



JMS 01/09/09



Syndicat Force Ouvrière Cremonini TGV Montparnasse

**COMMERCIAL DE BORD****LE METIER**

Syndicat Force Ouvrière Cremonini TGV Montparnasse

**Syndicat Force Ouvrière  
Cremonini TGV Montparnasse**

**17 rue André Gide  
75015 Paris**

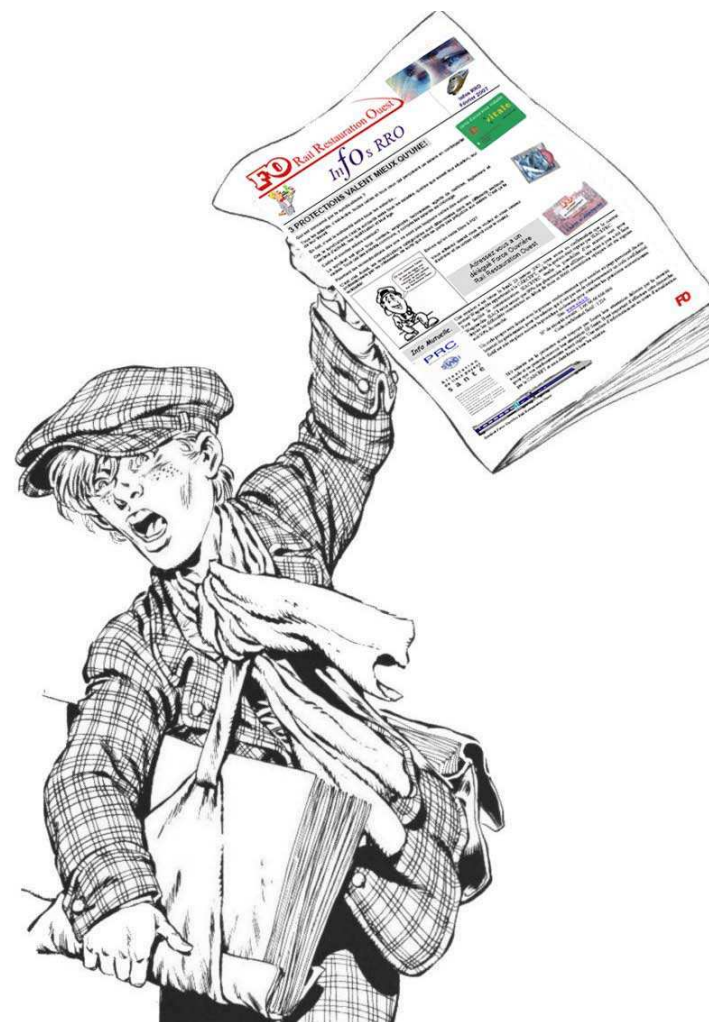


**Tél: 01.43.20.13.52**

**Courriel: fo.mpn@orange.fr**

**Site Internet**

**<http://fo.cremonini.tgv.over-blog.com>**



**Faites Entendre Votre Voix**

**Je soussigné déclare adhérer au Syndicat Force Ouvrière  
Cremonini TGV Montparnasse 17 rue André Gide 75015 Paris.**

NOM.....Prénom.....

Fonction.....Service.....

Date d'entrée:.....

Adresse:.....

.....

Code Postal:.....Ville:.....

Courriel:.....

**Ce bulletin est à remettre à un délégué Force Ouvrière ou au local FO**

**Le Commercial****1) Le métier****A) DEFINITION**

Le Commercial prescrit, vend et promeut l'offre produits et services dans l'environnement de la gare, sur le quai et dans les trains.

**B) PROFIL DE POSTE**

Il a la capacité:

- D'accueillir le voyageur à bord et sur les quais.
- De contrôler qualitativement (aspect et réglementations en vigueur) et quantitativement sa marchandise à des fins de gestion commerciale des stocks.
- De procéder à la « mise en place » de l'espace restauration (produits, PLV, contrôle de la propreté et de l'état du matériel, etc...).
- De préparer et d'assembler les produits froids ou chauds de la carte.
- De compléter les stocks mis à sa disposition (commande, réception et rangement des produits).
- De prospecter et vendre les produits mis à sa disposition.
- De procéder aux encaissements auprès de la clientèle.
- De procéder à des tâches administratives liées au métier.

**C) POSTE DE TRAVAIL**

Le Commercial travaille:

- Au Bar, en fonction des différents types de matériels mis à sa disposition.
- Plusieurs postes de travail peuvent être identifiés sur un même Bar.
- En vente à la place en 1<sup>er</sup> et en 2<sup>ème</sup> classe avec les matériels mis à sa disposition, le cas échéant en prolongement de l'activité menée au Bar, dans les règles définies lors de la mise au point de chaque type de prestation.

