

Convention d'entreprise n° 65 relative à l'évolution du péage

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Jacques TAVERNIER,
Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	Floréal PINOS
— CFTC	représentée par	Patrick JAGA
— CFE/CGC	représentée par	Jacques LLADERES
— FAT/UNSA	représentée par	Christophe GUERINEAU
— FO	représentée par	René TURC
— SUD	représentée par	Patrick BERJONNEAU

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'évolution du péage permet d'améliorer le service rendu aux clients, d'homogénéiser progressivement les conditions de travail du personnel, de prendre en compte l'évolution des effectifs et des métiers du péage en lien avec l'automatisation, de réduire la précarité de l'emploi, de maîtriser les coûts de l'entreprise et d'améliorer sa productivité.

Ces objectifs seront notamment atteints par la mise en place d'une organisation équitable et mieux adaptée permettant une amélioration de la situation des salariés sous statut modulé, par le développement de la polyvalence et par la réduction de l'absentéisme.

La direction réaffirme que l'évolution du péage se fera sans licenciement, ni mutation forcée. Cet engagement ne peut prendre en compte des évolutions telles que la suppression de gares (ex : Roques ou Montpellier à terme), ou des changements majeurs de technologies et de réglementations.

Un protocole d'accord a été signé le 26 juin 2003 définissant les mesures transitoires applicables pendant la phase de négociation relative à l'évolution du péage, ainsi que les principales dispositions à négocier.

Conformément au protocole du 26 juin 2003, la présente convention a pour objectifs de :

- préciser les modalités d'évolution de l'organisation, des emplois et des compétences ;
- définir les mesures d'accompagnement ;

- fixer les modalités de redistribution partielle des fruits de la productivité au bénéfice des salariés qui participeront à la réussite de cette nouvelle organisation du péage.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs respecté, dans le cadre de ce nouvel accord, les obligations légales en matière d'égalité professionnelle homme/femme.

Titre I : Bénéficiaires

Les dispositions de la présente convention sont applicables à l'ensemble des salariés postés de la filière péage, 3x8 ou 2x8, sous contrats à durée indéterminée, sous contrats à durée déterminée et sous missions d'intérim.

La convention n° 66 relative à la modulation du temps de travail vient compléter le statut des salariés modulés pour les dispositions non comprises dans la présente convention.

Titre II : Evolution des statuts

L'évolution des statuts permet une meilleure adaptation des ressources aux besoins de l'entreprise entraînant ainsi une réduction de la précarité de l'emploi (CDD, intérim).

Chapitre I – Salariés à tour fixe

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux seuls salariés postés à tour fixe de la filière péage.

Article 1^{er} – Création d'un tour fixe annuel

Un tour fixe annuel (TFA) et individuel est mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2006 pour l'ensemble des salariés postés actuellement à tour fixe de la filière péage.

Chaque salarié connaîtra son activité pour l'année N au cours du mois de décembre de l'année N-1.

Ce TFA comprend 100% de fixité : 100 % des jours de travail (horaires et lieux de travail précisés) et des jours de repos des salariés concernés seront planifiés.

Article 1-1- Durée du travail

Article 1-1- 1- Durée annuelle de travail

La durée annuelle brute de travail d'un salarié à temps complet est de 1827 heures, cette durée comprend notamment les jours de congés, les jours fériés ainsi que la journée de solidarité.

Cette durée annuelle de travail correspond à 1603 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-8 du code du travail.

Cette durée est prorataée au taux d'activité du salarié à temps partiel.

Article 1-1-2- Durée hebdomadaire de travail

Le tour fixe annuel permet de mieux adapter l'activité du péage aux besoins des gares. Il peut évoluer chaque année.

La durée hebdomadaire de travail d'un TFA à temps complet ne peut pas être inférieure à 20 heures. Sur une période ne pouvant pas excéder 4 semaines isolées sur l'année, la durée hebdomadaire de travail pourra être comprise entre 16h60 et 20 heures.

La durée hebdomadaire de travail d'un TFA à temps complet ne peut pas être supérieure à 42 heures. Cette limite supérieure pourra être portée à 46 heures sur une période ne pouvant pas excéder 4 semaines isolées par an.

Article 1-2- Garanties

• Intangibilité :

Chaque salarié connaîtra au cours du mois de décembre de l'année N-1 son activité du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année suivante.

