après 1 an.

Article 14 : Adhésion, révision, dénonciation

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'avenant dans son entier. Cette adhésion étant subordonnée à la signature ou à l'adhésion préalable de cette organisation syndicale à l'accord du 20 juillet 2005.

Si, à l'expérience, il s'avère que certaines règles méritent d'être précisées ou modifiées, la direction réunira les délégués syndicaux pour envisager une révision de l'accord du 20 juillet 2005 et de cet avenant.

Le présent avenant pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires. A compter de cette notification, la dénonciation ne deviendra effective qu'après un préavis de trois mois.

A l'issue de ce préavis, si l'avenant est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par l'entreprise, il continuera à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant et au plus pendant une période de 12 mois.

Article 15 : Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

RB JG SG

Article 16 : Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé au Conseil de Prud'hommes territorialement compétent et, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi territorialement compétente. En outre, un exemplaire sera remis à chaque syndicat signataire.

Fait à ~~Senne~~ le 21/11/2006
(en 11 exemplaires)


Pour la société COFIROUTE
Stéphane GERARD
Directeur Adjoint des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFTC

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat FO

Pour le syndicat SAOR-CFDT

Pour le syndicat SGPA/UNSA

Pour le syndicat SNAPOP-CFE/CGC

Pour le syndicat SUD