Des la signature de l'accord, un groupe de travail, CHSCT entendus, mettra au point au niveau du périmètre le matériel de vente adéquat.

La vente en prolongement du Bar pourra alors être effectuée dans deux cas de figures:

- Le Bar, quel que soit le type de matériel, est assuré avec deux agents: un agent peut assurer le service en complément du Bar.
- Le Bar est assuré par un seul agent: le service en complément du Bar est assuré si le type de matériel permet une sécurisation des produits ne nécessitant pas le rangement total de la mise en place.

Le Commercial a la latitude d'organiser sa vente et de juger de l'opportunité de la réaliser.

- **En vente à quai**
  - Pré vente de prestations services à bord
  - Vente de prestations conditionnées
- **En gare**
  - Prospection
  - Prescription
  - Vente (pré vente de prestations services à bord, vente de prestations conditionnées).
  - A l'occasion d'une disponibilité définie dans le cadre de la planification et ne pouvant être suivie d'une prestation à bord.

Il est ici rappelé que dans le cas d'une coupure supérieure à 3 heures, il est admis une prise de service anticipée de 30 minutes à des fins de distribution de prospectus, sous réserve que cela soit matériellement possible et qu'il y ait un intérêt commercial pour l'entreprise. Le Commercial effectue cette distribution à bord du train qu'il assurera.

#### D) PERIMETRE D'ACTIVITE:

Le Commercial dépend hiérarchiquement d'une Unité Opérationnelle, mais peut être amené à intervenir, et ce 10 fois maximum par an, sur l'ensemble du périmètre de l'U.E.S incluant les sociétés et établissements actuels (en dehors de sa DOP).

#### E) EVOLUTION:

L'évolution professionnelle par le passage au niveau supérieur (de junior à major, de major à senior) est garantie au terme de formations obligatoires après une mesure des compétences par un procédé d'évaluation interne inclus dans le cadre de l'escalier professionnel.

## **2) REMUNERATION**

### A) SALAIRE DE BASE MENSUEL:

Le salaire de base mensuel des salariés Commerciaux est payé sur 13 mois. Il évolue en fonction du niveau de qualification.

Au 1er Janvier 2009:

- Commercial Junior: 1320,09 €
- Commercial Major: 1338,00 €
- Commercial Senior: 1355,92 €
- Chef de Bord 1: 1454,61 €
- Chef de Bord 2: 1634,20 €

FO INDEMNITES										ALLER					RETOUR					FO Cremonini TGV Ouest	
Date	Ampht	POJ	REP	JRS TRA	J.A RES	IP TRAIN	RMC U.O	RECETTE	3,5%	#DIV/0!	7%	IP TRAIN	RMC U.O	RECETTE	3,5%	0,00%	7%	Heure de Nuit	Heure de Dim et Fête		
<b>TABLEAU POUR LES COMMERCIAUX CREMONINI TGV</b>																					
<b>CALCUL DE L'INTERESSEMENT AUTOMATIQUE</b>																					
<b>A TELECHARGER SUR LE SITE FO CREMONINI TGV</b>																					
<b>OU CLIQUEZ SUR CETTE IMAGE</b>																					
<b>TABLEAU REALISE PAR LE SYNDICAT FO</b>																					
<b><a href="http://fo.cremonini.tgv.over-blog.com">http://fo.cremonini.tgv.over-blog.com</a></b>																					
0,00		0		0		0		0		0		0,00		0,00		0,00		0,00			
TOTAL		RMC U.O		RECET		RMC U.O		RECET		H. de Nuit		H. Di et Fé									
NBR JRS TRAV-NBR JRSA		0		0		0		0		0		0		0		0		0			
TOTAL RECETTE		0,00		s/r		#DIV/0!		3,5%		0,00		TOTAL		0							
Moyenne JA / M-1		TOTAL RMC U.O		0,00		#DIV/0!		7%		0,00		>		AVEC J.A.		0,00					
Heure de Nuit		0,00																			
Heure de Dimanche et Fête		0,00																			
Prime VAP																					
TOTAL INTER																		0,00			

**TELECHARGER LE  
TABLEAU DE CALCUL  
AUTOMATIQUE  
FO CREMONINI TGV  
DE L'INTERESSEMENT SUR NOTRE  
SITE INTERNET**

**B) INTERESSEMENT INDIVIDUEL MENSUEL**

L'intéressement au chiffre d'affaires est décomposé comme suit:

