

ACCORD

Entre les soussignés

La SOCIETE ANONYME d'ECONOMIE MIXTE des TRANSPORTS PUBLICS de VOYAGEURS de l'AGGLOMERATION TOULOUSAINNE,

représentée par son Directeur Général, Monsieur Francis GRASS

Francis Grass d'une part,

et

le Syndicat C.F.D.T. de la SEMVAT, représenté par :

MM. FERRAND Bernard *Ferrand*
JULLIARD Jean claude *Julliard*

le Syndicat C.F.T.C. de la SEMVAT, représenté par :

MM. H. MARCIANO Serge *Marciano*
TARIBOL Thierry *Taribol*
ROGNASCO Michel *Rognasco*
DARAND R. *Darand R.*
POSSIBLE enuissou *Possible*

le Syndicat C.G.T. de la SEMVAT, représenté par

MM.

le Syndicat C.G.T.-F.O. de la SEMVAT, représenté par

MM. PIERAMA Michel *Pierama*
PIEGEUN Uise *Piegeun*
MORANNE Jacques *Moranne*

le Syndicat C.F.E.-C.G.C. de la SEMVAT, représenté par

MM. EYCHENNE J. Jacques *Eychenne*
SEMANAZ J. Louis *Semanaz*

le Syndicat SUD Transports Urbains 31 de la SEMVAT, représenté par :

MM.

d'autre part,

Préambule :

La SEMVAT, de par sa pérennité, a organisé le travail au cours du temps en compilant les règles, fruit des multiples équilibres qui se sont dégagés des relations entre personnes des générations passées.

Ces règles, tout en étant au plus proche de la loi, sont parfois spécifiques à l'entreprise, fortement connotées d'us et coutumes et souvent transmises par tradition orale.

Les catégories sociales d'alors étaient attachées à un revenu et une couverture sociale et assez tolérantes avec les conditions de travail qui étaient, certes, difficiles, mais en adéquation avec la vie d'alors. Bien qu'ayant évolué dans les dernières années, le rythme du changement n'a pas correspondu au désir du personnel ; en effet, en 6 années, 1/3 du personnel a été renouvelé et ce qui était accepté et parfois désiré hier, aujourd'hui ne l'est plus, la typologie n'est plus la même que celle qui a prévalu au fondement des règles sociales de la SEMVAT, il y a donc un besoin de réforme profond.

Aujourd'hui, si le personnel de la SEMVAT est toujours attaché à un bon niveau de rémunération et de protection sociale, des besoins tout aussi importants se sont faits jour et sont à satisfaire, notamment :

- une durée du temps de travail réduite,
- des conditions de travail améliorées où la durée du temps de travail doit être répartie le plus uniformément possible, les longues périodes étant ressenties de plus en plus difficilement ;
- une connaissance des conditions de travail transparente où la règle pour être respectée, doit être mieux codifiée et écrite.

Cela dans un cadre où la SEMVAT doit s'adapter à un contexte extérieur qui a également sensiblement changé ; les clients sont de plus en plus exigeants sur la qualité du produit, les transports en commun ne sont plus réservés à une clientèle captive mais sont au coeur de la politique de la ville, le marché du déplacement est fortement concurrencé, les Collectivités, ayant décidé d'investir dans les transports publics, sont de plus en plus rigoureuses sur la gestion des transports.

Autant d'éléments qui, ajoutés à ce désir interne de changement, exigent pour s'adapter d'aller au delà et de trouver de nouvelles organisations, de nouveaux équilibres, d'innover, pour répondre à ces impératifs incontournables.

Conscients de cette période charnière, base de la fondation de la SEMVAT de demain, les parties se sont rencontrées durant l'an 1998, et après de nombreux échanges, il a été convenu et arrêté ce qui suit inhérent :

- à la 2ème phase de l'aménagement de la réduction du temps de travail
- à la 3ème phase de l'aménagement de la réduction du temps de travail
- aux règles inhérentes aux conditions de travail des conducteurs
- au respect de ces règles
- aux temps annexes
- au roulement voltigeurs urbains
- aux conditions de recherche d'un nouveau métier du personnel inapte
- à la rémunération

TR
P.M. up M.S. A.C.D.
eod

J.F.
JA

J.M.

B.F.
JC J

JT

Article 1 : Rappel de l'aménagement de la 1ère et de la 2ème phase de la réduction du temps de travail

La SEMVAT, en 1996, s'est engagée dans une réduction du temps de travail, divers accords ont été contractés pour d'une part :

- Annoncer les différentes réductions du temps de travail qui ont été octroyées en jours pour des raisons de simplicité immédiate, ces jours étant transmutables en heures à déduire hebdomadairement ou mensuellement ou en repos programmés au fur et à mesure de l'aménagement des conditions de travail, en concertation avec les personnes intéressées et les partenaires sociaux.

