

ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DE LA RÉGIE DE TRANSPORT ENVIBUS
(personnels de droit privé)

PREAMBULE

A la suite de l'adhésion le 1^{er} janvier 2014 à la Convention Collective Nationale des réseaux de Transports publics Urbains de voyageurs (C.C.N.T.U.) et dans le cadre de la construction du socle social, la Direction et les partenaires sociaux de la Régie de transport ENVIBUS ont entrepris une démarche de rénovation obligatoire des règles relatives à la durée et au décompte du temps de travail afin d'offrir à tous les acteurs de la Régie une sécurité juridique, des règles communes de gestion et d'équité, une meilleure compréhension par la clarté et la transparence.

Ainsi, il est apparu nécessaire de garantir les impératifs de gestion de la Régie, tout en prenant en compte l'historique (et notamment la cohabitation public/privé), d'adapter l'offre de service aux besoins des clients et de répondre aux aspirations légitimes de la collectivité publique en matière de transport avec la volonté de concilier et de respecter les souhaits des salariés.

Le présent accord reprend les termes des négociations N.A.O. menées en 2012 et 2013 sur la durée, l'aménagement et les principes d'organisation du temps de travail et apporte des éléments nouveaux liés à la mise en application de la C.C.N.T.U.

Les parties signataires de l'accord se placent dans une approche globale de la politique et des enjeux de la Régie à simple autonomie financière conciliant l'intérêt des salariés, la qualité et le progrès du dialogue social au sein de la régie de transport ENVIBUS.

Article 1 : Dispositions générales

1. Cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la législation actuelle applicable au secteur des transports urbains en matière de durée du travail soient :

- La Loi du 3 octobre 1940,
- La Convention Collective Nationale des réseaux de transport publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986 étendue par arrêté du 25 janvier 1993 (Journal Officiel du 30 janvier 1993),
- L'accord de Branche du 22 décembre 1998,
- Le décret du 14 février 2000 modifié par le décret du 19 juillet 2006,
- La loi du 20 août 2008 (Journal Officiel du 21 août 2008).

Nonobstant les évolutions légales et réglementaires.

L'ensemble des dispositions du présent accord se substitue aux dispositions légales et conventionnelles ainsi qu'aux usages de la Charte des Ressources Humaines du personnel de droit privé de la Régie.

2. Champs d'application

L'ensemble des dispositions du présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de droit privé de la Régie à simple autonomie financière.

Article 2 : Durée et aménagement du temps de travail

1. Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif correspond au temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Cette définition intègre dans le temps de travail effectif, l'exercice du droit à la formation, des droits syndicaux et sociaux.

En revanche, ne constituent pas du temps de travail effectif :

- le temps de la pause méridienne ainsi que toute pause durant laquelle le salarié n'est pas à la disponibilité de son employeur,
- le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel. Par contre, le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et un autre lieu de travail désigné par l'employeur est du temps de travail effectif.

2. Durée et décompte du temps de travail

2.1. Période et durée de référence

La période de référence pour le décompte du temps de travail correspond à l'année civile. Elle débute donc le 1^{er} janvier et expire le 31 décembre. La durée annuelle de travail effectif, au sein de la Régie à simple autonomie financière est de 1 607 heures.

Il est proposé que l'ensemble des salariés de droit privé de la Régie ait une durée de travail annuelle de 1 607 heures.

2.2 Organisation du travail, horaires et durée maximale

- **Organisation du travail :**

L'organisation du travail au sein de chaque service prend en compte l'activité et sa saisonnalité. Elle peut prévoir différents cycles de travail dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles.

La durée du travail hebdomadaire est en moyenne de 35 heures.

Plusieurs formes d'horaires sont possibles :

- Soit un cycle de travail dépassant cette base horaire mais incluant des jours de RTT en compensation,
- Soit un rythme journalier de 7 heures sans RTT,
- Soit des cycles de travail variant au cours de l'année pour prendre en compte l'activité du service. Ces cycles de travail ne dépassent pas 12 semaines.

Les horaires des salariés sont fixés à l'intérieur de la plage horaire de fonctionnement de leur service. Ils peuvent donc être différents d'un domaine d'activité à l'autre, voire d'une fonction à l'autre. Ils sont indiqués sur une fiche horaire validée conjointement par le responsable hiérarchique et le salarié et transmis à la Direction des Ressources Humaines.

Une fois le calendrier prévisionnel établi, des modifications peuvent intervenir à l'initiative du responsable hiérarchique ou du salarié mais compte tenu des caractéristiques particulières de l'activité de service public, le calendrier prévisionnel pourra faire l'objet de modifications qui se feront dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours sauf en cas d'urgences ou d'évènements imprévisibles quand il s'agit d'assurer la continuité du service public.

- **Durée maximale du travail effectif :**

La durée maximale du travail est de 46 heures au cours d'une même semaine avec une moyenne de 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines. La durée maximale quotidienne du travail est de 10 heures et la durée maximale d'une vacation de travail sans pause est de 6 heures.

Le repos minimum quotidien à respecter est de 11 heures tandis que l'amplitude maximale de la journée de travail est maintenue à 12 heures car l'offre de service rend nécessaire de telles amplitudes. En revanche, il n'y aura jamais plus de 35% du nombre de services des cycles d'organisation du travail avec une amplitude supérieure à 11 heures.

Le salarié ne doit pas travailler plus de 6 jours par semaine et doit donc bénéficier d'une journée de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

A ce repos hebdomadaire de 24 heures s'ajoute un repos quotidien de 11 heures consécutives. Le repos hebdomadaire minimal est donc de 35 heures. Dans l'intérêt du salarié, la journée de repos lui est donnée de préférence le dimanche.

La durée annuelle effective du travail servira de base à l'ouverture de l'ensemble des droits s'y rattachant (congrés annuels, RTT...).

2.3 Cas particulier des conducteurs-receveurs

Le présent accord entérine les dispositions appliquées à ce jour pour l'organisation du travail des conducteurs-receveurs, c'est-à-dire des cycles de travail qui correspondent aux différents niveaux d'activité du réseau, telles que périodes scolaires ou vacances, période estivale ou non et ne dépassant pas 12 semaines (cf. en Annexe N°1).

Le temps de travail annuel des conducteur-receveurs est de 1 607 heures avec une moyenne de durée du travail de 35 heures réparties par cycle de travail du lundi au vendredi.