Le TFA pourra varier d'une année sur l'autre mais aucune modification d'horaires ne sera imposée en cours d'année, sauf accord des parties.

• Période intermédiaire :

Pour les années 2006, 2007 et 2008, en référence à son tour de service appliqué à la veille de la signature de l'accord, chaque salarié posté à tour fixe verra son TFA élaboré dans les conditions suivantes :

- nombre maximum annuel effectué de 193 jours de travail ; Ce plafond est proraté au taux d'activité des salariés à temps partiel à 10% près ;
- même nombre de dimanches de repos ;
- au moins autant de week-end de repos ;
- pas plus de postes courts, de postes coupés ou de postes décalés ;
- le respect du nombre de repos après P3 sera assuré pour chacun à l'identique du TSB appliqué à la veille de la signature de l'accord.

• Garanties pérennes :

A partir de 2009, les parties conviennent de pérenniser les garanties suivantes :

- chaque salarié à temps complet présent toute l'année ne peut pas effectuer un nombre de jours de travail effectif supérieur au plafond de 193. Ce plafond est proraté au taux d'activité des salariés à temps partiel à 10% près ;
- maintien du salaire brut individuel toutes choses étant égales par ailleurs ;
- maintien des 20 dimanches de repos congés compris ;
- garantie de 8 week-end de repos hors congés payés, le week-end débutant à l'issue du P2 du vendredi et se terminant au début du P1 du lundi.

⇒ *Équité* :

Toutes choses étant égales par ailleurs, une équité devra être maintenue entre les salariés sous statut TFA d'un même groupe de gares. Cette équité se traduit par les éléments suivants :

- à taux d'activité et temps de présence identiques, les salariés auront le même nombre de jours de travail à 10% près ;
- à taux d'activité, temps de présence identiques et indices équivalents, une équité sera recherchée en matière de maintien du salaire brut individuel, à 10% près. Une attention particulière sera portée sur la répartition des postes majorés entre les salariés.

Article 1-3- Contreparties

En contrepartie du passage définitif au TFA, des points d'indice ainsi qu'une prime seront versés aux salariés concernés dans les conditions suivantes :

- au 1^{er} janvier 2006 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné, et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 130 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2007 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 80 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2008 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 40 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2009 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné .

Article 1-4- Congés

L'encadrement péage élabore le planning de départs en congés en concertation avec les salariés concernés.

• Congé payé principal

La fraction du congé payé principal, correspondant au minimum à deux semaines consécutives sur la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre devra figurer dans le TFA.

Deux autres semaines de congés, accolées ou non à la fraction du congé principal de deux semaines seront positionnées dans le TFA.

Par conséquent, quatre semaines de congés payés au minimum devront figurer dans le TFA.

• Décompte

Le décompte des congés pour les TFA sera effectué en jours ouvrés.

Supprimé :

Du fait de cette pose anticipée de congés, il sera attribué aux salariés concernés 2 jours ouvrés de congé supplémentaire, soit un droit complet annuel de 27 jours ouvrés de congés annuels, en lieu et place de 25 jours ouvrés.

Lors de la planification des 4 semaines de congés dans le TFA, la valorisation théorique en jours des congés s'effectuera en considérant qu'une semaine correspond à 4 postes effectués. Par conséquent, le décompte des 4 semaines de congés figurant dans le TFA est le suivant :
4 postes x 4 semaines = 16 jours ouvrés décomptés hors jours fériés.

En cours d'année, la pose du reliquat de congés sera effectuée en fonction des postes prévus au TFA, conformément aux règles légales de décompte des jours ouvrés.

A l'exception du nombre de jours et des règles de décompte des jours de congés des 4 semaines résultant de l'accord, le régime applicable aux congés payés est régi par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 2 – Création d'un statut intermédiaire

Les salariés à tour fixe pourront, sur la base du volontariat, bénéficier du statut intermédiaire défini ci-après.

Ce choix peut être effectué à tout moment jusqu'au 30 septembre, mais il ne peut prendre effet qu'à compter du 1^{er} janvier de l'année civile suivante. Ce choix est définitif.

Le tour de service intermédiaire (TSI) comprend pour chaque salarié 60% de fixité et 40% de modulation.

Chaque salarié connaîtra la partie fixe de son activité pour l'année N au cours du mois de décembre de l'année N-1.