20 Mars 1996 : 6 jours pour les conducteurs
 17 Décembre 1996 : 6 jours à l'ensemble des personnes qui n'en avaient pas bénéficié
 18 Décembre 1997 : (3 jours pour l'ensemble du personnel
) 3 jours de plus pour les conducteurs

- Aménager ces conditions, au sein de chaque métier ou service.

- Accord du 06/01/98 : Durée du travail des régulateurs
 - Accord du 30/01/98 : Durée du travail des contrôleurs
 - Accord du 30/01/98 : Durée du travail des responsables d'équipes du dépôt Atlanta
 - Accord du 30/01/98 : Durée du travail des ouvriers et techniciens du dépôt Atlanta
 - Accord du 26/06/98 : Durée du travail des équipes de jour du dépôt Atlanta

Jusqu'au début de la réduction du temps de travail, le temps théorique moyen par mois payé était de 164,66 H. cela depuis 1982 ; par le biais des différentes réductions, il est d'abord passé

au 20/03/1996 pour les conducteurs à 160,33 H. par mois soit 37 H. par semaine en moyenne
 au 17/12/1996 pour les autres à 160,33 H. par mois soit 37 H. par semaine en moyenne
 au 01/01/1998 pour les conducteurs à 156 H. par mois soit 36 H. par semaine en moyenne
 au 01/01/1998 pour les autres à 158,16 H. par mois soit 36 H. 30 par semaine en moyenne

Cette différence entre les conducteurs et les autres catégories devant être abandonnée à la phase ultime de la RTT, dite 3ème phase.

Les équipes en 3/8 sont depuis le 1er Janvier 1998 à 143,95 H. par mois, soit 33H.22 par semaine en moyenne.

Pour des raisons de simplification et de clarté, la SEMVAT, en attente des subsides de l'Etat, dans le cadre de l'aide à la réduction du temps de travail, et suite au dossier qu'elle a déposé le 31 Décembre 1996, n'avait pas modifié sur les bulletins de paie la durée du temps mensuel de travail, voulant la modifier une fois pour toutes lors de la conclusion de la convention de réduction collective de la durée du travail.

Article 2 : Aménagement de la 3ème phase de la réduction du temps de travail

Aujourd'hui, les aides de l'Etat n'ayant pas été obtenues, la phase ultime de la réduction du temps de travail a été retardée, créant ainsi une frustration du personnel.

Malgré cela, afin de respecter les engagements qui avaient été donnés le 17 Décembre 1996 et le 18 Décembre 1997, il y a donc lieu de définir un calendrier de la dernière phase de la RTT.

Handwritten signatures and initials:
 M. M.S. A.C.D. J.E. J.A. J.M. B.F. J.C.S.

2.1 Calendrier de la troisième phase de la RTT

La durée du temps de travail, pour les personnes à temps complet, sera portée à 35 heures hebdo en moyenne au 1er Janvier 1999.

La mise en application pratique se faisant dans le premier semestre 1999.

Toutefois, il est décidé de porter à 2 jours le nombre de repos par semaine pour les personnes qui n'en bénéficient pas aujourd'hui.

Dans cet ordre d'idée, des roulements seront proposés pour être appliqués au 4.1.1999 où les 2 jours de repos par semaine seront programmés.

Dans le cas où l'entreprise obtiendrait gain de cause suite au recours administratif qui a été introduit, ou suite à toute décision de l'Etat, la durée moyenne du travail serait portée à 34 H.12 hebdo en moyenne pour l'ensemble du personnel. Les parties conviennent de se rencontrer dès qu'un élément nouveau serait connu.

Au terme de la réduction du temps de travail, la durée du temps de travail du personnel sera uniforme pour l'ensemble du personnel (excepté 3/8).

2.2 Durée du travail

L'ensemble des jours de repos octroyés par accord (20 Mars 1996, 17 Décembre 1996, 18 Décembre 1997) depuis le 20 Mars 1996, cf. article I, est inclus dans la durée du travail.

- Conducteurs Urbains :

Dans ces conditions, le calcul de la durée du travail des conducteurs s'établit de la manière suivante :

365 - 52 RH - 52 R - 25 CA ouvrés - 11 RF = 225 jours pour une durée moyenne journalière de 7 H., donnant ainsi une durée de référence annuelle de 1575 H. (225 x 7).

- Autres catégories excepté 3/8 et temps partiel :

La durée de référence pour les autres catégories s'établit à 1575 H., l'accord du 16/11/1987, notamment son annexe I, continue de s'appliquer, modifié des éléments du présent accord.

Ainsi la durée hebdo de 38 Heures est portée à 35 heures.