Ce temps de travail annuel intègre les heures de conduite, de formation, de réunions, d'évaluation, de visites médicales (annuelles ou tous les 5 ans pour le permis de conduire) ou toute activité professionnelle à l'initiative de l'employeur. Il ne prévoit pas l'octroi de congés de récupération.

Le calcul des heures supplémentaires s'apprécie sur la durée du cycle de travail.

L'habillage et le roulement des cycles de travail sont définis par la Régie chaque année afin de correspondre à l'offre de service du réseau Envibus. Cette organisation du temps de travail des conducteurs fera l'objet chaque année d'une information des partenaires sociaux. Il peut être mis en place une commission Roulement afin qu'il soit possible de se concerter et d'échanger sur les services et les cycles mis en place. Cette commission interviendra à titre consultatif et pourra faire des propositions en adéquation avec les exigences de l'offre de service au sujet de la construction des cycles de travail.

Le roulement par cycle sera défini en commission dans le respect des cycles de 12 semaines maximum. A ce jour, le cycle de travail des conducteurs- receveurs prévu est de 9 semaines.

Une fois adoptée, l'organisation du travail des conducteurs-receveurs est validée. Un délai de prévenance de 7 jours sera respecté pour toute modification des horaires d'un salarié au sein de son cycle de travail sauf en cas d'événements imprévisibles (ex : accident sur le réseau, absence de salarié...) et notamment quand il s'agit d'assurer la continuité du service public.

2.4 Cas particulier des chargés de clientèle

Le présent accord entérine les dispositions appliquées à ce jour pour l'organisation du travail des chargés de clientèle, c'est-à-dire des cycles de travail qui correspondent aux différents niveaux d'activité du réseau, telles que périodes scolaires ou vacances, période estivale ou non, ouverture le samedi de la gare ou non... Ces cycles ne dépassent jamais 12 semaines.

Toutefois, le temps de travail annuel des chargés de clientèle actuellement à 1 547 heures sera étendu à 1 607 heures avec des journées de travail le samedi par roulement (maximum 1 samedi sur 2 en moyenne par an) avec une moyenne de durée du travail de 37 heures réparties par cycle de travail. Ce temps de travail annuel intègre les heures de formation, de réunions, d'évaluation, de visites médicales... Il prévoit l'octroi de congés de récupération calculés chaque année (par exemple, 9 jours en 2015 pour 37 heures hebdomadaires calculé sur la base de jours travaillés du lundi au vendredi avec des samedis par roulement).

L'ouverture prochaine d'un Pôle d'échange à Antibes s'accompagne de changements d'organisation et des propositions de nouveaux horaires ont été faites. Aussi, afin d'optimiser le planning de travail des chargés de clientèles, il peut être mis en place une commission Roulement afin qu'il soit possible de se concerter et d'échanger sur les plannings, les roulements et les cycles à mettre en place.

Cette commission interviendra à titre consultatif et pourra faire des propositions en adéquation avec les exigences de l'offre de service au sujet de la construction des cycles de travail.

Le roulement par cycle sera défini en commission dans le respect des cycles de 12 semaines maximum. A ce jour, le cycle de travail prévu des chargés de clientèle est de 5 semaines.

Le passage à une durée de 1 607 heures annuelles qui sera validé par le biais d'un avenant au contrat de travail, s'accompagne d'une compensation avec l'octroi d'une prime de 70 euros bruts mensuels.

Cette prime de compensation pourra être versée à compter du 1^{er} octobre 2014 (paie d'octobre 2014). Cette prime considérée comme un avantage acquis entrera dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires.

Le calcul des heures supplémentaires s'apprécie sur la durée du cycle de travail.

2.5 Cas particulier des contrôleurs

Le présent accord entérine les dispositions appliquées à ce jour pour l'organisation du travail des contrôleurs, c'est-à-dire des cycles de travail qui correspondent aux différents niveaux d'activité du réseau, telles que périodes scolaires ou vacances, période estivale ou non.

Toutefois, le temps de travail annuel des contrôleurs actuellement à 1 547 heures sera étendu à 1 607 heures avec des journées de travail le samedi ou le dimanche par roulement (maximum 1 samedi ou 1 dimanche sur 2 en moyenne par an) avec une moyenne de durée du travail de 37 heures réparties par cycle de travail.

Ce temps de travail annuel intègre les heures de formation, de conduite (pour les contrôleurs titulaires du permis D), de réunions, d'évaluation, de visites médicales (annuelles ou tous les 5 ans pour le permis de conduire). Il prévoit l'octroi de congés de récupération calculés chaque année (par exemple, 9 jours en 2015 pour 37 heures hebdomadaires calculé sur la base de jours travaillés du lundi au vendredi avec des samedis ou des dimanches par roulement).

Le calcul des heures supplémentaires s'apprécie sur la durée du cycle de travail.

2.6 Jours fériés

En référence au droit du travail et à la Convention Collective, les jours fériés habituellement considérés comme fêtes légales sont au nombre de 10 (en dehors de la Fête du travail le 1^{er} mai) :

- 1^{er} janvier (jour de l'an),
- Lundi de Pâques,
- 8 mai (fête de la victoire de 1945),
- Lundi de Pentecôte (journée de solidarité)
- Jeudi de l'Ascension,
- 14 juillet (fête nationale),
- Assomption (15 août),
- Toussaint (1^{er} novembre),
- 11 novembre (Armistice de 1918),
- Jour de Noël (25 décembre).

Les jours fériés tombant sur un jour travaillé varient selon les années. Ils sont normalement payés et chômés. Lorsqu'ils tombent un jour non ouvré comme le samedi ou le dimanche, ils ne sont pas récupérés, la même règle s'applique lorsqu'ils tombent un jour non travaillé pour cause de temps partiel.

En résumé, les salariés travaillant un jour férié ont droit à un jour de repos ou de salaire supplémentaire. De même, les salariés qui ne travaillent pas un jour férié en raison de la coïncidence du jour férié et de leur jour de repos octroyé « par roulement » dans leur cycle de travail ont droit à un jour de repos ou de salaire supplémentaire (par exemple, certains chargés de clientèle ou contrôleurs).