Article 2-1- Répartition de l'activité au cours de l'année

Le nombre de jours de travail ne pourra pas excéder 204 jours de travail effectif.

31 semaines (jours de travail + jours de repos, 4 semaines de congés payés comprises) seront planifiées dans le tour de service, et 21 semaines (jours de travail + jours de repos) seront modulées.

Les semaines de fixité seront réparties sur toute l'année, avec au minimum le positionnement de 3 semaines fixes toutes les 6 semaines.

Le salarié est soumis concurremment aux dispositions du statut « TFA » et du statut « modulé » :

- Les semaines de fixité devront respecter les règles d'élaboration des TFA.
- Les semaines de modulation seront soumises aux règles applicables aux salariés modulés.
- L'indemnité de modulation liée aux postes effectués sur les périodes de modulation sera versée mensuellement. Elle sera équivalente à 2% (= 5%x40%) du salaire de base.

Article 2-2- Contreparties

En contrepartie du passage définitif au TSI, des points d'indice ainsi qu'une prime seront versés aux salariés concernés dans les conditions suivantes :

Article 2-2-1- En cas de passage au 1^{er} janvier 2006

- au 1^{er} janvier 2006 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné, et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 400 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2007 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 250 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2008 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 100 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2009 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné .

Article 2-2-2- En cas de passage au 1^{er} janvier 2007

- au 1^{er} janvier 2006 (paie du mois de janvier) application des dispositions prévues pour le passage au TFA, soit intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné, et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 130 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2007 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 250 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2008 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 100 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2009 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné.

Article 2-2-3- En cas de passage au 1^{er} janvier 2008

- au 1^{er} janvier 2006 (paie du mois de janvier), application des dispositions prévues pour le passage au TFA, soit intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné, et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 130 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2007 (paie du mois de janvier), application des dispositions prévues pour le passage au TFA, soit intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 80 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2008 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 100 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2009 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné.

Article 2-2-4- En cas de passage au 1^{er} janvier 2009

- au 1^{er} janvier 2006 (paie du mois de janvier), application des dispositions prévues pour le passage au TFA, soit intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné, et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 130 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2007 (paie du mois de janvier), application des dispositions prévues pour le passage au TFA, soit intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 80 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2008 (paie du mois de janvier), application des dispositions prévues pour le passage au TFA, soit intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné et attribution d'une prime forfaitaire unique équivalente à 40 points d'indice ;
- au 1^{er} janvier 2009 (paie du mois de janvier), intégration de 5 points dans l'indice du salarié concerné .

Au-delà du 1^{er} janvier 2009, aucune contrepartie ne sera versée aux salariés optant pour le statut intermédiaire .

Supprimé : • Règle de non cumul¶

¶
Cette prime sera versée au salarié qui choisit ce statut après le 1^{er} janvier 2006 sous déduction de ce qu'il aura perçu au titre de l'application de l'article 1-3.¶

Article 2-3- Congés

L'encadrement péage élabore le planning de départs en congés en concertation avec les salariés concernés.

• Congé payé principal

La fraction du congé payé principal, correspondant au minimum à deux semaines consécutives entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, et encadrées d'un jour de repos hebdomadaire avant et d'un jour de repos hebdomadaire après, devra figurer dans le TSI.

Deux autres semaines de congés, accolées ou non à la fraction du congé principal seront positionnées dans le TSI.

Par conséquent, quatre semaines de congés payés au minimum devront figurer dans le TSI.

• Décompte

Le décompte des congés pour les TSI sera effectué en jours ouvrables (25 jours ouvrés correspondant à 30 jours ouvrables).

Du fait de cette pose anticipée de congés, il leur sera attribué 7 jours ouvrables de congés supplémentaires, soit un droit complet annuel de 37 jours ouvrables en lieu et place de 30 jours ouvrables.

Le décompte des jours de congés des semaines figurant dans le TSI sera effectué comme suit :
6 postes x 4 semaines = 24 jours ouvrables hors jours fériés inclus dans les 4 semaines de congés.

