

**REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL MAITRISE D'EXPLOITATION**

**AVENANT 10 RELATIF A L'ORGANISATION DU TRAVAIL SOUS FORME DE CYCLE**

**PCE DU MANS**

- La société COFIROUTE, représentée par François LEMAGNENT, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,

- Le syndicat CFE - CGC BTP représenté par CANDELO Chantal
- Le syndicat CGT représenté par Catrouillet Sabina.
- Le syndicat SAOR – CFDT représenté par
- Le syndicat SGPA – UNSA représenté par Marie-Pierre TURNOIS

D'autre part.

## Sommaire

### PREAMBULE

TITRE I – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL – CYCLE 7 SEMAINES	p.4
ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL	p.4
ARTICLE 2 : REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL	p.4
ARTICLE 3 : DEFINITION ET NOMBRE DE REPOS HEBDOMADAIRES	p.4
ARTICLE 4 : DEFINITION ET MODALITES APPLICABLES AUX JOURS DE DISPONIBILITE	p.4
ARTICLE 5 : PROGRAMMATION	p.5
ARTICLE 6 : ASTREINTES	p.5
TITRE II – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL – CYCLE 6 SEMAINES	p.6
ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL	p.6
ARTICLE 2 : REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL	p.6
ARTICLE 3 : DEFINITION ET NOMBRE DE REPOS HEBDOMADAIRES	p.6
ARTICLE 4 : DEFINITION ET MODALITES APPLICABLES AUX JOURS DE DISPONIBILITE	p.6
ARTICLE 5 : PROGRAMMATION	p.7
ARTICLE 6 : ASTREINTES	p.7
TITRE III – DISPOSITIONS FINALES	p.8
ARTICLE 1 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE	p.8
ARTICLE 2 : CLAUSE DE SUIVI	p.8
ARTICLE 3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	p.8
ARTICLE 4 : SUBSTITUTION	p.8
ARTICLE 5 : REVISION, DENONCIATION, REGLEMENT DES DIFFERENDS LIES A L'APPLICATION DE L'ACCORD ET ADHESION ULTERIEURE	p.8
ARTICLE 6 : DEPOT ET PUBLICITE	p.9

## **PREAMBULE**

Il est apparu nécessaire de revoir l'organisation de travail des superviseurs basés au poste central d'exploitation du Mans.

Cette équipe de sept personnes, fonctionne actuellement sur un cycle de dix semaines. La mise en place, le 21 octobre 2017, de solidarités avec le poste central d'exploitation d'Angers a permis de repenser l'organisation des tours de service et de diminuer les postes à contraintes (nuits et week-ends).

Sur l'initiative des superviseurs du Mans, une trame d'activité avec des cycles de 7 puis 6 semaines a été demandée.

Le cycle de 7 semaines permettra de couvrir les besoins de l'exploitation tout en s'ajustant à l'effectif déjà en poste.

Le cycle de 6 semaines répondra aux besoins de l'exploitation avec un effectif, pour deux sites (tant qu'il y aura les deux sites), de 6 superviseurs au Mans et 12 superviseurs à Angers. Il est entendu que chacun des deux sites aura sa trame d'activité.

A la suite de plusieurs réunions de travail, et de trois réunions de négociation (26 avril, 23 mai et 19 juin 2018), un dixième avenant à l'accord « Réalités du terrain, métiers et organisation du travail maîtrise d'exploitation » du 20 juillet 2005 a été négocié. Il s'impose à l'ensemble des SPCE concernés.

Les dispositions non modifiées de l'accord initial pré-mentionné et de ses avenants demeurent applicables.

## **TITRE I – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL – CYCLE DE 7 SEMAINES**

### **ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL**

Les superviseurs sont programmés sous forme d'un cycle, principalement en horaires de jour, qui se déroule sur 7 semaines civiles consécutives, dont un modèle indicatif est joint en annexe.

Il est précisé que les postes sont programmés selon les règles édictées dans la charte de solidarité actuellement en vigueur.

L'horaire de référence demeure à 33,46 heures par semaine en moyenne sur la durée d'un cycle de travail soit 234,22 heures par cycle.

Les heures comprises au-delà de 234,22 heures et jusqu'à 245 heures sont payées au-delà du salaire de base, sans majoration spécifique. Les heures supplémentaires se décomptent au-delà de la 245ème heure de travail effectif du cycle.

### **ARTICLE 2 : REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

Chaque cycle de 7 semaines est composé de 22 jours de repos et de 27 jours travaillables, étant entendu que, sur la période, de référence de 12 mois (du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1), des jours de disponibilités seront programmés et travaillés (y compris la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004 et l'accord d'entreprise du 19 novembre 2004).