A l'inverse, les salariés ne travaillant pas un jour férié en raison de la coïncidence du jour férié et de leur jour de repos « régulier » (repos fixe) **ne peuvent prétendre à un jour de repos ou de salaire complémentaire** (par exemple, les conducteurs-receveurs ne travaillant jamais le samedi).

Par ailleurs, les salariés travaillant un jour férié du fait de la journée de solidarité n'ont pas droit à un jour de congé ou de salaire supplémentaire.

2.7 Journée de solidarité

Le Lundi de Pentecôte est redevenu depuis 2008 un jour férié. Cependant, le temps de travail annuel est resté à 1 607 heures ce qui inclut les 7 heures de la Journée de solidarité. Concrètement, l'ajustement se fait grâce aux RTT puisque le lundi de Pentecôte est pris en compte dans le calcul annuel des RTT.

Pour le personnel n'ayant pas de jours RTT (par exemple les conducteurs-receveurs), les 7 heures dues de la Journée de Solidarité doivent être intégrés dans leur cycle de travail.

2.8 Gestion des congés de récupération (RTT)

- **Le principe :**

Les congés de récupération sont accordés en compensation d'une présence effective au travail qui dépasse la durée de référence. Le nombre de jours de récupération est donc variable d'une année sur l'autre. Il est calculé en début d'année et éventuellement revu en cours d'année en fonction du nombre de jours d'absence (cf. tableau p.9).

Les congés de récupération s'acquièrent du 1^{er} janvier au 1^{er} décembre de l'année N, au prorata de la présence effective et doivent être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N. Une tolérance est admise pour une prise de ces congés jusqu'au 31.01.N+1.

Les salariés participant à des instances paritaires, sociales ou syndicales, ainsi que les salariés en formation peuvent bénéficier à leur demande du report du jour de récupération. Dans tous les cas, les jours de récupération non pris avant le 31 janvier N+1 seront définitivement perdus.

Conformément à la Convention Collective, les congés de récupération ne peuvent être pris par anticipation. Toutefois, il sera admis que 25 % des droits à congés de récupération (arrondi) sont ouverts dès le 1^{er} janvier de l'année en cours afin de faciliter la pose dès le 1^{er} trimestre de l'année en cours.

Par exemple, pour 2014, sur les 18.5 jours alloués, cela ferait 4.625 jours soit 5 jours ouverts dès le 1^{er} janvier.

En cas de solde négatif lors de la clôture d'un exercice (suite à un re-calcul des RTT par exemple après un décompte pour arrêt maladie,...), la régularisation se fera en début d'année sur l'exercice suivant.

En cas d'arrivée du salarié en cours d'année, les jours RTT sont calculés prorata temporis. Par ailleurs, il est convenu que les jours RTT acquis doivent être consommés avant le départ du salarié, sauf en cas de nécessité de service. Dans ce cas, les jours RTT non consommés sont payés au salarié.

Les jours RTT consommés exceptionnellement par anticipation sont retenus sur le solde de tout compte.

En cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du temps de travail effectif (notamment maladie, congé parental d'éducation, congé pour convenance personnelle, congé pour enfant malade, grève...), la réduction des jours RTT est proportionnelle à la durée de la suspension. Dans ce cas, la régularisation des jours RTT est effectuée au retour du salarié.

- **La détermination des jours de récupération et la planification des absences :**

Les jours de récupération sont acquis au prorata de la présence effective. Ainsi, le droit à congé RTT est réduit d'une demi-journée en fonction du nombre (variable d'une année à l'autre) de jours ouvrés d'absence, consécutifs ou non.

Le tableau ci-dessous récapitule l'impact des absences sur les droits à récupération.

Nature de l'absence	Compte pour l'ouverture du droit à récupération
Congé de maladie, de longue maladie, de longue durée	non
Congé de maternité, congé pathologique, congé de paternité ou d'adoption	oui
Accident de travail	non
Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux (mariage, naissance ou adoption, décès ou maladie très grave)	non
Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade	non
Autorisations d'absence pour concours et examens organisés (ou tests)	non
Autorisations spéciales d'absence pour activité syndicale	oui
Jours de formation professionnelle	oui
Jours d'intervention dans des formations	non
Formations non liées directement à l'exercice des missions pour lesquelles des autorisations d'absence exceptionnelles auront été accordées	non

Les jours de récupération sont à l'initiative du salarié et doivent être planifiés pour une meilleure visibilité et pour faciliter la gestion. En fonction de l'organisation et des besoins du service, ils peuvent être pris sous plusieurs formes :

- Par demi-journée,
- Par journée,
- Ou cumulés (entre eux, avec des congés annuels,...).

Ces jours de RTT font l'objet d'une planification à l'intérieur de chaque service, dans le cadre d'échanges individuels et collectifs, arbitrés par le responsable hiérarchique.

Les responsables de services veilleront notamment à répartir les jours de récupération de manière équilibrée sur l'ensemble des jours de la semaine.

Le responsable hiérarchique devra examiner cette répartition, en fonction de l'intérêt du service et notamment le maintien de la qualité du service (ouverture au public, la présence pendant la semaine de personnel ayant les qualifications suffisantes pour répondre aux besoins du réseau) et en fonction des contraintes personnelles qui s'imposent au salarié.

Il peut être décidé des jours exceptionnels de fermeture à la Régie (ponts et veilles de fêtes, par exemple). Le choix de ces jours de fermeture et leur nombre sont décidés en début d'année et validés par la Régie. Ils sont imputés sur les récupérations au titre de l'année civile.

Dans le cas où les 35 heures hebdomadaires sont adoptées, (auquel cas il n'y a pas de jours RTT), les jours de fermeture devront être récupérés sous forme d'heures de travail supplémentaires réparties sur l'année en fonction des besoins du service.

- **Délai de prévenance :**

En cas de modification du planning de RTT commandée par les contraintes de service, les collaborateurs sont prévenus au minimum 7 jours ouvrés avant qu'elle ne devienne effective, sauf urgences et avec l'accord du salarié.

De même, toute modification par le salarié des dates fixées pour la prise des RTT ne peut intervenir que sous réserve de l'accord de la Direction, et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf urgences et avec l'accord de la hiérarchie.

2.9 Les heures supplémentaires :

On parle d'heures supplémentaires lorsqu'il y a dépassement de la durée réglementaire du travail c'est-à-dire pour les services administratifs au-delà de 38h45 ou 35h00, selon les cas choisis par le salarié.

