

Convention d'entreprise relative à l'évolution de la filière télécom

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par Mme Josiane Costantino, Directeur des Ressources Humaines,

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
— CGT	représentée par	Christian MIMAULT
— UNSA	représentée par	Christophe GUERINEAU
— FO	représentée par	Patrice HERITIER
— SUD	représentée par	Patrick BERJONNEAU

D'autre part,

Préambule

La filière « Exploitation de la route – Sécurité » (filiale ES) doit s'organiser pour faire face à différents éléments de contexte :

- Améliorer le niveau de service : ASF doit répondre à des exigences croissantes de la part des clients et de l'Etat concédant.
- Faire face à un environnement de plus en plus concurrentiel (sur le recueil de données, le traitement de l'information, la diffusion avec la radio numérique...).
- Intégrer l'évolution des « technologies de l'information » (nombre croissant d'équipements d'exploitation de la route, de mesures de gestion dynamique du trafic et de sources de données).

Dans ce cadre, l'organisation, mais également l'expertise métier des salariés de la filiale seront indispensables pour répondre à ces évolutions.

Le présent accord s'inscrit dans la réflexion engagée par la direction et les organisations syndicales en 2007 sur l'évolution des emplois et du développement des compétences professionnelles. Ceci pour donner à l'ensemble des salariés une visibilité en leur faisant connaître leurs possibilités d'avenir dans l'entreprise à travers une évolution vers les nouveaux métiers de la filiale ES, un maintien dans les districts ou une évolution vers d'autres métiers ; tout en respectant le pacte social « ni licenciement, ni mutation forcée » édicté dans le cadre de l'évolution de la filiale péage et bien entendu appliqué à toutes les filiales de l'entreprise. Cette réflexion a abouti à la signature de la convention d'entreprise

n°79 relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, convention signée à l'unanimité par les organisations syndicales.

S'inscrivant dans le cadre de cette Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, le présent accord a pour objectif de mettre en perspective l'évolution de la filière « Exploitation de la route – Sécurité » par la reconnaissance des salariés la constituant, par une reconnaissance accrue de la professionnalisation, ainsi que par la définition de ses modalités d'organisation.

La création de deux nouveaux métiers, Conducteur Sécurité Trafic (CST) et Régulateur Sécurité Trafic (RST), ouvre de nouvelles perspectives d'évolution aux salariés, notamment à travers une politique de formation permanente et qualifiante, ceci dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels. Dans le processus d'accès à ces nouveaux métiers, l'expérience acquise au sein des PC sera prise en compte, afin de permettre à tous de pouvoir évoluer au sein de cette filière.

L'ensemble des procédures sera formalisé et transmis aux salariés. De ce fait, la responsabilité d'un salarié ne pourra être mise en cause dans la mesure où il a bien respecté ces procédures. A défaut de procédure, la hiérarchie devra être alertée.

Pour ASF, l'organisation des PC d'exploitation permettra de mutualiser les moyens, et d'assurer une meilleure réactivité face aux événements. Au sein de ces PC d'exploitation, l'organisation annuelle du temps de travail devra permettre de répondre au besoin de souplesse nécessaire pour assurer la continuité du service (24h/24, 7J/7), et faire face aux variations d'activité quotidiennes, hebdomadaires et saisonnières inhérentes à la nature de l'activité de la société.

A la mise en œuvre de l'accord, les effectifs minimum nécessaires au fonctionnement des PC « CAP » seront pérennes.

Les partenaires sociaux souhaitent également prendre en compte les particularités liées au travail posté. A ce titre, au cours du 2d semestre 2008 ils engageront une réflexion commune visant à appréhender toutes les spécificités de cette organisation du travail notamment sous l'angle aménagement de fin de carrière.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs respecté, dans le cadre de cet accord, la politique de la société en matière d'égalité professionnelle homme / femme.

Les parties ont convenu ce qui suit.

Titre I : Champ d'application

Cette convention s'applique :

- à l'ensemble des salariés opérateurs de transmission,
- aux opérateurs de transmission-agents trafic
- ainsi qu'aux salariés qui ont effectué au moins 5 postes en 2008 et au moins 50% en moyenne de leurs heures de travail dans les PC d'exploitation au cours des années 2005/2006/2007 sauf souhait différent du salarié.

Ces salariés pourront s'ils le souhaitent intégrer un poste de RST dans les PC CAP dès l'obtention de la certification.

Les salariés qui n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention, et donc qui n'atteignent pas les 50 % en moyenne de leurs heures de travail dans les PC d'exploitation sur 3 ans

(2005, 2006 et 2007), seront réintégrés dans leur emploi contractuel. Ils effectueront la totalité de leurs horaires de travail dans cet emploi, dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur, et sauf souhait d'évolution différente de leur part.

Ces salariés seront prioritaires pour devenir polyvalents. A cet effet, ils auront un entretien individuel pour identifier leur souhait d'évolution.

Les fonctions des autres salariés de la filière Exploitation de la route-Sécurité (filiale « ES ») à laquelle est rattachée la filière « télécom », ne sont pas modifiées par la présente convention.

Les salariés du PCC du Puymorens ne sont pas concernés par la présente convention.

Titre II : Missions de la filière sécurité

Les missions de la filière sécurité sont réparties entre :

1 - les deux nouveaux métiers créés par la présente convention :

- Régulateurs Sécurité Trafic (RST)
- Conducteurs Sécurité Trafic (CST)

Ces nouveaux métiers feront l'objet d'une certification, d'un accompagnement, et d'un maintien permanent des compétences à travers une formation qui aura lieu chaque année, pour l'ensemble des salariés.

Les actuels opérateurs transmetteur - agents trafic seront positionnés dans l'un de ces deux emplois et en assureront intégralement les missions. Ceux qui deviendraient RST pourront, conformément à leur contrat de travail actuel, rester en 2*8 s'ils le souhaitent.

2 - Le métier existant d'Opérateur Sécurité en District : (cf. paragraphe infra).

Chapitre I : Régulateur Sécurité Trafic (RST)

Dans le cadre de l'exploitation quotidienne, le RST contribue activement au maintien de la sécurité et de la fluidité du trafic, en exerçant une surveillance continue et « temps réel » du réseau sous sa compétence, et en utilisant tous les moyens techniques et humains mis à sa disposition. Pour cela :

- Il assure le pilotage fonctionnel des équipes d'intervention selon les procédures en vigueur
- Il assure la saisie dans le Système d'Aide à l'Exploitation (SAE) des informations en provenance du terrain

Il contribue également au respect des obligations de l'Entreprise en matière de délais d'intervention, d'information du client, et de passage sur le tracé. Pour cela :

- Il déclenche les premières interventions d'urgence de terrain
- Il alerte les acteurs opérationnels internes et externes, selon les procédures en vigueur
- Il élabore une information trafic pertinente afin d'assurer la sécurité et l'accompagnement des clients tout au long de leur trajet.

Il participe activement à la fiabilité de la chaîne d'information Société.

La description de poste du RST est annexée à la présente convention.

Chapitre II : Conducteur Sécurité Trafic (CST)

Le Conducteur Sécurité Trafic a pour missions de manager les équipes du PC « CAP » et d'optimiser l'écoulement du trafic et les conditions de sécurité des clients, sur la partie de réseau relevant de sa compétence.