A l'exception du nombre de jours résultant de l'accord, le régime applicable aux congés payés est régi par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 2-4 - Equité

Toutes choses étant égales par ailleurs, une équité devra être maintenue entre les salariés sous statut TSI d'un même groupe de gares. Cette équité se traduit par les éléments suivants :

- à taux d'activité et temps de présence identiques, les salariés auront le même nombre de jours de travail à 10% près ;
- à taux d'activité, temps de présence identiques et indices équivalents, une équité sera recherchée en matière de maintien du salaire brut individuel, à 10% près. Une attention particulière sera portée sur la répartition des postes majorés entre les salariés .

Chapitre II – Salariés modulés

La convention n°41 et son avenant n°1 seront abrogées par la conclusion d'un nouvel accord d'entreprise qui aura vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés postés modulés 3x8 ou 2x8 par roulement de la société ASF, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée, sous contrat à durée déterminée ou sous contrat intérimaire.

Chapitre III – Présentation aux comités d'établissement

Préalablement à sa signature, cet accord sera soumis pour avis au CCE et pour information aux CE.

Les CE seront également consultés en novembre sur la partie fixe des tours de service de l'année suivante.

Titre III : Evolution de l'organisation au péage

Article 1^{er} – Affectation géographique

Les salariés postés de la filière péage ont une affectation principale qui figure à titre d'information dans leur contrat de travail. La gare d'affectation principale est celle où le salarié effectue le plus grand nombre de postes.

L'affectation provisoire ne doit pas être éloignée de plus de 50 kilomètres de l'affectation principale du salarié.

Le salarié bénéficiera :

- du paiement de l'indemnité d'éloignement pour la distance domicile / lieu d'affectation principale.
- du remboursement d'indemnités kilométriques pour la distance aller/retour entre le lieu d'affectation principale et l'affectation provisoire si la distance de cette dernière est supérieure à celle liée à l'affectation principale.

La mobilité géographique instantanée (sans délai de prévenance) au sein de l'unité de gestion concernée (districts, groupes de gares,...) se fait poste pour poste (sans changement d'horaires), en fonction des besoins et de la pertinence du déplacement. Le temps lié au trajet aller/retour effectué entre son affectation principale et l'affectation provisoire sera alors considéré comme du temps de travail effectif.

Article 2 – Modalités de suppression des P3

En cas de suppression des P3, chaque salarié percevra à titre individuel une prime mensuelle en compensation de la suppression des P3, intitulée « indemnité compensatrice » (IC).

Cette indemnité compensatrice est calculée comme suit :

- salariés sous TFA : paiement des majorations de nuit sur la base du tour fixe annuel des 12 derniers mois.
- Salariés sous TSI ou statut modulé : paiement mensuel des majorations de nuit sur la base de la rémunération moyenne individuelle (comparaison entre la moyenne des 3 dernières années et la moyenne de l'année précédente, et paiement sur la base du plus favorable pour le salarié).

Pendant les 3 premières années de passage en 2x8, le montant de l'augmentation du salaire de base correspondant à l'augmentation de la valeur du point ainsi qu'à l'avancement au titre de l'ancienneté sera déduit de cette indemnité.

Ainsi, ne seront pas déduites de cette indemnité :

- les contreparties prévues par la présente convention,
- la prime péage,
- les majorations des postes effectués en remplacement des P3 supprimés,
- les mesures individuelles (valorisation de la performance, échelons,...).

A l'issue de ces 3 années, le montant de l'indemnité compensatrice ainsi obtenu sera maintenu forfaitairement à durée indéterminée.

Article 3 – Organisation du travail en équipes

Toute organisation du travail par équipes se fera dans le cadre d'un accord d'établissement.

TITRE IV - Evolution des métiers du péage

Le développement de la polyvalence des salariés au péage sera recherché. Cette polyvalence, quand elle est avérée, doit être rémunérée.

Article 1^{er} - Evolution du métier de receveur

- **Boutique**

Le personnel appelé à travailler dans les boutiques reste géré au sein de la filière péage. Les responsables de gares sont chargés d'organiser les tours de présence en boutiques en accord avec les horaires d'ouverture les plus adaptés et définis sur chaque établissement.

Les personnels affectés à ces postes doivent faire preuve d'une aptitude particulière à la relation commerciale avec les clients.

Cette aptitude est reconnue par une rémunération complémentaire. Ainsi, après 120 postes effectués en boutique, 10 points d'indice supplémentaires sont attribués à titre définitif.

La polyvalence avec l'activité de receveur en cabine ou d'assistance en voie sera maintenue.