La durée du poste est fixée à 8.5 heures, y compris le temps nécessaire à la passation de consigne, pour les postes dits de « disponibilité » et les postes sur périodes d'astreinte, au besoin, elle peut varier entre 06 et 10 heures.

### **ARTICLE 3 : DEFINITION ET NOMBRE DE REPOS HEBDOMADAIRE**

Conformément à l'article L. 3132-2 du code du travail, le cycle de travail comprend 7 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimale de 35 heures.

Le cycle de 7 semaines comprend :

- 7 week-ends se décomposent comme suit (y compris week-end pouvant supporter l'astreinte):
  - 3 WE de 2 jours
  - 2 WE de 3 jours
  - 1 WE de 5 jours
  - 1 WE travaillé

Ou équivalent, avec accord des salariés.

- 5 jours de repos, chaque période de repos étant d'une durée minimum de 35 heures, hors rappel sur astreinte.

### **ARTICLE 4 : DEFINITION ET MODALITES APPLICABLES AUX JOURS DE DISPONIBILITE**

Les jours de disponibilité sont des postes dont la durée, la réalisation ou non et le lieu d'exécution peuvent être confirmés à l'intéressé par tout moyen au plus tard 24 heures avant le début de leur exécution.

Le nombre de DI programmées et travaillées est de 46 jours maximum par an.

## **ARTICLE 5 : PROGRAMMATION**

Les postes sont programmés dans le sens de la montée de poste (matin, après-midi, nuit). La programmation est établie en respectant les délais suivants :

Avec un préavis de 12 mois avec mise à jour trimestrielle :

- Programmation des repos
- Programmation initiale des périodes d'astreinte

Avec un préavis de 4 mois :

- Positionnement par le salarié de ses congés

Avec un préavis de 3 mois :

- Programmation définitive des postes et confirmation des périodes d'astreinte
- Planification des jours de disponibilité

Il est entendu que pour la mise en place de la nouvelle trame, la programmation des repos, des astreintes et des postes sera diffusée au plus tard le 30 juin 2018 pour une mise en place le 1er septembre 2018.

## **ARTICLE 6 : ASTREINTES**

Il est rappelé que les règles applicables aux astreintes demeurent inchangées et sont régies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise conformément au principe rappelé dans le préambule.

## **Titre II – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL – CYCLE DE 6 SEMAINES**

### **ARTICLE 1 : DUREE DU TRAVAIL**

Les superviseurs sont programmés sous forme d'un cycle, principalement en horaires de jour, qui se déroule sur 6 semaines civiles consécutives, dont un modèle indicatif est joint en annexe.

Il est précisé que les postes sont programmés selon les règles édictées dans la charte de solidarité actuellement en vigueur.

L'horaire de référence demeure à 33,46 heures par semaine en moyenne sur la durée d'un cycle de travail soit 200,76 heures par cycle.

Les heures comprises au-delà de 200,76 heures et jusqu'à 210 heures sont payées au-delà du salaire de base, sans majoration spécifique. Les heures supplémentaires se décomptent au-delà de la 210<sup>ème</sup> heure de travail effectif du cycle.

### **ARTICLE 2 : REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

Chaque cycle de 6 semaines est composé de 19 jours de repos et de 23 jours travaillables, étant entendu que, sur la période, de référence de 12 mois (du 1<sup>er</sup> juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1), des jours de disponibilités seront programmés et travaillés (y compris la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004 et l'accord d'entreprise du 19 novembre 2004).

La durée du poste est fixée à 8.5 heures, y compris le temps nécessaire à la passation de consigne, pour les postes dits de « disponibilité » et les postes sur périodes d'astreinte, au besoin, elle peut varier entre 06 et 10 heures.

### **ARTICLE 3 : DEFINITION ET NOMBRE DE REPOS HEBDOMADAIRE**

Conformément à l'article L. 3132-2 du code du travail, le cycle de travail comprend 6 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimale de 35 heures.

Le cycle de 6 semaines comprend :

- 6 week-ends se décomposent comme suit (y compris week-end pouvant supporter l'astreinte) :
  - 2 WE de 2 jours
  - 2 WE de 3 jours
  - 1 WE de 5 jours
  - 1 WE travaillé

Ou équivalent, avec accord des salariés.

- 4 jours de repos, chaque période de repos étant d'une durée minimum de 35 heures, hors rappel sur astreinte.

### **ARTICLE 4 : DEFINITION ET MODALITES APPLICABLES AUX JOURS DE DISPONIBILITE**

Les jours de disponibilité sont des postes dont la durée, la réalisation ou non et le lieu d'exécution peuvent être confirmés à l'intéressé par tout moyen au plus tard 24 heures avant le début de leur exécution.

Le nombre de DI programmées et travaillées est de 46 jours maximum par an.