Dans le cadre d'une mission tournée en priorité vers le temps réel, il doit :

- Commander, superviser et organiser les moyens humains et matériels du PC trafic,
- Veiller à la coordination des équipes et au maintien des niveaux de compétences des RST dont il a la charge,
- Assurer une interface entre le PC trafic, les décideurs internes (responsables de permanence district ou DRE, CCT), sa hiérarchie et certains acteurs institutionnels externes (CRICR, Préfectures, DDE, CG, DIR, EDSR),
- Veiller à ce que l'information trafic délivrée aux clients soit d'une haute qualité et cohérente sur le réseau qu'il supervise,
- Veiller à ce que les mesures ou stratégies d'exploitation engagées face à une situation soient les plus efficaces possibles, en termes de niveau de service offert à la clientèle.

Par ailleurs, il peut être amené à effectuer des tâches en temps différé : débriefing événementiel, suivi d'indicateurs de performance, formation interne, implication dans les exercices de crise ou la création de plans particuliers (PGT, PPI, ...)

Il peut également produire des études techniques sur le trafic ou l'accidentologie, et peut représenter l'Entreprise lors de réunions techniques internes ou externes.

La description de poste du CST est annexée à la présente convention.

Chapitre III : Polyvalence

L'activité au sein des PC « CAP » peut varier pendant certaines périodes de l'année.

Les missions de sécurité, cœur de métier de cette filière, doivent être réalisées par les RST/CST. Des dispositions sont prévues pour maintenir les compétences de ces salariés dans le temps à travers la formation annuelle.

Une polyvalence est mise en œuvre entre la filière télécom et les autres filières de l'entreprise. Cette polyvalence doit permettre de faire évoluer les compétences des salariés qui le souhaitent et de répondre aux variations d'activité au sein des PC « CAP ».

Elle doit être mise en place dans des conditions permettant à ces salariés polyvalents d'avoir le niveau de formation nécessaire ainsi que la possibilité de maintenir ce niveau de formation à travers, notamment, un nombre de postes minimum à effectuer au sein des PC « CAP », ainsi qu'une fréquence régulière dans l'attribution de ces postes.

Au moment de leur nomination comme polyvalent, les salariés effectueront au moins 5 postes en continu dans le PC « CAP ». Chaque année, ils devront réaliser au moins 5 postes par trimestre dans le PC « CAP ».

Ces salariés polyvalents effectueront des activités « de renfort » dans les PC « CAP », ou des activités « en temps réel » en appui des RST titulaires. En cas de remplacement sur une absence prolongée, il sera fait appel à un polyvalent qui devra au préalable être certifié.

Le salarié polyvalent qui aura été certifié, notamment à l'occasion d'un remplacement de longue durée, pourra, après celui-ci, intervenir soit sur des missions « temps différé », soit sur des missions « temps réel » en appui du RST titulaire soit sur des missions « temps réel » en remplacement d'un RST titulaire.

Le nombre de salariés polyvalent sera déterminé en fonction des besoins des PC « CAP », sur la base du volontariat. Ces salariés constitueront le « vivier » des futurs RST. Ils seront formés et interviendront soit sur des activités « de renfort » soit sur des activités « temps réel » en appui des RST titulaires.

Tous les salariés peuvent être volontaires dans le cadre de cette polyvalence. Une priorité sera donnée à ceux qui ont déjà exercé des missions dans les PC d'exploitation actuels.

Ces salariés polyvalents seront prioritaires à chaque fois qu'un poste de RST sera disponible.

Un bilan du recours à la polyvalence sera communiqué annuellement aux organisations syndicales signataires et éventuellement en cours d'année à la demande de l'une d'elles.

Chapitre IV : Accompagnement des salariés et formations

Les différents enjeux de l'entreprise en matière d'exploitation de la route et sécurité (multiplication et sophistication des dispositifs d'exploitation, diversité des sites en exploitation, exigences croissantes du client et du concédant, risques liés à l'exposition de l'entreprise) requièrent un perfectionnement des compétences pour atteindre le niveau de professionnalisation nécessaire.

Tous les salariés de la filière auront un entretien individuel (« GPEC »), destiné à identifier leur souhait d'évolution dans ou à l'extérieur de la filière. Chaque situation sera traitée avec tout l'intérêt requis, notamment la situation des salariés qui ne peuvent pas être mobiles afin de trouver la solution la mieux adaptée.

Chaque salarié de la filière souhaitant intégrer l'un des deux nouveaux métiers, pourra être évalué en passant une certification « à blanc », qui permettra de réaliser un bilan visant à détecter ses compétences fortes et celles à améliorer. Un parcours de formation individuel sera mis en œuvre le cas échéant afin de lui permettre de maîtriser l'ensemble des missions du poste tenu.

Les formations seront réalisées par des formateurs internes, issus de la filière.

Tous les salariés qui souhaitent devenir RST ou CST devront passer la certification, et bénéficieront d'un parcours de formation individualisé en vue de l'obtention de cette certification.

Article 1 : Formation et certifications :

La certification Télécom est un outil d'accompagnement pour la professionnalisation de la filière « Télécom » au sein de la filière métier « Exploitation de la Route – Sécurité ».

Elle est un outil évolutif qui a pour objectif d'accompagner le parcours professionnel du RST et du CST dans cette filière. Elle sera utilisée suivant quatre modalités :

- Un outil de validation des connaissances et des acquis : c'est le point de départ de cette certification Télécom, objet du présent accord, permettant aux salariés intéressés d'intégrer la filière ES aux conditions prévues dans l'accord d'entreprise.
- Un outil de recyclage, permettant le maintien et/ou la mise à niveau des connaissances prenant en compte les évolutions de procédures, d'outils,... en cohérence avec l'évolution de la filière ES.
- Un outil d'évaluation ou d'auto-évaluation permettant à chacun de se situer dans son poste.
- Un outil d'évolution permettant l'accès à la classification supérieure, dès lors qu'elle sera mise en œuvre

Article 2 : Pass compétences

L'ensemble des formations et des certifications obtenues par chaque salarié sera consigné dans un livret Pass Compétences, et suivi dans le cadre du plan de formation de l'établissement. Les budgets formations tiendront compte de ces actions de formation.

Article 3 : Mobilité

- Avec déménagement :

Les dispositions de la Convention d'entreprise n°79 relatives à la mobilité géographique ainsi que toutes les autres mesures d'accompagnement (notamment la circulaire sur les frais de déplacement et le dispositif 1% logement) s'appliquent aux salariés de la filière.

- Sans déménagement

La situation des salariés souhaitant postuler sur des postes CST ou RST, sans déménager, sera étudiée au cas par cas afin d'offrir à chacun, la possibilité d'évoluer. Cela ne doit cependant pas remettre en cause la sécurité lors des déplacements domicile-travail. Pour cela les limites sont fixées à 50 kilomètres ou 40 minutes (en respectant les règles de sécurité et en privilégiant le parcours le plus sûr) entre le domicile et le lieu de travail. Si la nouvelle distance domicile-travail est supérieure à l'ancienne, le salarié aura le choix entre l'utilisation de son véhicule personnel (le différentiel kilométrique réel est payé en indemnités kilométriques en complément de la prime d'éloignement actuelle), et l'utilisation d'un véhicule ASF en fonction des possibilités.

Cela ne concerne pas les salariés des PC Districts fusionnant avec les PC DRE. Pour eux, le système actuel de la prime d'éloignement est maintenu. Elle sera revue si nécessaire.