La durée annuelle du travail de référence est portée de 1722 H 2/3 à 1575 H.

- Personnel à temps partiel et équipes 3/8 :

La réduction du temps de travail de 38 H. à 35 H. représente une diminution de 7,9 %. Par conséquent, le personnel à temps partiel et en 3/8 bénéficie de la même proportion de réduction du temps de travail.

2.3 Organisation et Aménagement du temps de travail

De nouvelles organisations du travail ainsi que des aménagements seront proposés pour optimiser la nouvelle donne du présent accord.

Les diverses réductions du temps de travail dans les services doivent déboucher sur des réductions effectives du temps de travail programmées soit en heures soit en jours et donc susceptibles de déboucher sur de l'embauche.

P M. LP M.S. A e.D. ROD J.E. J.M. B.F. J.C.S.

Pour les secteurs dépendant de l'Accord du 16/11/1987, l'objectif des parties étant la création d'emplois par la réduction effective du travail, elles conviennent de ne pas réaliser d'organisations du travail paradoxales où, parallèlement à une réduction du temps de travail théorique, on augmenterait d'une manière pratique la durée du travail effectué, les parties conviennent de porter la durée du temps de travail à un maximum de 36 H. 30 hebdomadaires en moyenne pour bénéficier de la récupération des ponts et l'obtention d'heures libres.

Les organisations du travail pourront déboucher sur des semaines de 5 jours de travail ou de 4,5 jours de travail en moyenne sur deux semaines (offrant la possibilité d'effectuer une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours).

Pour les catégories non concernées par l'accord du 24 Décembre 1986, les congés ainsi que les heures libres doivent être soldés dans l'année en concertation avec les responsables de service.

Des accords spécifiques d'épargne-temps pourront être contractés, notamment pour la catégorie Encadrement. Un accord spécifique, à cet effet, sera proposé aux Cadres et à la Haute-Maîtrise.

La base théorique de travail au mois pour chaque catégorie étant connue, les formes d'organisations qui à la demande du personnel, qu'elles soient contractées ou non, déboucheraient sur des heures supplémentaires, ne peuvent être envisagées.

2.4 Suivi de l'Organisation et de l'Aménagement du temps de travail

Une commission permanente formée de représentants de la Direction et de 2 représentants par syndicat siègera 2 fois par mois à partir de la signature du présent accord pour mettre au point l'ensemble des modifications des conditions de travail inhérentes à cette réduction du temps de travail.

Cette commission siègera et pourra bénéficier des travaux du CHS-CT et des travaux réalisés par l'entreprise.

2.5 Rémunération

Au passage à 35 H. hebdo, la rémunération mensualisée qui était basée sur un mois de 164 H. 40, le sera sur un mois de 151 H.40 sans perte de salaire.

Cette valeur étant employée pour la détermination du taux horaire (calcul des heures supplémentaires...)

2.6 Embauche

L'entreprise s'engage pour réaliser la réduction du temps de travail à embaucher 70 personnes équivalent temps plein, dans le semestre suivant la date d'application des 35 Heures, qui viennent s'ajouter aux 55 qui ont déjà été réalisées pour effectuer la première et la deuxième phase de la réduction du temps de travail.

Article 3 : Règles inhérentes aux conditions de travail des conducteurs de l'Urbain

3.1 Décompte du temps de travail au mois

Il est admis qu'au 1.1.1999 le décompte du temps de travail se fera chaque mois compensé temps pour temps dans le mois civile suivant, clôturant ainsi un débat entre certains partenaires sociaux et la SEMVAT, qui était nuisible à une dynamique de progrès et de confiance mutuelle. Ce décompte se fera selon les modalités contenues en Annexe I - Arrêt des comptes au mois.

P M. LP M.S. Rod J.F. B.F. J.C.J.

La Direction perpétue les us et coutumes d'entreprise sur les changements d'équipes entre conducteurs dès lors qu'ils sont conformes aux règles de sécurité.

Durant une période probatoire de 6 mois, il sera vérifié que cette souplesse, alliée aux nouveaux acquis, ne débouchera pas sur un abus des heures supplémentaires contraire à la dynamique d'embauche et d'amélioration des conditions de travail. Les résultats seront communiqués à la commission prévue à l'article 2.4. Un dépassement permanent n'ayant pour but que celui d'accroître les heures supplémentaires exigerait alors aux parties de se rencontrer pour pallier cet inconvénient.

Dans tous les cas, c'est le temps effectivement réalisé qui servira de base au calcul du temps mensuel.

3.2 Conditions de travail Conducteurs Réseau urbain

Ces conditions sont définies à l'Annexe 2 "Conditions de travail Conducteurs du Réseau Urbain"
Ces règles pourront être susceptibles d'évoluer.