- **Assistance voie**

L'assistance en voie fait partie du métier de receveur.

Les parties conviennent de maintenir le paiement de la prime péage collective et individuelle lors de l'affectation à l'assistance voie automatique (AVA).

La part individuelle sera calculée sur la base de la moyenne de la gare d'affectation principale de l'année N-1. Il en découlera un taux. Le produit de ce taux par le coût de l'heure à 100 % et le nombre d'heures effectivement travaillées en voies automatiques dans le mois considéré donnera le montant de la prime.

Article 2 - Evolution du métier de responsable de poste

- **Professionnalisation de la fonction**

Le recours à des faisant fonction sera limité au strict nécessaire, ceci afin de professionnaliser le métier de responsable de poste. Cette professionnalisation doit se traduire tant par la mise en œuvre d'une polyvalence comme par exemple la maintenance 1^{er} niveau, que par une véritable reconnaissance de leur rôle de managers de « proximité ».

Pour ce faire, les effectifs en responsables de postes pourront être renforcés si nécessaire par promotion interne.

- **Maintenance de 1^{er} niveau**

Les responsables de postes doivent réaliser des opérations de maintenance sur les équipements. La réalisation effective de ces tâches de maintenance de premier niveau par l'ensemble des responsables de postes d'une unité de gestion donne lieu à titre définitif à une

revalorisation individuelle de 5 points d'indice dès la mise en œuvre et de 5 points additionnels après un an de pratique avérée pour chaque responsable de poste.

La mise en place de la maintenance 1^{er} niveau pour les responsables de postes ne doit pas avoir pour conséquence de diminuer le salaire brut individuel des salariés TS préalablement en charge de cette opération, toutes choses étant égales par ailleurs (ex : changement de taux d'activité, changement de poste, ...).

Un suivi sera donc effectué dans chaque établissement entre les 12 derniers mois où la maintenance 1^{er} niveau relevait de l'activité TS et les 12 mois d'application de cette disposition par les responsables de postes.

Si nécessaire, des compensations pour diminution d'accessoires de salaire de rémunération seront mises en place.

Article 3 – Renforcement du rôle de l'encadrement

L'évolution naturelle de la filière péage au travers de l'évolution des statuts, de l'organisation, des métiers et de l'emploi complexifie la tâche de l'encadrement. A ce titre, la direction étendra à la maîtrise d'encadrement les dispositifs de GPEC applicables aux cadres, comme par exemple les revues du personnel, et développera le dispositif d'appréciation du potentiel cadre.

La promotion interne sera également favorisée au sein de cette filière pour pourvoir les postes d'encadrement.

Titre V - Evolution de l'emploi : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 1^{er} - Politique d'emploi

Au regard des multiples évolutions, technologiques, économiques, démographiques, les besoins futurs de la société, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, et les aspirations légitimes d'évolution du personnel seront facilités par la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines attractive basée sur le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Cette démarche, indispensable notamment dans les filières à évolution technologique rapide, a pour objectif d'anticiper les besoins de l'entreprise. Elle permet d'agir suffisamment en amont pour engager les processus d'évolution nécessaires en matière d'emplois, de compétences, de mobilité et de formations.

La filière péage est prioritairement concernée par cette opération en raison de son importance, de la volonté de poursuivre une automatisation maîtrisée et de la nécessité de développer les services clients.

Article 2 - Formation

La politique de formation professionnelle continue d'ASF telle que définie conventionnellement sera en adéquation avec celle de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, afin d'anticiper et d'accompagner les multiples évolutions ayant lieu au sein de la société.

Ainsi, la mise en place de la formation professionnelle tout au long de la vie s'accompagne d'outils participant à la GPEC tels que l'appréciation des compétences maîtrisées, la détection de potentiels, le recueil des souhaits individuels d'évolution professionnelle grâce à la redynamisation des entretiens professionnels, ou encore l'analyse quantitative et qualitative des besoins en personnel par le biais des revues du personnel.

Cela permettra de mettre en place de véritables parcours de professionnalisation/progression qui joueront un rôle important en matière de déroulement de carrière, ainsi que des actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

A ce titre, un budget spécifique et complémentaire au budget déjà alloué au personnel péage dans le cadre du plan de formation, sera affecté annuellement à ces opérations dans la limite de 0,5% de la masse salariale péage.

