

**FILIERE PEAGE**  
**ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DES METIERS ET DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL**  
**AVENANT N°1 RELATIF A L'AMENAGEMENT DE CERTAINES DISPOSITIONS**

- La société COFIROUTE, représentée par Frédéric GUEGUEN, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,
  - Le syndicat CFE/CGC BTP, représenté par :
  - Le syndicat CGT, représenté par :
  - Le syndicat SAOR - CFDT, représenté par :
  - Le syndicat SGPA - UNSA, représenté par :

*Richard Bernard*

D'autre part.

## Sommaire

### Préambule

TITRE I – Amélioration du statut d’Opérateur Péage .....	4
ARTICLE 1 : Bénéficiaires .....	4
ARTICLE 2 : Mise en œuvre.....	4
ARTICLE 3 : Missions de l’Opérateur Péage .....	5
ARTICLE 4 : Accompagnement - Formation, connaissance des procédures	5
TITRE II – Organisation du travail de l’Opérateur péage.....	6
ARTICLE 1 : Durée annuelle du travail .....	6
ARTICLE 2 : Durée hebdomadaire de travail.....	6
ARTICLE 3 : Durée journalière de travail .....	6
ARTICLE 4 : Garanties annuelles de programmation.....	6
ARTICLE 5 : Conversion du 13 <sup>ème</sup> mois.....	7
ARTICLE 6 : Affectation du salarié.....	7
TITRE III – Dispositions finales .....	9
ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée .....	9
ARTICLE 2 : Dispositions finales générales.....	9
ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l’application de l’avenant et adhésion ultérieure.....	9
ARTICLE 4 : Dépôt et publicité .....	10

## **PREAMBULE**

Le 3 septembre 2015, un accord relatif à l'évolution des métiers et des organisations de travail pour la filière péage a été signé par les partenaires sociaux.

Cet accord a créé le statut d'Opérateur Péage.

Il vise à accompagner l'évolution du péage en répondant à plusieurs objectifs :

- Aboutir à terme à un statut unique.
- Répondre aux besoins de souplesse nécessaire pour assurer la continuité du service et faire face aux variations d'activité inhérentes à l'activité de COFIROUTE.
- Homogénéiser et consolider le niveau de compétences des collaborateurs dans un contexte de forte évolution technologique.
- Offrir à chaque Opérateur Péage un accompagnement de qualité tant sur le plan de la formation, de l'organisation du travail que d'un point de vue pécuniaire.

Après un an d'expérience, il a paru nécessaire aux parties de modifier certaines dispositions de l'accord et dans ce cadre d'en négocier un avenant dont la vocation est de clarifier et d'améliorer certaines de ses dispositions. Il est entendu que les dispositions de l'accord initial non évoquées dans le présent avenant demeurent inchangées.

C'est au terme de trois réunions (les 22, 30 juin et 6 juillet 2016) que ce nouvel avenant a été négocié.

## TITRE I - AMELIORATION DU STATUT D'OPERATEUR PEAGE

### ARTICLE 1 : Bénéficiaires

L'ensemble des dispositions du présent avenant a vocation à s'appliquer à l'ensemble des Opérateurs Péage actuels (exception faite des dispositions relatives à la possibilité de retrouver le statut précédant celui d'Opérateur Péage mentionnées à l'article 2 du présent TITRE) et à venir.

Il est à ce sujet rappelé que le statut d'Opérateur Péage reste ouvert à l'ensemble des receveurs et receveurs téléopérateurs mentionnés au CHAPITRE 2 du Titre III de l'accord « REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL OUVRIERS - EMPLOYES » (3 mai 2006) ainsi qu'à ses avenants 3 (26 juillet 2007) et 4 (21 octobre 2007) tels qu'énumérés à l'ARTICLE 1 du TITRE I de l'accord signé le 3 septembre 2015.

### ARTICLE 2 : Mise en œuvre

Il est rappelé que l'évolution vers le statut d'Opérateur Péage est basée sur le volontariat dans les conditions fixées par l'accord précité du 3 septembre 2015.

Il est désormais prévu que les salariés (tels que définis à l'ARTICLE 1 du présent titre) qui opteraient pour le statut d'Opérateur Péage à compter de la signature du présent avenant puissent retrouver leur statut précédant à l'issue d'une période d'activité de minimum 24 mois.