Des projets d'évolution des conditions de travail vont être lancés et suivis conformément à l'article 2 § 2.3.

Des Chefs de projet ont été nommés. Ils forment des groupes dans lesquels peuvent participer, s'ils le désirent, des représentants du personnel élus.

Tous les projets feront l'objet d'informations au Comité d'Entreprise et au CHS-CT ainsi qu'aux partenaires sociaux.

Les sujets le nécessitant feront l'objet d'une négociation avec les partenaires.

Article 4 : Respect des règles

- Temps de conduite :

Pour des raisons circonstancielles, certaines équipes de file de conducteurs de l'exploitation bus dépassaient les 7 H.30 de temps de volant (temps de conduite), ces tolérances historiques qui trouvent leur fondement dans l'esprit décrit dans le préambule, se sont avérées à l'expérience plus nuisibles en terme de cohérence qu'utiles ; donc à partir du 1er janvier 1999, l'ensemble des équipes de file de conducteurs de l'exploitation bus ne pourra dépasser 7 H.30 de temps de volant (temps de conduite).

- Autres :

D'une manière générale, il en sera de même des autres paramètres contenus dans l'annexe 2.

Article 5 : Temps annexes

Dans le même temps, pour clore également un litige qui naît autour de l'application de l'accord du 15/12/1978 (dans son annexe I), des discussions seront engagées pour que, avant fin 1999, des solutions conformes à la loi et convenables pour les parties soient trouvées.

Article 6 : "Roulement Voltigeurs Urbains"

La technique de couverture des équipes à l'exploitation bus exige d'avoir du personnel permettant de donner des repos aux titulaires, ainsi que de couvrir les absences. Un personnel spécifique est affecté à cet effet, communément appelé "Voltigeur".

Handwritten signatures and initials:
 P.M. LP M.S. H.C.D. R.D. J.F. J.7 B.F. J.C.J.

Les conditions de travail des voltigeurs sont différentes du personnel titulaire, c'est ainsi qu'ils disposent de 1 jour supplémentaire de repos à récupérer pour 3 à 7 mois de voltige et de 2 jours au-dessus de 7 mois. Ce différentiel semble ne plus suffire au personnel concerné ; aussi, le but poursuivi est qu'un plan d'actions permettant d'améliorer la planification et l'amélioration des repos voltigeurs soit mis en oeuvre à partir du 04 Janvier 1999.

Jusqu'alors, ce roulement sera préparé en concertation avec les partenaires sociaux et, en attendant, les personnes qui bénéficient du roulement volontaire travail dimanche et du roulement de repos des titulaires pour les voltigeurs, le conserveront dans les conditions actuelles.

Article 7 : Conditions de recherche d'un nouveau métier du personnel inapte

La SEMVAT a toujours considéré que redonner un métier à des personnes qui, pour des raisons d'inaptitude médicale ne pouvaient plus l'exercer, est un élément essentiel de sa politique sociale. Les évolutions technologiques ont transformé les organisations du travail qui existaient en 1970 et 1973, de nouveaux métiers sont apparus, certains avec des sujétions du travail comparables à celles qui prévalaient alors, nécessitant une nouvelle réflexion.

7.1. Les dispositions de l'Accord du 05 Janvier 1970 restent applicables à l'ensemble du personnel ainsi que l'Accord du 16 Novembre 1973 portant notamment sur des avantages supplémentaires prévus pour les conducteurs

7.2. Les dispositions des accords cités au 7.1 sont étendues aux Correspondants Station Clientèle, aux Vérificateurs ainsi qu'au personnel ouvrier travaillant sur des équipes comprises entre 22 H. et 6 H. du matin.

7.3. Lors d'une inaptitude prononcée par le Médecin du Travail, une politique de recherche de nouveaux métiers sera développée pour se substituer à une politique de "reclassement" réductrice. Pour se faire, en fonction des postes à pourvoir à court ou moyen terme, du potentiel de la personne, de ses prestations, et de ses postulations, des actions de formation peuvent être entreprises de manière à amener la personne concernée au niveau nécessaire pour tenir le poste proposé.


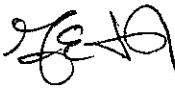
7.4. Modalités de recherche d'un nouveau métier

A/ La personne est inapte pour une durée d'un mois ou moins :

- Son coefficient de rémunération reste le même.
- Son titre reste le même.
- Elle est analytiquement détachée au Service demandeur si son détachement est supérieur de 15 jours par rapport au mois de référence.

B/ La personne est inapte pour une durée supérieure à un mois :

- Son coefficient de rémunération est mis en conformité avec les accords d'entreprise.
- Son titre change et devient : "faisant fonction de ... titre du poste occupé".
- Elle est analytiquement détachée au service demandeur à partir du premier mois où son travail effectif est supérieur à 15 jours dans le nouveau service.