Ce principe, simple, se complique, lorsque cette durée est modulée selon des cycles de travail différents en fonction des particularités de fonctionnement du service (par exemple, pour les conducteurs-receveurs, les contrôleurs ou les chargés de clientèles). Dans ces cas, une heure supplémentaire est une heure de travail effective réalisée au-delà de la durée moyenne du travail du cycle de travail.

Toutefois, les heures supplémentaires doivent rester exceptionnelles.

La mise en œuvre de cycles de travail, la planification des temps et les possibilités de modification doivent permettre d'éviter au maximum ce phénomène, en décalant au besoin l'amplitude de travail à effectuer, sur la journée, la semaine ou l'année (en plus ou en moins).

Une charge ponctuelle de travail peut par exemple induire un dépassement des horaires, elle est toujours appréciée au préalable par le responsable hiérarchique. Dans ce cas, le principe est la récupération à un moment où l'activité est moindre et en accord avec le responsable hiérarchique.

Si le planning du service ne permet pas d'organiser cette récupération, il peut être envisagé à titre exceptionnel de payer des heures supplémentaires.

Dans les deux cas, et sauf situation très exceptionnelle, une validation préalable par la DRH sera demandée au moyen d'un état d'heures. Ce document est certifié exact par le salarié, vérifié par le responsable hiérarchique, et transmis par le directeur qui propose, s'il y a lieu, la forme de compensation appropriée. Les services qui utilisent des heures supplémentaires régulièrement auront recueilli l'accord préalable de la DRH sur les modalités mises en place.

Ainsi, par exception, dans le respect de la procédure, des heures supplémentaires pourront être payées dans la limite d'un contingent annuel de 115 heures par salarié.

La compensation des heures supplémentaires

Le Code du Travail prévoit un système simple de majorations ou de repos compensateur pour toute heure effectuée au-delà de 35 heures dans la limite d'un contingent d'heures annuelles de 115 heures.

L'accomplissement de travaux supplémentaires peut aussi donner lieu soit :

- ⇒ À une récupération de même durée,
- ⇒ À une majoration selon un relevé d'heures mensuel :
 - + 25% pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées sur le mois ou sur le cycle,
 - + 50% pour les heures suivantes, dans la limite de 115 heures annuelles.

Le choix entre les deux formules est déterminé par la Direction de la Régie.

Le présent accord prévoit désormais que l'assiette de calcul des heures supplémentaires inclura la majoration pour ancienneté en plus de la rémunération brute. La prime de compensation (entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2014) des chargés de clientèle entrera également dans l'assiette de calcul.

Enfin, le temps passé pour une mission (formation par exemple) lorsque les déplacements dépassent les plages normales de travail doit être considéré comme un forfait dans la limite de 2 heures quotidiennes en plus ou en moins.

Au-delà de ces 2 heures, en cas de dépassement de l'horaire habituel du temps de travail, cela donne droit à une récupération de même durée.

3 Conditions de travail

3.1 Les pauses :

La pause est un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, comprise dans l'amplitude de la journée de travail et pendant lequel le salarié n'est plus à disposition de l'employeur.

Toutefois, la pause est compatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité et pour assurer la continuité de service.

Tout salarié dont le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures continues bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes.

Des pauses d'une durée minimale de 20 minutes doivent être accordées aux salariés au moins toutes les 6 heures. Sont comptabilisés comme temps de pause pris en compte dans le temps de travail effectif, les temps de pause pendant lesquels les salariés restent en permanence à disposition de l'employeur. Lorsqu'elles constituent du temps de travail effectif, la pause est rémunérée et est comptée dans la durée du travail.

La pause du midi a une durée minimale de 45 minutes.

Pour le personnel roulant, la pause pourra être positionnée sur les temps de battements, étant précisé que les temps de battement constituent du temps de travail effectif. En fonction des conditions d'exploitation, la pause de 20 minutes peut être scindée en périodes minimales de 5 minutes.

3.2 Le travail de nuit

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22h00 et 5h00.

Est travailleur de nuit, tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 22h00 et 5 h00 ou qui accomplit, au cours d'une période de 12 mois au moins 270 heures de travail entre 22h00 et 5 h00.

Toute heure de travail de nuit sera majorée de 25% (même base de calcul que pour les heures supplémentaires). Les travailleurs de nuit bénéficient en outre d'un repos compensateur équivalant à 4% de chaque heure de nuit effectivement travaillée dans la limite de 50 heures de repos compensateurs par an.

3.3 Les astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de la Régie a l'obligation en dehors de ses heures normales de service, d'être en mesure d'intervenir pour assurer le rétablissement rapide ou la continuité de l'exploitation ou du service, ou la mise en place de mesures de sauvegarde.

L'astreinte n'est donc pas considérée comme temps de travail effectif. Seuls les temps d'intervention et les temps de trajet qui y sont liés constituent du temps de travail effectif. C'est pourquoi l'employeur doit organiser les conditions dans lesquelles le dépassement des durées de travail maximales légales, tant journalières qu'hebdomadaires, doit être évité.

Les astreintes sont mises en place et organisées par l'employeur. Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné au minimum 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le salarié est averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante.

Exception faite de la durée d'intervention et de trajet, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, lorsque le salarié n'est pas amené à intervenir durant sa période d'astreinte, celle-ci ne peut être considérée comme une période de repos.

Elle doit donc être prise en compte pour le calcul des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié. Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à compensations, soit financières, soit sous forme de repos. Le montant de l'indemnisation est fixé par la Régie (cf. en Annexe la liste des astreintes existantes à ce jour et leur montant).

Article 3 : Les temps partiels

1 Définition

Les salariés dont la durée de travail annuelle est inférieure à 1 607 heures sont considérés comme des salariés à temps partiel.

Compte tenu des contraintes de service public, le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié à temps partiel ne pourra excéder 10% de la durée du travail prévue au contrat mais sans dépasser le tiers de cette durée. Si des heures complémentaires étaient effectuées au-delà de la limite des 10%, elles donneront lieu à une majoration de salaire de 25%.