Titre III : Evolution de la filière

Tous les salariés des PC « cap » et des PC districts font partie intégrante de la filière ES. Leurs missions sont liées à la sécurité.

Chapitre I : Evolution du modèle d'organisation des PC d'exploitation trafic

L'entreprise souhaite réorienter son modèle d'organisation des PC d'exploitation (projet « Cap Télécom »), sur la base des principes suivants :

- Maintien/installation/renforcement d'une implantation locale (PC districts) sur des sites particuliers (tunnels, agglomérations)
- Mise en place de PC régionaux plus étoffés, afin de permettre la mutualisation des moyens, l'affectation aisée de la charge de travail, et la gestion des événements dans une logique « longue distance » (interdistricts)
- Maintien dans tous les districts d'une salle dédiée (avec outils de visualisation), sans personnel affecté en permanence. Cette salle est utilisée pour pouvoir piloter au plus près une situation critique.

Dans ce cadre, les PC districts géographiquement proches des DRE seront fusionnés avec les PC des DRE. Il s'agit des PC districts de Valence, Orange, Narbonne, Anglet, Niort.

Chapitre II : Evolution des PC

L'objectif de la présente convention est de faire évoluer les salariés de la filière Télécom à travers l'évolution de leurs compétences, vers des postes de RST et/ou de CST. Ces postes seront affectés dans les PC du « Cap Télécom ».

Article 1 : PC « CAP »

Tous les salariés du PC district et du PC DRE seront affectés au PC « CAP ».

L'évolution de la filière Telecom et sa professionnalisation se fera non seulement en renforçant l'accompagnement des salariés en terme de formation mais aussi en étant particulièrement vigilant à l'aménagement des postes de travail.

Pour cela des réflexions sur l'ergonomie des postes de travail et sur l'aménagement des salles des PC ont déjà débuté. Elles ont pour but de garantir les bonnes conditions de travail des salariés qui travailleront dans les PC « CAP ».

Ces réflexions seront prolongées, ou initiées le cas échéant, dans des groupes de travail locaux afin d'y associer les salariés concernés et le CHSCT. Les projets qui en découleront seront présentés en CHSCT et en CE.

Le PC « CAP » sera mis en place dès que les préalables techniques, organisationnels, fonctionnels, ... auront été levés et présentés en CE. Une information préalable sera transmise aux OS signataires.

Dans l'hypothèse où des OSD réussiraient leur certification et seraient nommés RST alors que le PC Cap n'est pas opérationnel, ils poursuivront leurs missions de RST dans le PC district dans l'attente de leur affectation sur le PC « CAP ».

Article 2 : Les PC Districts

La Direction s'engage à maintenir dans les districts les salariés de la filière Télécom qui ne pourraient pas, pour des raisons de mobilité géographique ou fonctionnelle, devenir RST ou CST. Elle leur confiera des missions liées à la sécurité. Ces missions évolueront dans le temps en fonction du nombre de salariés affectés au district et selon les principes suivants :

1 - Maintien d'une activité temps réel dans le PC district :

- Tant que ses effectifs lui permettront de garantir une pertinence opérationnelle :
 - 2 Equivalent Temps Plein (ETP) pour un 2*8 semaine
 - 3 ETP pour un 2*8 7j/7
 - 5 ETP pour un 3*8
- Tant que l'ensemble des préalables (techniques, organisationnels, fonctionnels,...) menant au « CAP télécom » n'auront pas été levés et présentés en CE et aux organisations syndicales signataires.

Les tâches de l'Opérateur District dans ce cadre seront celles précisées dans le descriptif de mission annexé à la présente convention.

- Avec les missions temps réel du PC identiques à celles d'aujourd'hui
- Par principe lors des absences dans les PC districts, l'activité « temps réel » du PC district sera assurée par le PC « CAP » à condition que ce transfert soit gérable par le PC « CAP » selon la phase de dimensionnement.

2 - Transfert de l'activité temps réel du PC district vers le PC du « Cap Télécom » :

Dès lors que l'activité opérationnelle du PC district est totalement transférée au PC « Cap », les activités gérées au niveau du district seront des activités « temps différé » liées à la sécurité, dans les domaines suivants (liste non exhaustive, qui ne devra pas impacter les activités d'autres salariés du district) :

- Préparation du temps réel :
 - Gestion du planning et de la liste des partenaires opérationnels externes (dépanneurs, entreprises sous-traitantes)
 - Gestion de la liste des permanences (ouvriers/maîtrise/cadres)
 - Gestion des demandes d'accès sur le tracé du district par des partenaires extérieurs
 - Suivi du bon fonctionnement des écrans de visualisation SAE disponibles dans la salle PC du district
- Activités en temps différé :
 - Gestion des dossiers dépannage
 - Gestion des dossiers accidents
 - Tâches diverses : bilans d'activité, participation aux réponses réclamations, mise à jour des bases de données équipements

- Volet fonctionnel métier :
 - Gestion pour le compte du chef de district, du contrat de service interne établi entre le district et le PC ES
 - Audit sécurité routière (glissière, marquages à protubérances, délinéateurs, relevé sur l'infrastructure, ...)
 - Formation interne et/ou externe
 - Participation, en appui des conducteurs de travaux, à la programmation des chantiers (respect des inters distances, minimisation de la gêne trafic, ...)
 - Suivi des niveaux de service VH

L'évolution vers les activités « temps différé » sera accompagnée par une formation adaptée.

Même si le PC district n'a plus d'activité opérationnelle permanente, l'opérateur sécurité en district peut tout de même être mobilisé pour apporter une assistance au responsable de permanence district, dans la gestion « temps réel » d'un événement perturbant. Il sera mis en astreinte généralisée comme l'ensemble des salariés du district (avenant n°3 à la convention d'entreprise n°37).

Article 3 : PC de Tarare et de Montpellier

Des dispositions spécifiques seront mises en place dans les PC qui doivent évoluer en raison de l'arrivée d'infrastructures nouvelles et pour lesquelles le PC « CAP » n'existe pas encore. Les dispositions mises en œuvre à titre transitoire seront négociées dès la signature du présent accord pour les établissements concernés avec les organisations syndicales et présentées ensuite en CCE et en CE.

Chapitre III : Suivi des évolutions

Toute évolution d'organisation locale sera présentée en CE.

Un bilan annuel sera fait en CCE. Les organisations syndicales signataires seront informées au préalable.

Un suivi des évolutions des effectifs sera présenté au niveau de l'Observatoire des Métiers.

Titre IV : Etapes de mise en œuvre de l'évolution de la filière

Chapitre I : Transfert des PC actuels vers les PC « CAP »

L'évolution de la filière, et la mise en œuvre des PC « CAP » dans les conditions précisées par la convention, se fera selon les phases suivantes :

Phase 0 : Réinternalisation des appels RAU dans les PC « CAP »

Elle sera mise en œuvre de façon progressive à compter du mois d'octobre 2008.

Les salariés des PC districts proches des DRE iront renforcer les salariés du PC « CAP » pour prendre en charge cette nouvelle activité sans modification de leur tour de service actuel.

Phase I : Fusion du PC DRE et du PC district tels que décrits dans le titre III chapitre I

Les postes de CST seront publiés et un appel à candidature sera fait pour les postes de RST.