Cette possibilité est ouverte sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 6 mois.

Une telle demande devra être effectuée par courrier remis en mains propres contre décharge ou par courrier en recommandé avec accusé de réception adressé au Responsable Ressources Humaines, au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de l'année civile précédant le retour au statut initial.

Ainsi, par exemple, un receveur devenant opérateur péage à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 pourra retrouver son statut initial à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 sous réserve d'en avoir informé son Responsable Ressources Humaines avant le 30 juin 2018 à minuit.

Il est bien entendu que le salarié qui a fait le choix de retrouver son statut précédant ne bénéficiera plus des dispositions à caractère financier (prime de 100 € bruts, réévaluation le cas échéant du salaire mensuel brut de base et du montant des majorations garanties annuellement...) ou organisationnel (durée annuelle du travail fixée à 1.400 heures, garanties de programmation, affectation du salarié...) attachées au statut d'Opérateur Péage.

Dans une telle hypothèse, le salarié conservera la rémunération mensuelle brute de base et le cas échéant, le montant des majorations annuelles garanties (majorés des augmentations générales ou individuelles éventuelles sur sa période d'activité d'Opérateur Péage) dont il bénéficiait avant son passage en tant qu'Opérateur Péage.

### **ARTICLE 3 : Missions de l'Opérateur Péage**

Dans le cadre de cet avenant, il est précisé que l'Opérateur Péage exercera les missions distantes et de terrain attachées à la filière péage (perception, gestion des fonds, maintenance et nettoyage des équipements du péage – hors ménage dans les bâtiments – télé-opération, télé-exploitation, réponse aux appels des clients, qualification des transactions, lutte contre la fraude...) dans les conditions de mobilité telles que définies ci-après.

### **ARTICLE 4 : Accompagnement - Formation, connaissance des procédures**

Cofiroute attache une grande importance à la formation de ses salariés. Ainsi, les salariés qui choisiront d'opter pour le statut d'Opérateur Péage seront informés des conditions de ce statut et formés autant que de besoin aux activités du péage qu'ils n'auraient pas précédemment exercées.

Il est par ailleurs convenu qu'un Opérateur Péage qui n'effectuerait que ponctuellement l'une ou l'autre des missions telles que définies à l'ARTICLE 3 du présent titre bénéficierait d'un accompagnement individualisé.

Les modalités de cet accompagnement seront définies préalablement au travers de la signature, entre le chef de district, le salarié et le responsable des ressources humaines d'un document intitulé « modalités individuelles d'accompagnement et de formation au poste d'opérateur péage » que COFIROUTE entend mettre au point dès la signature par les partenaires sociaux du présent accord.

## TITRE II – ORGANISATION DU TRAVAIL DE L'OPERATEUR PEAGE

### ARTICLE 1 : Durée annuelle du travail

Il est rappelé que le temps de travail s'organise dans un cadre annuel dans les conditions de l'ARTICLE 1 du TITRE II de l'accord signé le 3 septembre 2015.

### ARTICLE 2 : Durée hebdomadaire de travail

Il sera désormais programmé à l'année civile au maximum 18 « semaines hautes ». Il est précisé qu'une semaine haute est une semaine programmée à 40 heures.

Il est précisé qu'une semaine qui serait programmée comme « haute » et qui ne serait pas réalisée restera décomptée du nombre des semaines hautes programmées.

### ARTICLE 3 : Durée journalière de travail

Une journée de travail continue à comporter au minimum 6 heures de temps de travail effectif et au maximum 10 heures dans le cadre du respect des dispositions légales et conventionnelles.

La durée d'un poste complet de téléopération ne pourra, à compter de l'année 2017 en programmation initiale, dépasser 8h30.

### ARTICLE 4 : Garanties annuelles de programmation

Chaque période de référence (année civile) comprend 52 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimum de 35 heures et en tout état de cause une journée civile de repos par semaine civile.

Parmi ces périodes de repos, sont désormais garantis 22 week-ends programmés (Un week-end démarre au plus tard le samedi à 6 heures ou finit au plus tôt le lundi à 4 heures) :

- Dont 14 week-ends de 4 jours dont 1 de garanti sur la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août ;
- Dont 4 week-ends de 3 jours dont 1 de garanti sur la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août ;
- Dont 4 week-ends de 2 jours d'une durée minimale de 55 heures.