2 Congés de récupération pour les temps partiels

Les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de jours de RTT. En effet, le planning des personnes à temps partiel devra se référer au temps réglementaire de 35 heures par semaine. Ceci afin d'éviter d'ajouter la gestion de jours RTT au(x) jour(s) libéré(s) par le temps partiel. La seule exception admise peut concerner le temps partiel annualisé ou encore le temps partiel à 90%.

Les jours de fermeture qui s'imputent pour les autres salariés sur les jours RTT devront être récupérés en augmentant le temps de travail sur plusieurs journées.

Des exceptions peuvent être envisagées. Ainsi des aménagements individuels peuvent être prévus en raison de contraintes personnelles, lorsqu'ils sont compatibles avec l'intérêt du service. Ces aménagements proposés par le responsable hiérarchique sont transmis à la Direction des Ressources Humaines pour validation.

Article 4 : Les congés

1 Les Congés annuels

Selon le Code du Travail (article L3141-3), le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

Cependant, le Code du Travail et la Convention Collective permettent à l'employeur de calculer l'ouverture du droit sur la base des jours ouvrés.

Cette méthode de calcul a l'avantage d'éviter les différences de traitement. Dans un souci d'équité, le calcul des jours de congés annuels se fera sur la base des jours ouvrés c'est-à-dire en jours normalement travaillés.

Conformément à la Convention Collective, les congés ne peuvent être pris par anticipation. Toutefois, il sera admis que 25 % des droits à congés (arrondi) sont ouverts dès le 1^{er} janvier de l'année en cours afin de faciliter la pose dès le 1^{er} trimestre de l'année en cours.

2- Les droits

Exemples :

- 25 jours ouvrés pour un salarié à temps plein, travaillant du lundi au vendredi.
- 30 jours ouvrés pour un salarié à temps plein, travaillant du lundi au samedi.

Soit 5 fois l'obligation hebdomadaire de travail.

Le nombre de jours est proratisé en fonction du temps de présence :

- pour les salariés à temps partiel,
- en cas d'arrivée dans l'établissement en cours d'année.

Les congés annuels s'acquèrent du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

La période de prise de congés est fixée par Convention collective. Les congés annuels sont "à prendre dans l'année selon un roulement établi du 1^{er} avril au 31 octobre ". Toutefois, en accord avec les partenaires sociaux, la période de référence est modifiée et sera du 1^{er} mai au 31 octobre ce qui signifie qu'une partie du congé doit être au moins prise durant cette période. Cette partie de congé doit être d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. A l'inverse, ce congé ne doit pas excéder 24 jours ouvrables, afin notamment que la cinquième semaine de congés soit, en principe, pris en dehors de cette période de référence.

Le congé annuel peut être annulé par un arrêt maladie. Les congés non pris seront reportés ultérieurement en accord avec le chef de service.

Les congés non pris au-delà de la date limite c'est-à-dire le 31 janvier de l'année N+1 sont automatiquement perdus.

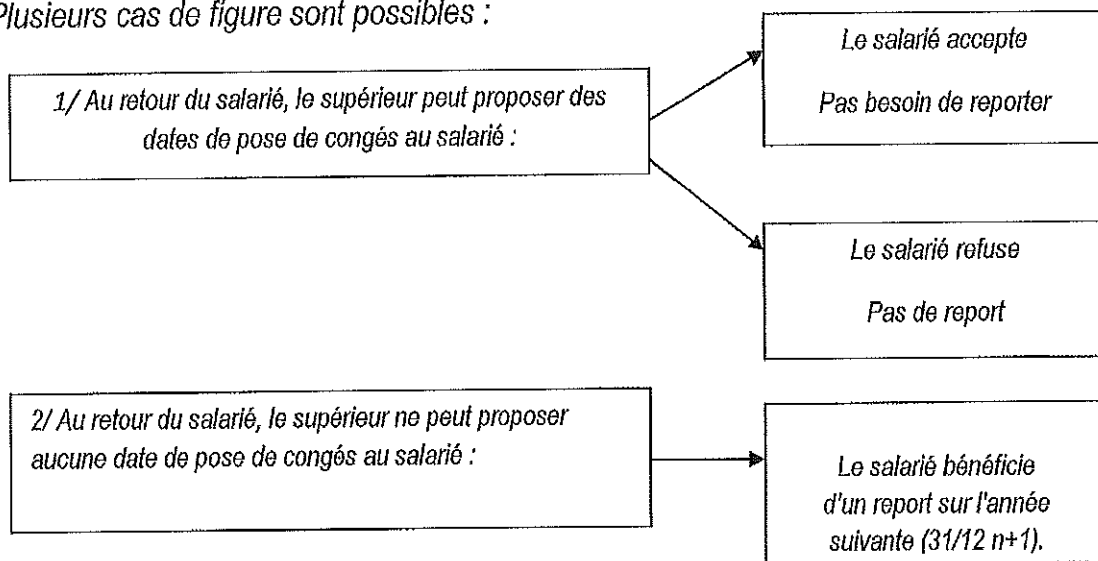
Report automatique des congés

La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels à la fin de la période de référence (c'est-à-dire généralement fin décembre) parce qu'il a été malade, son employeur a l'obligation de lui accorder le report de ses congés non pris sur l'année suivante.

Premier exemple : j'ai posé des congés en décembre. Je suis malade du 10 au 31 décembre. J'ai droit automatiquement au report de mes congés sur l'année suivante.

Deuxième exemple : j'ai posé un mois de congés du 1er au 31 août mais il se trouve que je suis malade du 15 juillet au 15 septembre.

Plusieurs cas de figure sont possibles :



La demande de report devra être écrite et transmise à la DRH dans un délai d'un mois, à compter de la date de reprise du salarié.

Troisième exemple : j'ai posé des congés du 1^{er} au 18 juillet et je tombe malade le 5 juillet : je ne peux pas reporter mes congés.

Un salarié qui tombe en arrêt maladie avant la date fixée pour son départ en congés conserve son droit à congés payés et peut demander son report. A l'inverse, selon le Code du Travail, la maladie en cours de congé n'en suspend pas le cours et l'employeur n'est pas tenu d'accorder au salarié un reliquat de congés.

Les jours « Hiver » ou jours de fractionnement

Des congés de fractionnement peuvent être octroyés aux salariés en fonction du nombre de jours pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, nouvelle période de référence fixée pour le personnel de la Régie.