La certification et la classification qui en découlent seront mises en œuvre.

Phase II : Modification de l'organisation du travail dans les PC districts

Selon les sites et les effectifs présents sur ces sites, l'organisation du travail pourra être modifiée conformément au titre III, chapitre 2, article 2.1 dans les PC districts ainsi que dans le PC « CAP » d'Ambares.

Phase III : Mise en place du « CAP Télécom »

- PC « CAP » : RST et CST au complet
- PC district :
 - Avec une activité en temps réel si les effectifs le permettent
 - Avec une activité en temps différé en fonction du rythme social
- Levée des préalables fonctionnels, organisationnels et techniques

Ces quatre phases peuvent se faire, selon les sites et les effectifs, soit de façon simultanée, soit de façon progressive.

En tout état de cause, la phase I démarrera le 1^{er} janvier 2009, sauf dans le PC de Chanas où il n'est pas possible, compte tenu des salariés présents, de maintenir une activité opérationnelle.

Un dispositif transitoire sera mis en place progressivement entre octobre et décembre 2008 concernant le RAU : les salariés des districts proches de la DRE pourront intervenir dans les futurs PC « CAP » sans modification de leur tour de service actuel. Un point sera fait au plus tard au 31 décembre 2008 avec les organisations syndicales signataires sur l'impact en termes de charge de travail de la réinternalisation du RAU.

Chapitre II : Calendrier de mise en œuvre

Signature de la convention :	Juillet 2008 Publication de poste pour les CST, appel à candidature pour les postes de RST
Septembre – Octobre 2008 :	Sessions de certification
Novembre – Décembre 2008 :	Sessions de certification
Janvier 2009 :	Mise en œuvre de la convention
Janvier – Décembre 2009 :	Sessions de certification

Titre V : Organisation de la filière sécurité

L'objectif est de mettre en place une organisation permettant d'assurer la gestion quotidienne de l'activité des PC « CAP » dans les domaines d'activité en temps réel et d'activité en temps différé, ainsi que de monter en puissance en cas de besoin à travers deux types d'astreintes : l'astreinte événementielle et l'astreinte sécurité.

L'évolution de la filière « Télécom » a pour ligne directrice de garantir à tous les salariés de travailler dans de bonnes conditions de travail.

Dans ce contexte, les organisations du travail dans les PC « CAP » et les PC districts ont été définies lors du CCE du 10 janvier 2008.

- Organisation du travail dans les PC « CAP »

⇒ RST

Les PC « CAP » sont organisés en 3x8 pour tous les RST, sauf pour Ambares qui aura une organisation en 2x8 en semaine avec possibilité de programmer des postes sur les week-ends à fort trafic.

Les RST sont des salariés postés dont le temps de travail est organisé sur la base d'un tour de service annuel (TSA).

Les salariés qui fonctionnent aujourd'hui en 2x8 du fait de leur contrat de travail pourront, s'ils le souhaitent, conserver cette organisation ; ils seront intégrés aux tours de service du PC CAP.

Les postes seront publiés à temps complet, les temps partiels déjà en fonction pourront, s'ils le souhaitent, conserver leur taux d'activité.

⇒ CST

Les CST sont non postés. La durée annuelle de travail d'un CST est de 1603 heures, journée de solidarité comprise. Ils peuvent travailler le week-end et les jours fériés. Les CST prennent l'astreinte.

Les règles relatives au nombre de jours de RTT, au calcul des durées journalières de travail, et à la pose des jours de RTT, sont celles définies pour la maîtrise d'encadrement, en application des dispositions de la convention d'entreprise n°51, et de l'avenant n°1 à la convention d'entreprise n°51.

Le droit et le décompte des congés payés est identique à celui des salariés non postés.

La souplesse attribuée dans l'organisation du temps de travail, notamment s'agissant de l'administration des jours de RTT, ne doit pas porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise. Par conséquent, les périodes de congés payés et les jours de RTT sont fixées en tenant compte de l'activité prévue et des absences simultanées.

Les CST disposent d'une large autonomie pour ajuster leurs horaires de travail en fonction de l'activité prévisionnelle du PC

- Organisation du travail dans les PC districts

Les OSD sont des salariés dont le temps de travail est organisé sur la base d'un 3x8, d'un 2x8 ou en journée selon les effectifs présents sur le site. Ils conserveront le statut de posté et pourront continuer à travailler en postes.

Tous les OSD bénéficient d'un tour fixe.

Les salariés qui n'effectueront plus d'heures de nuit conserveront le nombre de congés « APA » atteint au moment de la suppression des horaires de nuit par la société.

Les salariés qui fonctionnent aujourd'hui en 2x8 du fait de leur contrat de travail pourront, s'ils le souhaitent, conserver cette organisation.

Les salariés des PC districts (OSD) ne sont pas soumis aux dispositions de planification du temps de travail du titre V de la présente convention relative à l'évolution de la filière télécom. Ils bénéficient des dispositions actuelles qui ne sont pas modifiées par les règles de la présente convention portant sur l'organisation du travail et les congés payés.

Les principes ci-dessous s'appliquent à l'ensemble des salariés des PC « CAP ».

Chapitre I : Durée du travail

Les durées de travail précisées ci-dessous respectent les règles légales relatives aux pauses et aux temps de repos.

Article 1 : Durée annuelle

La durée de travail est calculée sur l'année civile pour les salariés à temps partiel et à temps complet. La durée annuelle conventionnelle de travail des salariés de la filière ES est de 1603 heures de travail effectif, journée de solidarité comprise, pour un salarié à temps complet.

Un prorata des heures de travail est effectué pour les salariés entrés en cours d'année.

Article 2 : Durée hebdomadaire programmée

La durée hebdomadaire de travail est au minimum de 21 heures (hors passation de consignes) pour un temps complet.

La durée hebdomadaire de travail est au maximum de 43 heures (hors passation de consignes) pour un temps complet. Cette durée peut être portée à 46 heures sur 4 semaines isolées maximum dans l'année.

Article 3 : Durée journalière programmée

Les postes de travail sont planifiés en fonction des besoins. Les horaires précis de travail sont indiqués sur le planning.

La durée minimale planifiable d'une journée de travail est de 7h (hors passation de consignes).

La durée maximale planifiable est de 9h (hors passation de consignes), uniquement pour les postes programmés la nuit.

L'activité « temps réel » et l'activité « temps différé » sont programmées en poste continu.

L'activité « temps différé » peut être programmée en journée avec l'accord du salarié. Dans ce cas, la coupure est au maximum de 2 heures.

Article 4 : Suractivité

1- Principe

Les salariés à temps complet peuvent travailler au-delà du planning prévu en continuité de poste. Ils peuvent se déclarer volontaires pour effectuer des postes supplémentaires dans les limites légales et conventionnelles, dans le respect des règles légales de repos.

La suractivité s'apprécie dans le cadre de la semaine. Sont considérées comme des heures supplémentaires toutes les heures réalisées au-delà du planning.

2- Rémunération

Les heures supplémentaires seront rémunérées conformément aux dispositions légales et bénéficieront des exonérations légales.

Article 5 : Modalités applicables aux temps partiels

Le salarié à temps partiel est défini comme « tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un temps plein ». Sont donc à temps partiel, tous les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée du travail conventionnelle, soit 1603 heures.

Sont concernés par les dispositions du présent accord tous les salariés à temps partiel entrant dans le champ d'application défini dans le titre I de cet accord.