^{Tou}
P.M. LP M.S. H e.D.  

J.M. B.F.
JCT



C/ La personne est inapte d'une manière définitive :

- Dans le cas d'une inaptitude définitive et lorsque l'agent est affecté à un poste "permanent", si la hiérarchie en accord avec la DRH considère que l'agent est apte au poste, le "faisant fonction" qu'il doit effectuer dans tous les cas au moins six mois n'a plus sa raison d'être ; l'agent est muté dans son nouveau métier.

Au point de vue administratif, il perd la notion "d'inapte".

7.5. La SEMVAT s'engage à fournir aux personnes concernées par le présent accord, un nouveau métier. Dans le cas de refus non motivé, cet engagement n'a plus lieu d'être, la législation s'appliquerait alors.

7.6. Chaque année un bilan des recherches de nouveaux métiers et un suivi de cette expérience sera présenté aux partenaires sociaux lors d'une réunion du CHS-CT qui est l'instance idoine pour suivre cette question.

Article 8 : Rémunération

Le 16 Février 1998 un accord a été conclu afin de porter la valeur du point à 45,1705 F.

Compte tenu des conditions économiques de l'entreprise à la date de la signature, il est possible de proposer une augmentation de la valeur du point de 0,5 % au 1er Novembre 1998, portant ainsi la valeur du point à 45,3963 F.

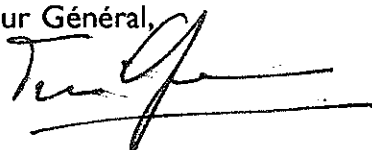
Article 9 :

Compte tenu de l'implication et de la réussite de la SEMVAT lors de la Coupe du Monde, une prime de 800 F. brut est accordée à l'ensemble du personnel pour une année complète et au prorata temporis.

A titre exceptionnel pour cette attribution, les préretraités seront considérés comme des salariés à temps plein.

TOULOUSE, le 23 OCT. 1998

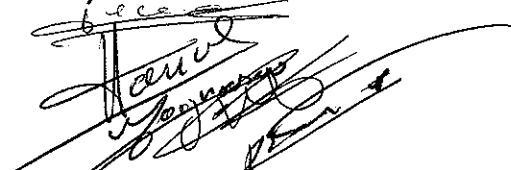
Le Directeur Général,



Syndicat CFDT

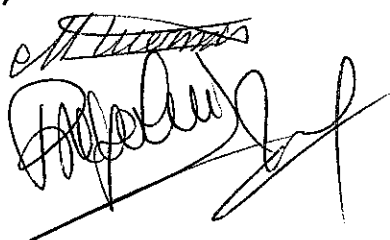


Syndicat CFTC

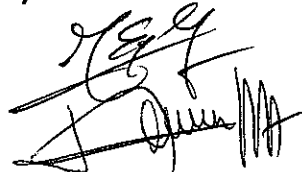


Syndicat CGT

Syndicat CGT-FO



Syndicat CFE-CGC



Syndicat SUD

Transports Urbains 31

ANNEXE I

(4 pages)

ARRET DES COMPTES AU MOIS

P.M. LP n.S. H.C.D. REVU J.E.H. J.M.
B.F. J.C.S.

ARRET DES COMPTES AU MOIS

1) Principe de base (arrêté de 1942, circulaire de 1964) :

Les excédents de travail comptabilisés à l'issue de chaque mois pourront être compensés temps pour temps dans le mois civil suivant, étant entendu que, dans ce cas, les majorations afférentes aux dits excédents seront acquises au personnel.

2) Bénéficiaires de cette mesure :

En application de l'article 3, paragraphe c, de l'arrêté de 1942, le principe de décompte au mois s'applique aux conducteurs urbains dont les heures de travail journalier peuvent être différentes d'un jour à l'autre.

Pour les autres catégories de personnel de l'urbain, les heures excédentaires ou supplémentaires s'apprécient à la semaine civile.

3) Détermination de la durée mensuelle de référence :

Cette durée de référence sert à connaître la limite à partir de laquelle des excédents ou heures à récupérer sont déterminées, en comparant le temps de travail effectif de chaque mois à cette référence mensuelle.