- Le chiffre d'affaires TTC individuel réalisé en fonction du ratio RMC (Recette Moyenne à la Course) individuelle / RMC des mêmes trains ayant circulé les mêmes jours.
- Fixe: 3% du CA TTC
- Variable: 3% du CA TTC si CA TTC > RMC de référence  
0% si CA TTC < RMC de référence

**Cas particuliers:**

- Au sol: Prime de journée autre =  $\Sigma$  intéressement m-1/jours travaillés m-1 avec 10 jours de référence.  
Si m-1 ne compte pas 10 jours de référence, m-2 pris en compte.  
Si cela est insuffisant (nouvel embauché, longue absence, etc...) la valeur de la journée autre est celle de la moyenne des JA m-1 pour le code SAB concernée.
- 2 agents au Bar: Valable pour fixe, variable et RMC de référence...  
 $CA\ TTC \times 1,5 / 2 \times 3\%$
- 2 agent prévus au Bar + 1 agent HLP utilise pour faire une VAP (sur la totalité du parcours):  
Les 3 agents doivent être intéressés par les CA Bar et VAP et la même formule que ci-dessus doit être retenue:  
 $(CA\ TTC\ du\ Bar \times 2,25\% / 3 \times 3\%) + (CA\ TTC\ de\ la\ VAP \times 1,50\% / 3 \times 15\%)$   
Pas de part variable pour le CA VAP.
- BAR + RAP: 2 CA de référence
- Activité modifiée: Est considéré comme activité modifiée une modification du parcours ou du temps de parcours d'un trains.  
(exemple: impossibilité d'aller plus loin que Valence pour un TGV Paris Marseille).  
≠ activité atypique (ex: jours fériés, départs et retour de vacances, modifications d'activités dues à la présence de groupes, à un retard, ou à un problème de dotation, etc...).
- Le trains est débaptisé sur validation exclusive du DUO, lorsque le temps du voyage effectué est supérieur ou égal à 150% de la durée initiale ou lorsque le train n'arrive pas à destination.  
CA réalisé = RMC de référence.
- BAR + VAP: 2 CA de référence, si CA VAP renseigné convenablement.  
CA BAR traité normalement, fixe et variable.  
Si 1 agent 15% sur CA VAP uniquement.  
Si 2 agents 15% sur 50% du CA VAP uniquement.

- RAP: Valable pour fixe, variable et RMC de référence...  
3% du CA / nb d'agent.
- RAP + VAP: 1 CA de référence.  
La VAP est considérée comme le prolongement de la RAP.
- Groupes: Remise directe:  
1% du montant des prestations alimentaires de cette course facturé au client (hors frais de personnel).  
- Service à bord (quel qu'il soit en RAP, BAR, VAP):  
3% sur le montant des prestations alimentaires de cette course facturé au client (hors frais de personnel / nombre d'agents concernés).  
Neutralisation des trains où la commande groupe est > 150 €.

C) INTERESSEMENT DISTRIBUTION AUTOMATIQUE ET VENTES A QUAI ET / OU EN GARE

La distribution automatique assurée sur le périmètre actuel ainsi que la vente à quai et / ou en gare de prestations conditionnées génèrent un volume de chiffre d'affaires.

Un intéressement représentant 3% de ce CA HT annuel sera réparti entre l'ensemble des commerciaux au prorata du nombre de jours de présence contractuels dans l'entreprise pour l'exercice considéré.

Exemple: pour un salarié embauché le 1<sup>er</sup> mars 2001 et sorti le 31 octobre 2001, le temps de présence contractuel sera de 245 jours.

Le temps de présence des personnels commerciaux à temps partiel sera déterminé au prorata du nombre de jours de travail prévus au contrat.

Exemple: pour un salarié embauché à temps partiel le 1<sup>er</sup> mars 2001 et sorti le 31 octobre 2001 et devant travailler 3 jours par semaine, le temps de présence contractuel sera de 105 jours.