1- Durée du travail annuelle

Les heures de travail annuelles, calculées sur l'année civile, sont prorataées au taux d'activité des salariés temps partiels.

La durée du travail prend en compte le temps de travail planifié dans le tour de service.

2- Durées minimales de travail

Les salariés à temps partiel ont une durée minimale de travail mensuelle de 48 heures.

La durée minimale planifiable d'une journée de travail est de 7 h.

3- Variation de la durée du travail

La durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail peut varier, à condition que sur l'année, cette durée n'excède pas la durée stipulée au contrat de travail.

Cette durée de travail pourra varier dans la limite de plus ou moins 1/3 de la moyenne horaire prévue dans le contrat, sans qu'il soit possible d'effectuer 35 heures au cours d'une semaine travaillée.

4- Communication des horaires de travail

Les règles concernant le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, la notification des horaires de travail ainsi que les modalités et délais dans lesquels ces horaires peuvent être modifiés, sont les mêmes que pour les salariés à temps complet, dans le respect des dispositions légales.

Chapitre II : Planification du temps de travail et des repos

Un tour de service annuel (TSA) sera établi. Il prévoit la planification annuelle des congés, repos et des postes de travail. Les salariés des PC « CAP » seront associés à la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail.

Le planning ne peut prévoir plus de 5 jours de travail et/ou de congés sur une semaine civile, et pas plus de 6 journées de travail consécutives sur deux semaines glissantes. Dans ce dernier cas, le 6^{ème} jour devra être suivi de deux jours de repos minimum. Il est également rappelé que le jour suivant les horaires de nuit n'est pas considéré comme un repos.

Une planification trimestrielle sera également mise en œuvre pour valider les périodes en « temps différé » et les tours d'astreinte de renfort.

Article 1 : Planification annuelle

1- Planification annuelle des congés et des repos

Le planning annuel est intangible sur les congés payés et sur les jours de repos, hors semaines « temps différé ». Sont planifiés sur l'année :

Les repos :

- au moins un jour de repos hebdomadaire par semaine. A noter que le repos hebdomadaire positionné sur une semaine temps différé n'est pas intangible.
- au minimum 20 fois deux jours consécutifs de repos (y compris les 12 WE), hors congés payés

Les week-ends :

Le week-end peut débuter :

- *Soit au plus tard après le poste d'après midi du vendredi, assorti de 2 jours consécutifs minimum de repos*
- *Soit au plus tard après le P3 du vendredi, assorti de 2 jours de repos consécutifs minimum (il est rappelé que le jour suivant les horaires de nuit n'est pas considéré comme un repos)*
- au minimum 12 week-ends hors congés posés dans le planning annuel :
 - Week-ends débutant au plus tard après un P2 le vendredi : 6 planifiés hors congés et 10 garantis en réalisés hors congés
 - Week-ends débutant au plus tard après le P3 du vendredi : 6 planifiés hors congés

Les congés :

- Le congé principal est encadré d'un jour de repos avant et d'un jour de repos après.
- au minimum 4 semaines de congés payés sur l'année, dont deux semaines consécutives minimum de congé principal dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre
- au minimum 14 jours calendaires consécutifs (2 semaines) de congés pour chaque salarié qui le souhaite entre le 15 juin et le 15 septembre

Ces garanties ne sont pas cumulatives. A titre d'exemple, un jour de repos hebdomadaire doit être programmé, mais il peut se confondre avec un des 12 week-ends programmés sur l'année.

Le repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures+11 heures de repos quotidien) doit être respecté, sauf pour raison de sécurité (intervention pendant l'astreinte) où il est porté à 33 heures (24 heures+9 heures de repos quotidien).

2- Planification annuelle des périodes « temps réel »

Les postes de travail en activité « temps réel » avec une organisation 3x8 sont planifiés à l'année.

Le jour non travaillé qui suit une succession de postes se terminant par un poste de nuit, ou un poste de nuit isolé, doit être obligatoirement suivi au minimum d'un vrai jour de repos.

Le planning annuel est intangible sur les postes programmés en activité « temps réel ».

3- Planification annuelle des activités « temps différé »

Les semaines temps différé sont planifiées à l'année. Elles sont au maximum de 13 semaines pour les salariés qui prennent l'astreinte et de 15 semaines pour les autres salariés.

Un équilibre dans l'alternance des semaines « temps différé » et « temps réel » sera recherché en concertation avec les salariés. A défaut d'accord avec la majorité des salariés concernés, il ne sera pas programmé plus de deux semaines consécutives d'activité « temps différé ».

Les horaires de l'activité « temps différé » ne sont pas précisés sur le planning annuel. La durée moyenne annuelle des semaines « temps différé » planifiées sera de 35h.

Un point sera fait fin 2009 en CE sur ce nombre de semaines annuelles.

4- Planification annuelle du tour d'astreinte

Il ne sera pas planifié deux semaines d'astreinte consécutives.

Le tour d'astreinte de base sera programmé dans le TSA.

Des tours d'astreinte de renfort pourront également être programmés en cas de besoin dans le planning trimestriel.

Article 2 : Planification trimestrielle

- Les horaires de travail

Les horaires de travail ainsi que les jours de repos de l'activité en « temps différé » sont communiqués chaque mois pour le mois M+3.

Exemple : fin janvier, les horaires et les repos des semaines temps différé du mois d'avril seront communiqués

- Les absences

L'esprit du présent accord est d'inciter à la planification des absences, et d'éviter au maximum la modification des plannings.

Le principe est que toute absence du poste de travail connue doit être programmée dans le planning à 3 mois :

- Formation ;
- Congés payés ;
- CET ;
- Convocation employeur ;
- Repos compensateur de remplacement ;
- Absences connues du type congé sans solde ;
- ...

Les absences du poste de travail suivantes peuvent être posées après la planification à 3 mois, afin de permettre de faire face aux imprévus :

- Récupérations
- Convocation employeur
- Heures de délégation
- Dispenses de congés Agents Postés Agés ;

En principe, et sauf circonstances exceptionnelles, aucune absence ne peut être posée sur une astreinte (sauf permutation acceptée par l'encadrement).

Article 3 : Modification du planning des RST

1 - Modification du planning annuel

Les jours de repos et de congés payés positionnés dans le planning annuel sont intangibles, sauf demande expresse du salarié et acceptation de la hiérarchie.

2 - Modification du planning pendant les semaines « temps différé »

Compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité du service (H24, 7J/7), les horaires de travail et les jours de repos pendant les périodes « temps différé » peuvent être modifiés.

En cas de modification des horaires de travail d'un salarié temps complet, les contreparties suivantes sont versées :

- 3 mois > information \geq 7 jours : majoration de 10% du taux horaire
- 7 jours > information \geq 72 heures : majoration de 20 % du taux horaire
- 72 heures > information \geq 48 heures : majoration de 30 % du taux horaire
- 48 heures > information \geq 24 heures : majoration de 50 % du taux horaire
- Information < 24 heures : majoration de 100 % du taux horaire

Le délai de prévenance est calculé à partir du moment où le salarié est informé directement de la modification en tenant compte des jours collectivement travaillés (soit du lundi au dimanche).

Un poste est considéré comme modifié lorsqu'il est ajouté au planning ou lorsque la prise ou la fin de poste sont décalées d'une durée supérieure ou égale à 2 heures.