Chaque mois ayant un nombre de jours différent, la durée mensuelle de référence est définie comme suit :

Pour une durée hebdomadaire moyenne effective de 35 heures, il y a lieu de rechercher la durée journalière de référence de la manière suivante :

$$\frac{35 \text{ h} \times 52 \text{ semaines}}{365 \text{ jours}} = 4,9863 \text{ H}$$

A partir de cette durée journalière, il y a lieu de rechercher la durée de référence mensuelle, soit :

mois de 31 jours	$31 \times 4,9863 = 154,58 \text{ h}$
mois de 30 jours	$30 \times 4,9863 = 149,59 \text{ h}$
mois de 28 jours	$28 \times 4,9863 = 139,62 \text{ h}$
mois de 29 jours	$29 \times 4,9863 = 144,60 \text{ h}$

Autrement dit, cette durée de référence est le temps qui peut être travaillé par une personne sans que l'on ait à lui devoir un temps de récupération. Tout dépassement à cette référence donne lieu à récupération le mois civil suivant, voire paiement selon le cas.

4) Détermination du temps de travail effectif :

Pour la détermination du temps de travail effectif, il y a lieu de prendre en compte toutes les heures de travail réellement effectuées à l'exception des périodes non assimilées à du travail effectif telles que définies dans le tableau de la page 4 et selon les règles d'habillement à la SEMVAT.

Pour les périodes non assimilées à du temps de travail effectif la durée d'une journée de travail est celle qui était prévue initialement ou la durée moyenne si cette durée n'est pas connue.

tu
P. M. LP M.S. P.D. *rod* *JE* J. P. B.F.
JCT

J

5) Mode de calcul :

a) Constatation d'un excédent :

Pour constater si dans un mois donné, une personne a un excédent d'heures de travail, il y a lieu de comparer la durée effective du travail effectuée à la durée de référence du mois considéré.

Dès lors qu'un excédent est constaté, il est comptabilisé pour être compensé le mois suivant.

Dans le cas où le temps de travail effectif dépasse la durée légale au-delà de laquelle les heures supplémentaires sont appréciées, la majoration inhérente à cet excédent est payée à la personne sans possibilité de récupération.

b) Compensation de l'excédent :

Pour savoir si l'excédent constaté le mois précédent est compensé en totalité ou partiellement, il y a lieu dans un premier temps de comparer la durée prévisionnelle du travail à la durée de référence du mois suivant afin de savoir si un excédent aurait été dégagé naturellement.

Dès lors qu'un excédent aurait été dégagé, alors on peut considérer que l'excédent comptabilisé le mois précédent n'aurait pu être compensé et cela dans n'importe quelle condition (maladie, congés, autres absences), aussi l'excédent du mois précédent doit être payé en tenant compte du nombre d'heures excédentaires prévisionnelles constatées.

En fonction de l'excédent prévisionnel, c'est tout ou partie de l'excédent qui sera payé.

6) Cas particuliers :

-Demande d'exécution d'heures complémentaires ou supplémentaires :

Dans le cas où il est demandé à une personne d'effectuer des heures en sus du travail prévu, ces heures seront automatiquement payées et pourront éventuellement être majorées si le total des heures de travail effectif du mois excède la durée légale de majorations des heures supplémentaires.

Dès lors où les heures sont payées, elles ne sont pas comptabilisées dans le décompte normal, ceci afin de ne pas être payées deux fois.

P. M. LP M.S. C.D. J.E.A. J.-M. B.F.
 J.M. K.P.C. J.C.S.

7) Exemple :

En janvier une personne travaille effectivement 175 heures, le mois de janvier a une durée de référence de 159 heures, l'excédent est donc de : $175 - 159 = 16$ heures.

Y a-t-il des heures supplémentaires ? : OUI

En effet, au dessus de 169 heures par mois les heures sont dites supplémentaires et doivent être majorées de 25%.

Dans ce cas : $175 - 169 = 6$ heures seront majorées, soit $6 \times 25\% = 1,5$ heures. qui seront payées.

Que fait-on des heures excédentaires ? :

Conformément à l'arrêté de 1942 ces heures peuvent être compensées le mois civil suivant.

Il y a donc lieu de vérifier si la durée du travail théorique du mois suivant, sans tenir compte de l'absentéisme possible du mois concerné, telle que prévue dans les roulements, est supérieure ou inférieure à la durée de référence de ce mois.

Dans cet exemple si en février le temps de travail prévu est de 140 heures, avec une référence pour février de 143,61 heures, on constate que sur les 16 heures à récupérer du mois de janvier seules 3,61 heures sont compensées ($143,61 - 140$).

Par conséquent les heures non compensées seront payées, soit $16 - 3,61 = 12,39$ heures.

Que fait-on en février ? :

En février on va recommencer la même opération qu'en janvier, à savoir comparer le temps de travail effectif du mois de février, en tenant compte de l'absentéisme du mois, avec la durée mensuelle de référence.