En cas de fractionnement de congé, le salarié bénéficie de deux jours ouvrables de congés supplémentaires quand le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à six, et un jour supplémentaire quand le congé fractionné est de 3 à 5 jours.

Seul le fractionnement du congé principal de quatre semaines ouvre droit à congé supplémentaire, la cinquième semaine, quelle que soit la période à laquelle elle est prise n'ouvre droit à aucun congé supplémentaire. Un salarié peut toujours renoncer au bénéfice des jours de congés supplémentaires pour fractionnement mais cette renonciation ne se présume pas, elle doit être expresse et l'employeur qui s'en prévaut doit en apporter la preuve.

Durée des absences de service au titre des congés et des RTT» :

L'absence de service ne peut excéder 30 jours consécutifs. La durée du congé est calculée du premier au dernier jour sans déduction des samedis, dimanches et jours fériés. Depuis le 1^{er} janvier 2010, la pose des congés annuels et des RTT est dématérialisée et se fait via un portail des congés accessible depuis la page d'accueil intranet.

Conformément à la Convention Collective, la période servant au calcul de l'indemnité de congés payés est celle qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle le congé est pris.

3 Les autorisations spéciales d'absence

Des autorisations spéciales d'absence rémunérées peuvent être accordées sous réserve des nécessités de service. Un salarié en congé annuel pendant l'événement considéré ne peut bénéficier d'autorisation d'absence puisqu'il n'est pas présent au moment du fait générateur (décès, mariage...). Les autorisations d'absence ne sont pas récupérables ultérieurement.

Les autorisations d'absence pour évènements familiaux :

Evénements	Nombre de jours de congés
Mariage salarié	5 jours (à partir de 6 mois d'ancienneté)
Mariage enfant	2 jours (à partir de 6 mois d'ancienneté)
Décès conjoint (avec ou sans enfant à charge)	5 jours
Décès père, mère, enfant	3 jours
Décès grands-parents, frère, sœur, beaux-parents, beau fils, belle fille, petits-enfants, beau-frère, belle-sœur	1 jour
Naissance ou adoption (père)	3 jours*

* jours à prendre dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

L'octroi de ces autorisations d'absence rémunérée est dans tous les cas subordonné à la production d'une pièce justificative.

Des facilités ou priorités peuvent être accordées pour permettre la prise de congés aux salariés dont un proche est gravement malade et ce, toujours en fonction des nécessités de service.

4. La garde d'enfants malades

Tout salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée de :

- 3 jours par an en général,
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans,
- 5 jours par an également pour les salariés assumant seuls la charge du ou des enfant(s) et pour les salariés dont le conjoint ne bénéficie d'aucun congé pour enfant malade ou si le conjoint est en recherche d'emploi (sur présentation des justificatifs).

Pour faire la demande d'absence, il suffit d'adresser à l'employeur le certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

Des autorisations peuvent être accordées pour soigner un enfant malade ou en assumer momentanément la garde du fait d'une situation imprévisible et exceptionnelle.

Sont exclues les fermetures des structures habituelles d'accueil (école, crèche...) pour grève avec préavis, journées pédagogiques, journées du maire....

5. Les Congés de maladie

Dès qu'un salarié est absent pour cause de maladie, il doit prévenir immédiatement son responsable hiérarchique, pour lui permettre d'organiser au mieux le service pendant cette absence.

Les indemnités journalières de la Sécurité Sociale ne sont versées qu'après un délai de carence de 3 jours. Cependant, la Régie maintiendra le salaire des salariés à compter du premier jour de maladie et ce, à compter d'une ancienneté du salarié d'un an. Le délai de carence est donc supprimé.

En matière d'indemnisation pour arrêt maladie, les droits ouverts sont les suivants :

INDISPONIBILITES PHYSIQUES	PROTECTION CCNTU	PROTECTION SOCIALE
<p style="text-align: center;">Congé maladie</p> <p><i>(chapitre V - section I - article 37 à 40)</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Les 3 jours de carence ne sont pas appliqués – Pas de carence</u></p> <p style="text-align: center;"><u>– Avant 1 an d'ancienneté :</u></p> <p>pas d'indemnisation complémentaire donc pas de maintien de salaire.</p> <p style="text-align: center;"><u>– Après 1 an d'ancienneté :</u></p> <p>Indemnisation à 100 % à concurrence de <u>90 jours calendaires</u> pour les arrêts maladie continus ou non sur une période de référence de 12 mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.</p> <p>Rémunération brute maintenue à 100 % à l'exclusion des primes de non accident et des majorations liées à des conditions particulières de travail.</p> <p>Quand le crédit de 90 jours est épuisé, un nouveau crédit n'est ouvert, à l'expiration des 12 mois, qu'après une reprise du travail d'au moins 30 jours calendaires consécutifs.</p> <p>En cas <u>d'arrêt continu de plus de 90 jours</u>, un autre crédit de 90 jours est ouvert avec une indemnisation à 100% de la rémunération brute (même base de calcul que précédemment).</p>	<p>Versements des indemnités journalières (50% du salaire de base journalier qui correspond à 1/91,25ème du total des 3 derniers salaires) sont versées au salarié qui y a droit.</p> <p>en application des articles L.323-1 et R.323-1, L.313-1 et R.313-3 du code de la Sécurité Sociale</p>

	<p>Cette indemnisation démarre <u>à compter du 91^{ème} jour d'arrêt maladie continu</u> et ce, même si le premier crédit de 90 jours est épuisé. Au final, un même arrêt de travail continu pour maladie ne peut être indemnisé au-delà de 180 jours.</p> <p><u>Dispositions pour les agents de maîtrise :</u></p> <p>Indemnisation complémentaire à 100% de la rémunération brute pendant 3 mois puis à 50% de la rémunération brute pendant 3 autres mois. En cas d'arrêt maladie continu de plus de 90 jours, c'est la solution la plus favorable qui est retenue.</p>	
<p>Congé pour accident du travail / pour accident de trajet ou pour maladie professionnelle</p> <p>(chapitre V - section III - article 44 à 45)</p>	<p>Pas de carence</p> <p>Versement du complément du solde pendant toute l'incapacité de travail jusqu'à la consolidation.</p> <p>Rémunération brute maintenue à 100% à l'exclusion des primes de non accident et des majorations liées à des conditions particulières de travail mais sans limitation de durée.</p>	<p>Versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pendant la durée du congé en application des articles L.433-1, R.433-2 et R.433-4 du Code de la sécurité sociale</p> <p>– 60 % du salaire de référence du 1er au 28ème jour d'arrêt</p> <p>– 80 % du salaire à compter du 29ème jour d'arrêt</p>

Rappel : l'accident de trajet est l'accident survenant pendant le trajet d'aller et de retour entre la résidence stable ou tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familiaux ou le lieu où le salarié prend habituellement ses repas et le lieu d'exercice des fonctions dans la mesure où le parcours n'est ni interrompu, ni détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendantes du service. Le moyen de locomotion n'a strictement aucune incidence sur le bénéfice du régime lui-même. Ce qui importe, c'est la stabilité du parcours, l'itinéraire normal en dehors des lieux mêmes du travail et de la résidence et le trajet direct.