Article 4 : Calendrier

Au mois de novembre de l'année N-1, le tour de service annuel de l'année N sera présenté au CE et au CHSCT. Exceptionnellement, pour les tours 2009, cette présentation se fera au mois de décembre 2008.

Chaque salarié sera informé de son tour de service annuel l'année N au mois de décembre de l'année N-1.

Chapitre III : Congés payés

Article 1 : Congés des CST

Les CST bénéficient des dispositions relatives au droit à congé prévu par la convention n° 51.

Article 2 : Congés des RST

1 - Droit à congés

Le décompte des congés payés des RST s'effectue en jours ouvrés, sur la base de 32 jours ouvrés de congés payés sur l'année, hors fractionnement.

Pour rappel, ils doivent poser dans leur TSA au minimum 4 semaines de congés payés sur l'année (correspondant à un décompte de 20 jours), dont deux semaines consécutives minimum de congé principal dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les salariés sont encouragés à poser leurs congés en-dehors des périodes à fort trafic, congés scolaires et ponts.

2 - Décompte du droit à congé des RST

Le décompte s'effectue de la façon suivante :

- 1 semaine de congé : 5 jours décomptés (hors jours fériés)
- Inférieur à 1 semaine : décompte au réel hors repos hebdomadaire

3 - Jours de congés supplémentaires

Les conditions :

Pour bénéficier de jours de congés supplémentaires, deux types de périodes sont identifiés sur l'année pour le décompte des congés payés :

- une période rouge, à forte activité,
- et une période verte pour les jours restants.

Tous les PC « CAP » définiront obligatoirement 26 semaines pour la période rouge et 26 semaines pour la période verte. Dans tous les cas les mois de juillet et août sont considérés en période rouge. Les 26 semaines de période rouge seront définies à l'occasion de l'accord saison dans les mêmes conditions. Elles peuvent être différentes des périodes de saison.

Les modalités :

Pour les congés payés positionnés sur le planning annuel, le décompte s'effectue de la façon suivante :

- Sur les périodes rouges, 5 jours, hors jour férié, sont décomptés pour chaque semaine de congés ;
- Sur les périodes vertes, une semaine de congé est décomptée à 5 jours et donne lieu à 2 jours de congés supplémentaires, avec un maximum annuel de 12 jours supplémentaires par an. Ces jours pourront être, au choix du salarié pris, payés ou épargnés sur le CET. Ils sont automatiquement épargnés sur le CET s'ils n'ont pas été payés ou pris au 31 décembre. Dans ce dernier cas, si ils sont pris en fin de carrière, ils bénéficieront comme l'ensemble des jours épargnés sur le CET, d'un abondement de 40 % (article 1-5 du titre III de la convention d'entreprise n°67 relative au CET).
- Lorsqu'une semaine civile ou glissante de congés payés est positionnée à cheval sur une période rouge et sur une période verte, le décompte se fait en fonction de la majorité des jours planifiés.

Les congés payés posés en cours d'année sur le planning à 3 mois, sont décomptés soit 5 jours par semaine pour une semaine complète soit au réel en deçà de la semaine, sans que le nombre de postes et/ou de congés n'excède 5 jours.

Article 3 : Congés des OSD

Pour les OSD, les règles relatives au droit à congé restent identiques aux règles appliquées avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Chapitre IV : Astreinte

Dans les PC « Cap », deux types d'astreinte seront mise en œuvre selon les besoins, permettant la montée en puissance des PC « CAP » :

- Une astreinte événementielle
- Une astreinte sécurité

Les principes ci-dessous s'appliquent aux RST et aux CST

Article 1 : Astreinte événementielle

L'astreinte événementielle est mise en œuvre lors d'événements sensibles en raison soit de la météo, soit du trafic.

1 - Conditions de mise en œuvre

Pour être éligible, le salarié doit pouvoir intervenir dans un délai de 30 à 40 mn. Tous les salariés éligibles sont mis en astreinte événementielle lorsqu'elle est déclenchée par le chef d'établissement.

Le responsable hiérarchique peut décider de faire appel ou non au personnel en repos, en ARTT ou en congés. Ce choix s'opère au moment du déclenchement de l'astreinte événementielle ou pendant l'astreinte événementielle.

Le ou les salariés en repos, en ARTT ou en congés le jour du déclenchement de l'astreinte événementielle, ou le lendemain, peuvent refuser ou accepter d'être intégrés à l'astreinte événementielle.

En cas d'acceptation, son ou ses jour(s) ARTT ou son ou ses jour(s) de congés sera (ont) annulé(s) et récupéré(s) en intégralité, quelle que soit l'heure de mise en astreinte événementielle, ou quel que soit le jour de déclenchement.

En cas de refus, le ou les salariés concernés intégreront l'astreinte événementielle lors de la reprise du travail, si cette dernière n'a pas été levée.

2 - Rémunération

L'astreinte événementielle est rémunérée de la façon suivante :

- Paiement pour la disponibilité d'un forfait de :
 - o 4,13€ de l'heure en semaine
 - o 4,75€ de l'heure les dimanches et jours fériés
- Les heures d'intervention sont rémunérées à 220%.

Ces montants seront revalorisés au cours de la négociation annuelle sur les salaires.

Lorsque l'astreinte événementielle est déclenchée, 12 heures minimum sont payées même si elle est levée avant. Si elle est reconduite, 12 heures minimum sont de nouveau payées et ainsi de suite.

A partir du déclenchement de l'astreinte événementielle, tous les salariés concernés par cette astreinte sont payés selon le mode de rémunération de l'astreinte événementielle qu'ils soient en poste ou en disponibilité.

Exemple :

L'astreinte événementielle est déclenchée le mardi à 9h et levée le mardi à 18h.

Les salariés en poste le matin sont payés en HI (120 % + 100 % du salaire de base) de 9h jusqu'à la fin de leur poste et perçoivent le forfait disponibilité de la fin de leur poste jusqu'à 12h après le début de l'astreinte soit 21h.

Les salariés qui ne sont pas en poste et qui sont mis d'astreinte perçoivent le forfait disponibilité jusqu'à ce qu'ils interviennent. Ils sont payés en HI lors de leur intervention. Ils perçoivent le forfait disponibilité entre la fin de leur intervention et 21h (12h après le déclenchement de l'astreinte).

Article 2 : Astreinte sécurité

L'astreinte sécurité est mise en œuvre en fonction des besoins. Des renforts d'astreinte pourront être planifiés.

Les 2 PC « CAP » d'Ambares et Communay ne disposeront pas en 2009 d'une astreinte sécurité portée par les RST. Fin 2009, un bilan de fonctionnement sera effectué et pourra amener à une évolution de l'approche de l'astreinte sécurité sur ces 2 PC « CAP »

En cas d'absence d'un salarié l'astreinte sécurité pourra être appelée en dernier recours si aucune autre solution n'a pu être mise en œuvre (modification d'horaire de salarié en temps différé, volontariat, ...)

1 - Conditions de mise en œuvre

Tous les salariés certifiés doivent prendre l'astreinte, sous réserve de pouvoir intervenir dans un délai de 30 à 40 mn.

Un salarié qui rentre dans ces critères peut demander à ne pas monter l'astreinte compte tenu d'une situation personnelle particulière. Sa demande sera étudiée individuellement et nécessitera l'accord du chef de service.