## **ARTICLE 5 : PROGRAMMATION**

Les postes sont programmés dans le sens de la montée de poste (matin, après-midi, nuit).  
La programmation est établie en respectant les délais suivants :

Avec un préavis de 12 mois avec mise à jour trimestrielle :

- Programmation des repos
- Programmation initiale des périodes d'astreinte

Avec un préavis de 4 mois :

- Positionnement par le salarié de ses congés

Avec un préavis de 3 mois :

- Programmation définitive des postes et confirmation des périodes d'astreinte
- Planification des jours de disponibilité

Il est entendu que, pour la transition de la trame à 7 vers la trame à 6, la programmation des repos et des astreintes et des postes sera diffusée et appliquée dans un délai de 3 mois maximum.

## **ARTICLE 6 : ASTREINTES**

Il est rappelé que les règles applicables aux astreintes demeurent inchangées et sont régies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise conformément au principe rappelé dans le préambule.

### **TITRE III – DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 1 : Entrée en vigueur et durée**

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

Il est rappelé que la date de démarrage de la nouvelle programmation est fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2018 conformément à l'article 5 du Titre I du présent avenant.

#### **Article 2 : Clause de suivi**

Les parties conviennent qu'un suivi du présent avenant sera effectué à l'occasion d'un point spécifique porté à l'ordre du jour du CHSCT PDLL et ce sur une durée d'un an à compter de sa date de signature.

#### **Article 3 : Clause de rendez-vous**

La Direction ainsi que toute organisation syndicale apte à engager une procédure de révision de l'avenant en application de l'article 5 du présent titre peut solliciter de l'ensemble des partenaires sociaux visés à ce même article 5 qu'ils se réunissent à sa demande afin d'étudier l'objet de sa requête et en étudier les conséquences sur le devenir du présent avenant.

La partie souhaitant organiser cette réunion adresse sa demande motivée à l'ensemble des destinataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion se tient dans les deux mois à compter de la réception de la demande par l'ensemble des destinataires.

Il est précisé que les dispositions du présent article s'appliquent avant d'avoir engagé la procédure de révision telle que prévue à l'article 5 du présent TITRE.

#### **Article 4 : Substitution**

Les dispositions contenues dans le présent avenant se substituent de fait aux dispositions (unilatérales, légales ou conventionnelles...) en vigueur au sein de l'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent avenant ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

#### **Article 5 : Révision et règlement des différends liés à l'application de l'avenant et adhésion ultérieure**

Dans l'hypothèse d'une éventuelle procédure de révision du présent avenant, il sera fait application des dispositions du Code du travail et particulièrement de son article L. 2261-7-1.

Dans ce cadre, peuvent engager une procédure de révision du présent avenant :

- ✓ Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, toute organisation syndicale représentative et signataire ou adhérente au présent avenant ;
- ✓ A l'issue de cette période, toute organisation syndicale représentative.



L'organisation syndicale souhaitant engager une procédure de révision adresse sa demande motivée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales habilitées à négocier l'avenant portant révision du présent avenant.

Cette demande doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substitue de plein droit aux stipulations de l'avenant qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par le Code du travail.

En cas de différend dans l'application de l'avenant, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son intégralité.

#### **Article 6 : Dépôt et publicité**

Dès sa conclusion et au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature, le présent avenant, sera, à la diligence de l'entreprise, déposé à la DIRECCTE compétente selon les modalités prévues dans le Code du Travail. Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Le texte fera l'objet d'une diffusion auprès des salariés de la société via les supports de communication existants dans l'entreprise (AGORA, affichage).

Fait à RUEIL-MALMAISON, le 29 juin 2018

Pour la société COFIROUTE :

François LEMAGNENT

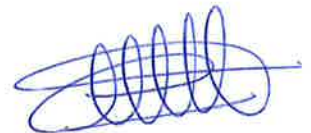
Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFE-CGC BTP

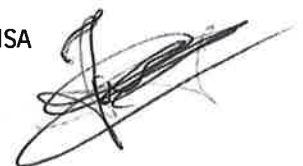


Pour le syndicat CGT



Pour le syndicat SAOR-CFDT

Pour le syndicat SGPA-UNSA



**ANNEXE - MODELE INDICATIF DE TRAME A 7 et 6**

**TRAME A 7**

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	AST	AST	AST	AST	AST	AST*WE	AST*WE
Semaine 2	RE					WE	WE
Semaine 3			RE	RE	RE	WE	WE
Semaine 4		RE	RE			WE	WE
Semaine 5				RE	RE		
Semaine 6		RE				WE	WE
Semaine 7	RE					WE	WE

**TRAME A 6**

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	AST	AST	AST	AST	AST	AST*WE	AST*WE
Semaine 2	RE					WE	WE
Semaine 3		RE	RE			WE	WE
Semaine 4	RE					WE	WE
Semaine 5				RE	RE		
Semaine 6			RE	RE	RE	WE	WE