Comme pour l'accident de travail, les frais médicaux sont pris en charge par la Sécurité Sociale et l'employeur maintient le salaire à 100% jusqu'à la consolidation sans condition d'ancienneté.

6 Le Congé de maternité et d'adoption

Les congés de maternité et d'adoption avec maintien du salaire versé par l'employeur sont accordés sans condition d'ancienneté.

Le présent accord entérine alors que ce n'est pas une obligation conventionnelle qu'à partir du 3^e mois de grossesse, il est possible de bénéficier d'une heure quotidienne de réduction du temps de travail.

Nombre d'enfants déjà à charge ou nés viables	Nombre d'enfants à naître	Durée du congé (en semaines)		
		Prenatal (*)	Postnatal (*)	Total
Aucun ou 1	1	6 (1)	10	16
2 ou plus	1	8	18	26
		10	16	26
Quel que soit le nombre	2	12	22	34
		16	18	34
Quel que soit le nombre	3 ou plus	24	22	46

(1) Une partie du congé prénatal peut être reportée et s'ajouter au repos postnatal dans la limite de 4 semaines.

(*) A ces durées peuvent s'ajouter sur prescription médicale particulière :

- 2 semaines pour grossesse pathologique,
- 4 semaines pour couches pathologiques.

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date prévue, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite pour autant.

Lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, le temps compris entre la date prévue et la date réelle d'accouchement s'ajoute à la durée totale du congé de maternité.

En cas d'adoption :

Le congé d'adoption est accordé à la mère ou au père qui en fait la demande à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

INDISPONIBILITES PHYSIQUES	PROTECTION CCNTU	PROTECTION SOCIALE
<p>Congé d'adoption <i>(chapitre V - section II - article 41 à 43)</i></p>	<p>Sans condition d'ancienneté, le salarié reçoit une allocation telle que la somme des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, les mutuelles ou les caisses de secours de l'employeur représente le montant de la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.</p> <p>Adoption d'un ou plusieurs enfants :</p> <p>– Adoption simple : 10 semaines – Adoptions multiples : 22 semaines</p>	<p>Versement des indemnités journalières durant la totalité du congé, en application des articles L.3131-1, R.313-3 et L.331-2 du Code de la sécurité sociale</p>

Article 6 : Application de l'accord

1 Entrée en vigueur/ Notification et dépôt

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2014 (sauf mentions contraires indiquées) et sera automatiquement applicable aux contrats de travail en cours.

Conformément aux articles D2231-2 et suivants, le présent accord fera l'objet des mesures de publicité suivantes :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation représentative contre décharge,
- un exemplaire sera déposé au Greffe du conseil des Prud'hommes compétent,
- un exemplaire sera déposé auprès de la DIRECCTE PACA accompagné des pièces justificatives légalement prévues par les articles susvisés.

Il sera fait mention de cet accord sur les tableaux de la Régie réservés à cet effet.

2 Durée

Le présent accord forme un tout indivisible et est conclu pour une durée indéterminée.

3 Dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article L2061-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès des services de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, le préavis commençant à courir à la date de ce dépôt.

4 Révision

Conformément aux dispositions de l'article L 2261-7 et suivants du Code du Travail le présent accord pourra être révisé. Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord.

	<p>Adoption portant à 3 et plus le nombre d'enfants à charge :</p> <p>– Adoption d'un seul enfant : 18 semaines</p> <p>– Adoptions multiples : 22 semaines</p>	
--	---	--

7 Le Congé de paternité :

Après la naissance de son enfant, le père a droit à un congé de paternité de onze jours consécutifs en cas de naissance simple et de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Il doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Cependant, un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant pour le faire commencer à la fin de l'hospitalisation et en cas de décès de la mère pour le faire débiter à la fin de la durée du congé à laquelle le père pouvait prétendre.

Le salarié désirant bénéficier de ce congé doit informer son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend en profiter et préciser sa date de retour.

Ce congé est cumulable avec le congé de naissance ou d'adoption de trois jours.

Article 5 : Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne-Temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

L'utilisation du Compte Epargne Temps constitue un acte volontaire et individuel dans le respect de procédures définies par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

Compte tenu des modalités d'application très différents de celles du secteur public, et notamment l'aspect monétisé de ce dispositif, l'employeur ne souhaite pas ouvrir le dispositif à ce jour.

ACCORD TEMPS DE TRAVAIL DRE ENVIBUS

La partie qui demande la révision doit en avvertir les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer par un projet écrit les modifications souhaitées.

Cette révision prendra la forme d'un avenant au présent accord.

Fait à Sophia Antipolis, le 23 mai 2014

Pour la Communauté d'Agglomération

Pour la Régie

de Sophia Antipolis

Le président

La directrice du réseau

Mr Jean LEONETTI

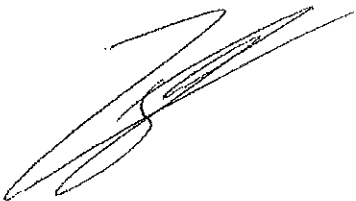
Mme Julie RETI



Pour le Syndicat CGT Transports

Mr Christian ZIZIC

Délégué syndical



ANNEXES

- Cycles de travail applicables pour les conducteurs-receveurs,
- Liste des astreintes en vigueur au sein de la Régie au 01/01/2014,

JR

E.C.