2 - Planification des semaines d'astreintes

L'astreinte est mise en œuvre par semaine glissante, et par période de 7 jours (astreinte en dehors des heures travaillées, et astreinte à domicile le week-end).

La planification annuelle pourra prévoir par salarié :

- 3 semaines d'astreinte minimum
- 13 semaines d'astreintes maximum

Pour le PC de Brive :

- L'astreinte CST est planifiée par semaine complète.
- L'astreinte RST est planifiée uniquement sur des week-ends (du vendredi 16h au lundi 8h) : 4 week-ends minimum et 13 week-ends maximum sur l'année. Fin 2009, un bilan de fonctionnement sera effectué et pourra amener à une évolution de l'approche de l'astreinte sécurité sur ce PC « CAP »

Le nombre de semaine ou de week-ends d'astreinte sera équitablement réparti entre les salariés concernés d'un même PC.

3 - Rémunération

L'astreinte sécurité est rémunérée sur les bases suivantes :

- Paiement d'un forfait de 450 € brut par semaine d'astreinte (forfait téléphonique inclus) qui est intégré dans le salaire de base
- Paiement d'un forfait de 225€ brut par week-end d'astreinte (forfait téléphonique inclus) qui est intégré dans le salaire de base

Ces montants seront revalorisés à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires.

- Paiement des heures d'intervention à 220 %
- Lorsqu'un salarié intervient en astreinte, il est rémunéré au minimum 3h (temps de trajet inclus)
- Les heures d'intervention pendant les périodes d'astreinte seront payées sur le mois de leur réalisation et bénéficieront des exonérations légales.

Titre VI : Rémunération

Article 1 : Classification

Les postes de la filière sécurité sont classés :

- OSD : Classe D
- RST : Classe E
- CST : Classe F

Cette classification tient compte de niveaux de responsabilité et de l'évolution des compétences mises en œuvre dans chacun des postes. Elle évoluera en fonction de l'évolution de ces postes dans les prochaines années, notamment avec la mise en œuvre d'un nouveau système d'aide à l'exploitation (SAE) et la prise d'autonomie des RST/CST. La mise en œuvre du nouveau SAE et le calendrier de la nouvelle certification seront présentés en CCE. Un point sera fait sur cette évolution au plus tard en 2012.

Dans un premier temps, les RST et les CST devront s'approprier toutes les missions précisées dans les fiches de postes. Ils pourront ensuite évoluer vers une prise de décision plus importante. Ces nouvelles compétences devront faire l'objet d'une certification complémentaire.

Les salariés bénéficieront de cette classification à la date de mise en œuvre de la présente convention, dans les conditions précisées ci-dessous :

- classification en F de tous les salariés nommés « CST »
- classification en E de tous les salariés nommés « RST »
- classification en D de tous les autres salariés de la filière sécurité définis par le titre I, y compris ceux qui n'auraient pas réussi la certification. Ces salariés pourront présenter une nouvelle fois la certification. En cas de réussite, ils seront classés en E et percevront le différentiel entre la classe D et la classe E.

Article 2 : Rémunération

La présente convention précise les modalités de promotion des salariés dans les métiers d'OSD, RST et CST. Le passage à la classe correspondant au métier d'OSD, RST ou CST sera accompagnée d'une augmentation individuelle (AI) garantie. A ce titre :

- les salariés qui passeront OSD au 1^{er} janvier 2009 « classe D », bénéficieront d'une augmentation individuelle de 6%.
- Les salariés des PC DRE qui seront nommés RST - « classe E » au 1^{er} janvier 2009, bénéficieront d'une augmentation individuelle de 8%.
- Les salariés des PC districts qui seront nommés RST, au 1^{er} janvier 2009, bénéficieront d'une augmentation individuelle de 8% et d'une augmentation individuelle complémentaire de 4 %, calculée sur le salaire de base avant l'augmentation de 8%, afin de compenser l'écart précédent existant entre les télécoms districts et les télécoms DRE (soit au total 12%).
- Les OSD qui n'obtiendront la certification qu'en 2009, et ne seront nommés RST qu'en 2009 percevront :
 - une augmentation individuelle complémentaire de 2 %, calculée sur le salaire de base au 31 décembre 2008, au titre du différentiel entre la « classe D » et la « classe E ».
 - une augmentation individuelle complémentaire de 4 %, calculée sur le salaire de base au 31/12/2008, afin de compenser l'écart précédent existant entre les télécoms districts et les télécoms DRE.
 Cette rémunération complémentaire sera versée dès la nomination en tant que RST.
- Les salariés qui seront nommés CST - « classe F », bénéficieront d'une augmentation individuelle de 12,5%. Une augmentation individuelle complémentaire de 4 %, calculée sur le salaire de base avant l'augmentation de 12,5 %, sera attribuée aux salariés des PC districts nommés CST.
Cela ne concerne pas l'actuel encadrement des PC Telecom dont la situation sera examinée individuellement. Ces salariés seront reçus individuellement au cours du 2nd semestre 2008.

En synthèse :

	Salariés de la filière dans les PC districts	Salariés de la filière dans les PC DRE et CCT
De la signature de l'accord au 31/12/2008	Si nomination CST après obtention de la certification : Classe F AI 12,5% AI complémentaire 4% (cf. ci-dessus pour calcul)	Si nomination CST après obtention de la certification : Classe F AI 12,5%
		Pour l'actuel encadrement des PC Telecom : Situation examinée individuellement
Au 01/01/2009	Soit nomination RST si obtention de la certification : Classe E AI 8% AI complémentaire : 4% (cf. ci-dessus pour calcul)	Soit nomination RST si obtention de la certification : Classe E AI 8%
	Soit passage OSD pour ceux qui n'ont pas été nommés RST ou CST : Classe D AI de 6%	
Courant 2009	Si obtention de la certification : Nomination RST Classe E AI complémentaire de 2% (cf. ci-dessus pour calcul) AI complémentaire de 4% (cf. ci-dessus pour calcul)	Soit nomination RST si obtention de la certification : Classe E AI 8%

Article 3 : Rémunération de la polyvalence

1 - Salariés polyvalents

Cette polyvalence sera reconnue à travers une augmentation de la rémunération annuelle brute de 1000€.

Ce montant sera revalorisé à l'occasion de la négociation annuelle sur le salaire.

Cette rémunération se substitue à l'indemnité différentielle de « faisant-fonction » prévue à l'article 43 de la convention inter-entreprise. Compte tenu de l'intégration de cette prime dans le salaire de base, l'indemnité différentielle actuelle de faisant-fonction n'est plus versée pour les polyvalents à compter de la signature de l'avenant au contrat de travail.

2 - Salarié polyvalent certifié

Les salariés polyvalents qui auraient été certifiés (notamment à l'occasion d'un remplacement de longue durée) percevront en complément des 1000€ ci-dessus une indemnité de « faisant fonction » (calculée en application de l'article 43 de la convention inter-entreprise) lorsqu'ils remplaceront des RST titulaires.

Article 4 : Maintien de la rémunération dans les PC CAP

Pour les RST le maintien des majorations et de l'astreinte est garanti en cas de baisse liée à la modification des tours lors de la mise en œuvre de la présente convention.

Pour les CST, le maintien de la rémunération de l'astreinte est garanti.