Article 3 – Mobilité

La société s'engage à favoriser la mobilité fonctionnelle et géographique de ses collaborateurs. Elle s'attache à faire coïncider les évolutions futures de l'entreprise et en particulier de la filière péage avec les parcours professionnels individuels.

La mobilité fonctionnelle recouvre différentes situations et notamment celles où :

- le salarié peut évoluer dans le même emploi mais sur des postes différents du fait de dimensions plus importantes (trafic, effectifs gérés,...) ou de mise en œuvre d'autres compétences techniques.
- Le salarié peut évoluer dans la filière. Cette évolution nécessite un accompagnement systématique plus ou moins important avec la mise en place de parcours type comprenant des critères de sélection reposant sur des pré-requis et des compléments de formation.
- Le salarié peut évoluer dans d'autres filières (passerelles). Cette évolution nécessitera également un accompagnement systématique plus ou moins important avec la mise en place de parcours type comprenant des critères de sélection reposant sur des pré-requis et des compléments de formation.
- Le salarié peut avoir un projet professionnel externe et la société peut l'accompagner en mettant à sa disposition l'ensemble des dispositifs existant en la matière, notamment ceux relevant de la formation.

Supprimé :

Supprimé :

Des dispositions particulières sont mises en œuvre pour les salariés de la filière péage issus d'un site dont l'effectif est supérieur aux besoins et qui, sur la base du volontariat, soit muteraient dans le cadre d'un changement de filière, soit tout en restant dans la filière péage iraient vers un site en capacité d'accueil :

- En cas de mutation vers un emploi de classification inférieure, la position indiciaire du salarié sera maintenue.
- En cas de mutation vers un emploi entraînant un changement de régime de travail par l'abandon du travail posté, le salarié percevra une prime équivalente à 2 mois de son salaire de base d'origine si le nouvel emploi n'est pas dans une échelle supérieure ; et 1 mois de son salaire de base d'origine si le nouvel emploi est dans une échelle supérieure.

L'ensemble des cas de mobilité décrits ci-dessus peut amener le salarié à changer de région. La société met à leur disposition toute une série d'aides à la mobilité géographique détaillées ci-dessous :

- Aide à la recherche du nouveau logement et à l'installation de la famille ;
- Attribution de 3 jours ouvrés de congés exceptionnels pour la recherche d'un logement ;
- attribution d'une prime équivalente au salaire de base mensuel et calculée comme suit : nombre de points d'indice x valeur du point x taux d'activité ;
- remboursement des frais de déménagement et de réinstallation selon les annexes 3 et 4 de la circulaire correspondante ;
- prise en charge d'une éventuelle double location (sur justificatif) dans la limite de 4 mois avec un plafond de 500 euros par mois.

Article 4 - Gestion des agents postés âgés

Outre les dispositions prévues par la convention relative à la formation professionnelle, la suppression partielle des P3 avec compensation, concernera en priorité les salariés postés âgés tels que définis par la convention n°23.

Les salariés postés passant de 3x8 à 2x8 conserveront le nombre de postes APA atteint au moment de ce passage.

Titre VI - Autres dispositions

Article 1^{er} - Rémunération

La direction garantit le maintien du salaire brut individuel pour tous les salariés concernés par cet accord et présents à la date de signature dudit accord, toutes choses étant égales par ailleurs (ex : changement de taux d'activité, changement de poste, ...).

Il s'agit d'une garantie à durée indéterminée .

Article 2 - Bilan

Au cours du 1^{er} semestre 2007, la direction et les organisations syndicales signataires conviennent de dresser un bilan sur la mise en œuvre de cette convention.

Titre VII - Dispositions générales

Article 1^{er} – Date d’effet

Après présentation des parties fixes des tours de service aux CE du mois de novembre, la présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006 sous réserve expresse qu’à cette date soit également signée et applicable la convention n°66 relative à la modulation.

Article 2 - Abrogation

Toutes les dispositions conventionnelles contraires à la présente convention se rapportant aux salariés concernés par celle-ci sont annulées à la date effective de sa mise en œuvre.

Article 3 – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment 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 de l’autre partie.

Article 4 – Dépôt légal

La présente convention sera déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Vaucluse et auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

Fait à Vedène le 13/07/2005

Pour ASF

Jacques TAVERNIER

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CFE/CGC

FO

FAT/UNSA

SUD