^{total}
 P. M. LP M.S. // C.D. JE A J.17 B.F.
RD JCS
 ✓

ABSENCES ASSIMILEES OU NON A DU TRAVAIL EFFECTIF

4

Liste des absences assimilées ou non à du temps de travail pour la détermination du temps de travail effectifs et des heures supplémentaires

libellé	assimilé	non assim	observation
ABSENT		x	
ACCIDENT DE TRAJET		x	
ACCIDENT DE TRAJET RECHUTE		x	
ACCIDENT DE TRAVAIL		x	
ACCIDENT DE TRAVAIL RECHUTE		x	
CONGES ANNUELS		x	
COMITE D'ENTREPRISE (relève)	x		
CONGES ENFANT MALADE		x	
CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE SOCIAL SYNDICAL	x		
CONGE BILAN DE COMPETENCE		x	
COMITE D'HYGIENE ET SECURITE (relève)	x		
CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION		x	
CONSEILLER SALARIE	x		
CHOME PAYE 1ER MAI	x		
DELAI DE ROUTE		x	
DELEGUE DU PERSONNEL (RELEVE)	x		
CONGE SANS SOLDE		x	
CONGE SABBATIQUE OU CREATION D'ENTREPRISE		x	
EDUCATION OUVRIERE	x		
EVENEMENTS FAMILIAUX (MARIAGE DECE NAISSANCE)		x	
GREVE		x	
HEURES INDIVIDUELLE SYNDICALE	x		
HEURES LIBRES		x	
JURE		x	
MALADE		x	
MISE A PIED		x	
MINES (relève pour le service des mines)	x		
CONGE DE MATERNITE		x	
PERMISSION SANS SOLDE		x	
PERIODE MILITAIRE		x	
PRUD'HOMMES	x		
REPOS HEBDOMADAIRE		x	
REPOS (SEMVAT)		x	
REPOS EXCEPTIONNEL 9ème ECHELON		x	
REPOS COMPENSATEUR		x	
REUNIONS C E ET COMMISSION C E	x		
REPOS DIMANCHE		x	
RELEVE DIRECTION GENERALE	x		
REPOS FERIE	x		
REPOS FORFAIT DIMANCHE		x	
RELEVE GROUPES DE TRAVAIL	x		
REPOS LIBRE		x	
RELEVE MEDAILLE DU TRAVAIL	x		
REPOS PRERETRAITE PROGRESSIVE		x	
REPOS OBLIGATOIRE (si + de 8 jours de travail dans le roulement)		x	
REPOS RECUPERATEUR (HEURES DE DELEGATION)	x		
DON DU SANG		x	
FORMATION INTERNE	x		
FORMATION EXTERNE	x		
RELEVE SYNDICALE	x		
VISITE MEDICALE	x		
VISITE MEDICALE PERMIS DE CONDUIRE		x	
SECURITE SOCIALE ADMINISTRATEUR		x	
ASSESEUR AUX ELECTIONS	x		
PREAVIS NON EFFECTUE		x	

P.M. CP 01-5. H. P. B.F. J.C.S.
T.M. C.D.

ANNEXE 2

(3 pages)

CONDITIONS DE TRAVAIL CONDUCTEURS RÉSEAU URBAIN

à la signature de l'Accord

J.M. P M. LP M.S. H.C.D. ROH J.E.A J.M. B.F.
J.C.J

Article 1 - DUREES MAXIMALES et MINIMALES

- **Durée hebdomadaire :**

Conforme à l'Article L212.7 du Code du Travail.

- **Durée journalière :**

La durée journalière ne doit pas dépasser 10H00.

- **Repos journalier :**

Le repos journalier entre la fin de service d'une journée et le début de service de la journée suivante ne peut pas être inférieur à 10H00.

- **Amplitude :**

La durée de l'amplitude est déterminée par l'Arrêté de 42.

- **Nombre maximum de jours consécutifs de travail :**

Le nombre maximum de jours consécutifs de travail ne doit pas excéder 8 jours.

Article 2 - LES REPOS

- **Repos hebdomadaire :**

Il faut obligatoirement 1 repos hebdomadaire par semaine civile (lundi à dimanche). Ce repos doit être d'au moins 24H00 de 0H00 à Minuit. Il y en a 52 au minimum dans l'année.

- **"Repos SEMVAT" :**

39 jours non travaillés sont pointés "Repos SEMVAT",
dont 36 jours sont graphiqués sur les roulements HIVER / ÉTÉ.
et 3 repos sont actuellement libres.

Lors du passage à 35 H., le nombre de repos graphiqués sera porté à 52 repos SEMVAT et le nombre de jours de congés à 25 ouvrés.

- **Repos fériés :**

Sur les 10 repos fériés légaux, les conducteurs sont assurés de ne pas travailler un des repos fériés des "couples" ci-dessous.

- Noël / Jour de l'An
- Lundi de Pâques / Lundi de Pentecôte
- 8 Mai / Ascension
- 14 Juillet / 15 Août
- Toussaint / 11 Novembre

Les titulaires des Hors Roulement prennent le Repos Férié le jour même.