ANNEXE N°1 : exemples de Roulement Conducteur-receveur

HORAIRES HIVER + PVS+ÉTÉ

Semaines	L	M	M	J	V	T.T.E. par semaines	MOIS		
							SEPTEMBRE	OCTOBRE	
1	6,75	6,75	6,75	5,83	5,83	31,91	semaine théorique par ligne inclus prise serv, tps prise serv, HLP A/R, tps fin de serv	100 COUPE 3*	
2	6,75	6,75	6,75	7,67	7,67	35,59		26 MAT	
3	7,25	7,25	7,25	7,83	7,83	37,41		100 AP3	
4	6,92	6,92	6,92	7,00	7,00	34,76		SERVICE MATIN /A*	
5	7,08	7,08	7,08	7,08	7,08	35,40		100 AP2	
6	7,00	7,00	7,00	7,08	7,08	35,16		28 Bis MAT	
7	7,00	7,00	7,00	7,75	7,75	36,50		100 AP4	
8	7,25	7,25	7,25	7,08	7,08	35,91		28 MAT	
9	5,92	5,92	5,92	7,00	7,00	31,76		SERVICE AP /B*	
mise à jour le 12/05/14							34,40		
Moyenne des 9 semaines									

* les conducteurs prévus sur ces services seront affectés à un autre service et pourraient être amenés à changer l'alternance de leur planning.

Z.C.

HORAIRES HIVER + PVS+ÉTÉ

TOURNEMENT DU PLANNING AVEC CORRESPONDANCES DES SERVICES A EFFECTUER

Semaines	L	M	M	J	V	T.I.E. par semaines	DROITS		
							semaine théorique par ligne inclus prise serv, tps prise serv, HLP A/R, tps fin de serv	27 MAT	
1	7,00	7,00	7,00	6,92	6,92	34,84	SERVICE MATIN /B*	27 MAT	
2	7,00	7,00	7,00	7,67	7,67	36,34	28 Bis AP	100 AP1	
3	3,92	3,92	3,92	7,25	7,25	26,26	100 EXPLOIT 3	100 EXPLOIT 1 + 5M	
4	7,00	7,00	7,00	5,67	5,67	32,34	SERVICE AP /B*	100 COUPE 1	
5	7,08	7,08	7,08	7,00	7,00	35,24	28 MAT	SERVICE MATIN /B*	
6	7,67	7,67	7,67	7,00	7,00	37,01	100 AP1	28 Bis AP	
7	6,92	6,92	6,92	6,75	6,75	34,26	27 MAT	100 MAT 4	
8	7,08	7,08	7,08	6,75	6,75	34,74	100 AP2	5 AP+ligne 100	
9	7,25	7,25	7,25	3,92	3,92	29,59	100 EXPLOIT 1 + 5M	100 EXPLOIT 3	
mise à jour le 12/05/14							33,40		
							Moyenne de 33,40 h sur 9 semaines		

* les conducteurs prévus sur ces services seront affectés à un autre service et pourraient être amenés à changer l'alternance de leur planning.

JR

Z.C.

HORAIRES HIVER + PVS+ÉTÉ

ROULEMENT DU PLANNING AVEC CORRESPONDANCES DES SERVICES A EFFECTUER

Semaines	L	M	M	J	V	T.T.E. par semaines	2 FOIS	
							2 FOIS	2 FOIS
1	7,83	7,83	7,83	7,00	7,00	37,49	100 AP3	27 AP
2	7,08	7,08	7,08	7,08	7,08	35,40	28 Bis MAT	100 MAT 2
3	7,00	7,00	7,00	5,92	5,92	32,84	SERVICE AP /A*	100 COUPE 2
4	7,08	7,08	7,08	6,92	6,92	35,08	EXPLOIT 2 + 5 renfort	100 MAT 1
5	7,75	7,75	7,75	7,08	7,08	37,41	100 AP4	26 AP
6	7,67	7,67	7,67	7,25	7,25	37,51	26 MAT	100 MAT3
7	5,83	5,83	5,83	7,00	7,00	31,49	100 COUPE 3*	SERVICE AP /A*
8	7,08	7,08	7,08	7,08	7,08	35,40	100 MAT 2	EXPLOIT 2 + 5 renfort
9	5,67	5,67	5,67	7,25	7,25	31,51	100 COUPE 1	28 AP
mise à jour le 12/05/14						34,90		
						314,13	Moyenne de 34,90 h sur 9 semaines	

* les conducteurs prévus sur ces services seront affectés à un autre service et pourraient être amenés à changer l'alternance de leur planning.

LR

Z.C.

ANNEXE N°3 : Liste des astreintes en vigueur
au sein de la Régie au 01/01/2014

Astreintes Exploitation	Montant par astreintes
<p align="center">Astreintes journalières (du Lundi au à Vendredi de 8 h à 18 h) astreinte < 10 h</p>	<p align="center">8.08 €</p>
<p align="center">Astreintes journalières (du Lundi au Vendredi de 8 h à 18 h) astreinte > 10 h</p>	<p align="center">10.05 €</p>
<p align="center">Astreinte du Weekend (du vendredi soir au lundi matin)</p>	<p align="center">109.28€</p>
<p align="center">Astreinte couvrant une journée de récupération</p>	<p align="center">34.85€</p>
<p align="center">Astreinte Samedi</p>	<p align="center">34.85€</p>
<p align="center">Astreinte Dimanche et Jour férié</p>	<p align="center">43.38€</p>
<p align="center">Semaine d'astreinte (lundi matin au dimanche soir)</p>	<p align="center">149.48€</p>

JR

Z.C.

Astreintes hors filière technique	Montant par astreintes
<p>Astreintes jour / nuit période discontinue (du <i>Lundi matin</i> au <i>Vendredi soir</i>)</p>	<p>10.00 €</p>
<p>Astreinte du Weekend (du <i>vendredi soir</i> au <i>lundi matin</i>)</p>	<p>76.00€</p>
<p>Astreinte d'un jour ou une nuit de week-end, ou jour férié, ou jour de récupération</p>	<p>18.00€</p>
<p>Semaine d'astreinte (lundi matin au dimanche soir)</p>	<p>121.00€</p>
<p>Astreinte Indemnité d'intervention, (entre 18h et 22h ainsi que les samedis entre 7h et 22h)</p>	<p>11.00€</p>
<p>Indemnité d'intervention, (entre 22h et 7h ainsi que les dimanches et jours fériés)</p>	<p>22.00€</p>

JR

Z. C.