Cette garantie individuelle est calculée annuellement sur la base de la comparaison entre les heures majorées réalisées en 2008 (ou sur la moyenne des trois dernières années d'activité au Telecom si cela est plus favorable) et celles réalisées après la mise en œuvre des nouveaux tours de service annuels.

Un point sera fait au bout de 6 mois d'application de la présente convention avec les organisations syndicales signataires.

La garantie de maintien du salaire s'arrête automatiquement dans les cas suivants :

- changement d'affectation, d'emploi, de taux d'activité, ultérieur au 1^{er} janvier 2009
- dès 30 jours calendaires de maladie sur l'année ;
- dès le 1^{er} jour de ½ temps thérapeutique.

Article 5 : Maintien de la rémunération dans les PC districts

1 - Majorations de nuit :

En cas de suppression des nuits dans les PC districts, le montant de l'ICP3 (indemnité compensatrice de suppression des P3) est calculé, pour chaque salarié, sur la base des majorations perçues l'année précédent la suppression des heures de nuit sur un PC, ou sur la moyenne des trois dernières années d'activité au Telecom si cela est plus favorable).

Le principe s'applique pour toute suppression de P3 à l'initiative de la société.

L'ICP3 est calculée individuellement. Le montant retenu, constituera l'ICP3 de référence.

Le montant de l'ICP3 est perçu mensuellement par le salarié.

Cas particuliers des salariés en maladie : en cas de maladie, un délai de carence est calculé pour le maintien des accessoires, en application de la convention n°31, et en fonction du lieu de travail du salarié.

L'ICP3 du salarié malade doit être gérée dans les mêmes conditions. Elle doit être suspendue pendant le délai de carence, et versée au delà comme l'ensemble des accessoires du salarié.

Exemple :

➤ *Durée de la maladie du salarié:* 7 jours

➤ *Durée de la carence du salarié :* 5 jours

L'ICP3 est calculée pour une référence de 30 jours mensuels. Dans cet exemple, l'ICP3 versée sur le mois sera de 25/30^{ème} :

30 (nb de jours retenus par mois) – 5 jours de carence = 25 jours de maintien de l'ICP3.

2 - Autres majorations

Le maintien des autres majorations des OSD est garanti en cas de baisse liée à la modification des tours. Cette garantie individuelle est calculée annuellement sur la base de la comparaison entre les heures majorées réalisées en 2008 et celles réalisées après la mise en œuvre des nouveaux tours de service annuel (hors ICP3).

La garantie de maintien des autres majorations s'arrête automatiquement dans les cas suivants :

- changement d'affectation, d'emploi, de taux d'activité, ultérieur au 1^{er} janvier 2009
- dès 30 jours calendaires de maladie sur l'année ;
- dès le 1^{er} jour de ½ temps thérapeutique.

Article 6 : Indemnité de passage dans la nouvelle organisation de travail des tours fixes

Dans les PC CAP, les salariés « tour fixe », à la signature de la présente convention, qui seront soumis à la nouvelle organisation de travail bénéficieront d'une prime de 10 000 € brut, versée sur la paie du mois de janvier 2009 ou épargnée sur le CET au choix du salarié.

Lorsque le nombre d'années restant à effectuer est inférieur à 10 ans (sur la base d'un départ à 60 ans), un prorata est effectué.

Cette prime ne sera pas versée aux salariés ayant déjà bénéficié de la convention n°80.

Article 7 : Indemnité de passage dans la nouvelle organisation de travail dans les PC districts

Lors du transfert de l'activité temps réel du PC district vers le PC « CAP », les salariés (OSD) présents bénéficieront d'une prime de 10 000 € payée ou épargnée sur le CET au choix du salarié.

Cette prime sera prorataée lorsque le nombre d'années restant à effectuer est inférieur à 10 ans (sur la base d'un départ à 60 ans).

Cette prime ne sera pas versée aux salariés ayant déjà bénéficié de la convention n°80.

Article 8 : Indemnité d'évolution des salariés modulés

Les salariés modulés bénéficient, en application de la convention d'entreprise n° 66 :

- de l'intégration de 1 % de modulation dans leur salaire de base au 1^{er} janvier 2009.
- d'une indemnité de modulation de 2%

En compensation de l'indemnité de modulation de 2%, les salariés pourront choisir entre :

- L'intégration dans le salaire de base de ces 2%
- Le paiement d'une prime de 5 000€. Cette prime sera prorataée lorsque le nombre d'années restant à effectuer est inférieur à 10 ans (sur la base d'un départ à 60 ans). Cette prime sera versée sur la paie du mois de janvier 2009 ou épargnée sur le CET au choix du salarié.

Titre VII : Dispositions diverses

Article 1 : Date d'effet

La présente convention prend effet au 1^{er} janvier 2009.

Article 2 : Commission de suivi

Une commission de suivi des accords est mise en place, avec les Organisations Syndicales signataires au sein de chaque établissement, afin de vérifier la bonne application du présent accord.

Une commission de suivi société pourra se réunir ponctuellement, à la demande d'une Organisation Syndicale signataire, en cas de problème d'interprétation dans l'application du présent accord.

Article 3 : Modification

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 4 : Abrogation

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

Article 5 : 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 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception de l'autre partie.

Article 6 : Dépôt légal

Dès sa conclusion et au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature, la présente convention sera à la diligence de la société ASF déposée en un exemplaire original à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

La société adressera par voie électronique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse un exemplaire de la convention, une copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des élections professionnelles ainsi que le bordereau de dépôt de la convention. Elle joindra la liste, en trois exemplaires, de ses établissements et de leurs adresses respectives.

Le Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt de l'accord, pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Le texte de la convention fait l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'accord lui-même.

Fait à Vedène ,le 11.07.08
Pour ASF :

Josiane Costantino

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CGT

CFE/CGC

FO

UNSA

SUD

Convention d'entreprise relative à l'évolution de la filière télécom

SOMMAIRE

PREAMBULE	1
TITRE I :	CHAMP D'APPLICATION.....	2
TITRE II :	MISSIONS DE LA FILIERE SECURITE	3
CHAPITRE I :	REGULATEURS SECURITE TRAFIC (RST)	3
CHAPITRE II :	CONDUCTEURS SECURITE TRAFIC (CST).....	4
CHAPITRE III :	POLYVALENCE	4
CHAPITRE IV :	ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES ET FORMATIONS	5
TITRE III :	EVOLUTION DE LA FILIERE.....	7
CHAPITRE I :	EVOLUTION DU MODELE D'ORGANISATION DES PC D'EXPLOITATION TRAFIC	7
CHAPITRE II :	EVOLUTION DES PC DISTRICTS.....	7
CHAPITRE III :	SUIVI DES EVOLUTIONS	9
TITRE IV :	ETAPES DE MISE EN ŒUVRE DE L'EVOLUTION DE LA FILIERE.....	9
CHAPITRE I :	TRANSFERT DES PC ACTUELS VERS LES PC « CAP »	9
CHAPITRE II :	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE	10
TITRE V :	ORGANISATION DE LA FILIERE SECURITE	11
CHAPITRE I :	DUREE DU TRAVAIL.....	12
CHAPITRE II :	PLANIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES REPOS.....	13
CHAPITRE III :	CONGES PAYES.....	17
CHAPITRE IV :	ASTREINTE.....	18
TITRE VI :	REMUNERATION	21
TITRE VII :	DISPOSITIONS DIVERSES	25