Le 1er Mai est chômé et payé.

Les jours fériés sont récupérés, s'ils coïncident avec un Repos Hebdomadaire / Repos SEMVAT / Congé Annuel.

- **Récupération Dimanche :**

Les conducteurs qui travaillent le Dimanche au moins la moitié de la journée ont le choix de :

- percevoir la prime Dimanche (actuellement 250 F)

ou

- récupérer 4h00

T.M. P.M. UP M.S. H.C.D. ~~Repos~~ J.F. J.M. B.F. J.C.S.

Les conducteurs volontaires pour le "Travail Dimanche" qui sont assujettis au roulement de repos "Travail Dimanche" n'ont pas la possibilité de récupérer ; le paiement de la "prime Dimanche" est systématique.

• **Les Repos libres - les Repos fériés travaillés ou récupérés - Les Repos Dimanche :**

Ils sont posés à la convenance des agents et sont accordés en fonction des possibilités du service. Chaque jour, il est accordé un nombre minimal de repos par centre :

ATLANTA Hiver 5 L à V - 10 Samedi et 6 Dimanche / Eté 8 Lundi à Dimanche

LANGLADE Hiver 7 L à V - 10 Samedi et 7 Dimanche / Eté 10 Lundi à Dimanche

Article 3 - REGLES d'HABILLAGE des EQUIPES des TABLEAUX de MARCHÉ

La durée du temps de travail (temps de volant + temps de versement + temps de transport) d'une équipe doit être inférieur à 8H00.

1 - Equipe de file :

Le temps de volant (temps de conduite) ne doit pas dépasser 7h30. Pour les équipes de matinée qui finissent après 13h45 et pour celles d'après-midi qui commencent avant 11h45, un paiement de l'indemnité de repas décalé est opéré.

2 - Equipe à coupure :

La coupure entre 2 parties d'une équipe doit être d'au moins 2h00 (sinon elle est considérée comme temps de travail)

Une partie d'équipe ne peut pas dépasser 5h30.

3 - Temps de transport (Accord du 15 Décembre 1978) :

Il est attribué aux équipes remplissant les 2 conditions suivantes :

- La prise et la fin de service doit s'effectuer en 2 lieux différents.
- L'équipe doit commencer avant 6h45 ou finir après 20h30.

Ce temps est forfaitaire et variable pour chaque terminus (calculé sur les bases du "Haut le Pied de Versement").

• Langlade : Cours Dillon = 21' / Arènes = 14' / St Cyprien = 16' / Rangueil = 14'

Empalot = 16' / Esquirol = 21' / Basso Cambo = 15'

• Atlanta : Jeanne d'Arc = 19' / Leclerc = 23' / Marengo = 17' / Matabiau = 19'

Jolimont = 14'

Les temps de transport et de versement sont pris en compte pour l'appréciation des moyennes de travail des TM (temps de travail) et ne modifient pas les critères de la durée du temps de volant des équipes de file .

4 - Temps annexe de déplacement forfaitaire :

Il est attribué aux équipes qui commencent et terminent au terminus. Ce temps correspond au double du temps de transport . Ce temps est aussi attribué aux équipes de "spectacles" qui commencent en terminus et qui rentrent au dépôt en dehors des heures d'ouverture des salles de recette.

5 - Temps de réapprovisionnement :

C'est un temps forfaitaire de 5 minutes qui est attribué à toutes les équipes (versement et réapprovisionnement). Ce temps n'est pas accordé le dimanche ni les jours fériés (salle de recette fermée). Il est inclus dans la durée du temps de travail.

T.M. P.M. LP M.S. e.d. ROU JEJA J.M. B.F. J.C.J

6 - Temps de battement aux Equipes dites de "Spectacles" :

Un temps de battement compris entre 20' à 40' suivant les lignes est graphiqué pour permettre aux conducteurs de ces équipes de se restaurer, il est inclus dans la durée du temps de travail.

7 - Temps de prise ou de fin de service :

Il est alloué :

- 10' à la prise de service au dépôt le matin ou à la première sortie du bus en cours de journée.
- 5' à la prise de service au dépôt en cours de journée.
- 5' à chaque relève.
- 6' en fin d'équipe (plein et vidage balise - lavage - garage) pour les bus rentrant au dépôt après 17h00.

Ce temps n'est pas alloué aux équipes de "spectacles" (le conducteur n'assure pas les opérations pour lesquelles ce temps est attribué).

Tous ces temps sont pris en compte pour l'attribution de l'indemnité de transport.

J.M. P.M. LP - M.S. ~~||~~ C.D. ~~||~~ J.E. ~~||~~ B.F.
) ~~||~~ V.M. ~~||~~ J.C.J.