Il est par ailleurs convenu que soient programmés :

- Des repos d'une durée minimum de 32 heures au sens « repos isolé ».
- Un repos minimum de 35 heures entre 2 fois 4 postes consécutifs ou plus.
- Un nombre maximum de 4 week-ends consécutifs travaillés.
- Un nombre maximum annuel de 5 séries de 4 week-ends consécutifs travaillés.

- Un nombre maximum de 3 postes consécutifs comprenant 6 heures sur la tranche 21h00-5h00 en programmation initiale (programmation à trois mois) sauf volontariat pour effectuer des postes supplémentaires.
- Un nombre maximum de 5 postes consécutifs en programmation initiale (programmation à trois mois). Ce nombre pourra être porté à 6 si le salarié est volontaire pour effectuer des postes supplémentaires.

#### **ARTICLE 5 : Conversion du 13<sup>ème</sup> mois**

Dans le cadre et en application de la CONVENTION D'ENTREPRISE mise à jour le 6 octobre 2011 (article 3.1.7 du TITRE III), un 13<sup>ème</sup> mois complet épargné équivaut à 17 jours.

#### **ARTICLE 6 : Affectation du salarié**

Le salarié pourra prendre désormais son poste dans un rayon de 65 kilomètres autour de son affectation administrative.

Par « affectation administrative », il convient toujours d'entendre le lieu d'affectation du salarié qui était défini avant l'entrée dans le nouveau statut. Il sera indiqué dans l'avenant au contrat de travail le lieu d'« affectation administrative » du salarié.

En cas de prise de poste ou de fin de poste sur une période comprise entre 21h00 et 5h00 inclus, cette distance est ramenée à 50 kilomètres.

En cas de prise de poste dans un lieu différent de son affectation administrative, chaque kilomètre supplémentaire, effectué avec le véhicule personnel du collaborateur et dans l'hypothèse où cela génère un allongement de son trajet habituel (domicile défini au moment de l'entrée en vigueur dans le nouveau statut - « affectation administrative ») défini au moment de l'entrée en vigueur dans le nouveau statut :

- sera indemnisé par le versement d'indemnités kilométriques à ce jour d'un montant de 0,5 Euros du kilomètre ;
- génèrera désormais une heure de repos par tranche de 100 km. Il est à noter que la détermination et le cumul des droits à repos sont effectués en fin de période d'activité prise en compte pour l'établissement de la paie, avec prorata en cas de tranche de 100 km incomplète. La récupération de ce temps de repos est positionnée par la hiérarchie sous forme d'heures de repos ou sous forme de jours de repos.

Il est rappelé que ces dispositions ne sont pas cumulables avec d'autres dispositions en vigueur dans l'entreprise ayant le même objet et sont exclusives de toute autre notion d'affectation.

Il est par ailleurs bien entendu que sur son temps de travail et avec un véhicule de l'entreprise le salarié pourra être amené à travailler/circuler en tous points du réseau sans indemnisation spécifique.

Dans l'hypothèse où le salarié serait affecté dans le futur à un autre district, l'affectation administrative telle que définie plus haut ne sera plus la référence.



### **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, à l'exception des dispositions du second paragraphe de l'article 3 du titre II (durée d'un poste complet de téléopération).

#### **ARTICLE 2 : Dispositions finales générales**

Les dispositions contenues dans le présent avenant se substituent 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 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'avenant et adhésion ultérieure**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes et conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et 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 de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion, le cas échéant, d'un nouveau texte conventionnel.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant 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.

Le présent avenant pourra par ailleurs être dénoncé à tout moment par les signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception et notification de cette dénonciation dans un délai de 15 jours à la DIRECCTE territorialement compétente.

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 4 : Dépôt et publicité**

Le présent avenant, sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

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 de tous les salariés de la société via les supports de communication existants dans l'entreprise (AGORA, affichage).

Fait à Rueil-Malmaison, le

**- 9 SEP. 2016**

Pour la société COFIROUTE :

Frédéric GUEGUEN,  
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFE/CGC BTP

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SAOR - CFDT

Pour le syndicat SGPA/UNSA

Richard Bernard