D) ANCIENNETE

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base dans les conditions prévues à l'article 8.2 de la Convention Collective National de la Restauration Ferroviaire (CCNRF)

**Union des Syndicats Force Ouvrière  
des Restauration Publique, Ferroviaire et Trains de Nuit,  
d'Hôtellerie et de leurs secteurs d'activités**  
Bourse du Travail  
3 rue du Château d'eau  
75010 Paris  
Tél: 01.42.41.63.72 / Fax: 01.44.84.51.64  
**Courriel:** union.des.syndicats.force-ouvriere@wanadoo.fr  
**Site:** <http://perso.orange.fr/union.fo.wl>

---

**Syndicat Force Ouvrière Cremonini Montparnasse**  
17 rue André Gide  
75015 Paris  
**Tél:** 01.43.20.13.52  
**Courriel:** fo.mpn@orange.fr  
**Site:** <http://fo.cremonini.tgv.over-blog.com>

---

**Syndicat Force Ouvrière Rail Restauration Ouest**  
17 rue André Gide  
75015 Paris  
**Tél:** 01.42.79.03.35  
**Courriel:** rro.fo@orange.fr  
**Site:** <http://forro.over-blog.com>

---

**Syndicat Force Ouvrière Rail Restauration Sud Est**  
83 rue du Charolais  
75012 Paris  
**Courriel:** rrse.fo@orange.fr

## Rendez-vous sur Internet

Le site Internet de notre organisation syndicale a été modernisé. Nos adhérents, mais aussi l'ensemble des salariés de la restauration ferroviaire pourront s'informer au jour le jour sur notre activité. Des infos sur l'organisation du syndicat, de notre accord NRF, de la convention collective, de la grille des primes et indemnités, des prises et fins de service, des tracts de notre organisation et de l'Union Force Ouvrière, des syndicats FO Wagons-Lits et Cremonini etc...

Le Secrétaire du Syndicat  
Jean-Marc STAUD

<http://fo.cremonini.tgv.over-blog.com>



ANCIENNETE	POURCENTAGES
> 2 ans < 5 ans	1% du salaire de base brut mensuel de référence
> 5 ans < 8 ans	3% du salaire de base brut mensuel de référence
> 8 ans < 11 ans	5% du salaire de base brut mensuel de référence
> 11 ans < 15 ans	7% du salaire de base brut mensuel de référence
> 15 ans < 20 ans	10% du salaire de base brut mensuel de référence
> 20 ans	12% du salaire de base brut mensuel de référence

### E) GARANTIE DE MAINTIEN DU NIVEAU DE REMUNERATION ACQUIS ET CREATION DE LA PRIME COMPENSATRICE INDIVIDUELLE MENSUELLE.

Afin de garantir le niveau de rémunération actuelle des commerciaux par rapport à l'harmonisation des salaires et la suppression de certaines primes, une prime compensatrice individuelle mensuelle est mise en place intégrant le différentiel sur le salaire de base, la prime d'ancienneté, le 13<sup>ème</sup> mois et les primes de responsabilité et de formation.

Cette PCIM sera revalorisée à due concurrence des augmentations négociées dans le cadre des NAO.

En cas de promotion, le montant de la PCIM sera maintenu en l'état afin de ne pas minorer l'effet promotionnel.

### F) GARANTIE D'INTERESSEMENT INDIVIDUEL

L'intéressement annuel au chiffre d'affaires ne pourra être inférieur pour les salariés présents à la date de signature de l'accord à celui qu'ils auront perçu en 2000.

Chaque année, le montant versé au titre de l'intéressement individuel est comparée à celui perçu au titre de 2000 et si ce montant est inférieur, une prime différentielle individuelle est versée.

## G) MAJORATION DES HEURES DE NUIT

Le montant de la majoration est fixé à 1,270 € par heure au prorata du temps réellement travaillé sur la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures. Cette majoration se cumule éventuellement avec la majoration des heures de dimanches et fêtes.

## H) MAJORATION DES HEURES DE DIMANCHES ET FETES

Le montant de la majoration est fixé à 1,20 € par heure au prorata du temps réellement travaillé les dimanches et jours fériés.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité 1<sup>er</sup> mai.

Cette majoration se cumule éventuellement avec la majoration des heures de nuit.

I) REMUNERATION 1<sup>er</sup> MAI TRAVAILLE

Pour l'ensemble des sociétés du périmètre concerné, la rémunération du 1<sup>er</sup> mai est établie sur la base:

- du salaire de base journalier et les variables dues pour ce jour,
- Plus les heures travaillées comptabilisées au taux horaire normal,
- Et de l'intéressement de la journée doublé.

## 3) PRIMES ET INDEMNITES

## A) PRIME DE REPORT DE REPOS

Le montant de la prime de report de repos est fixé à 30,49 € pour l'ensemble des personnels concernés. Elle n'est due que si le repos est reporté à l'initiative de l'employeur. Le repos ainsi décalé sera restitué dès que possible.

## B) PRIME REPOS 5/1

Pour le personnel commercial, si en cas de situations exceptionnelles une séquence de travail de 5 jours sur l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié est suivie d'un seul repos, il est versé une prime repos 5/1.

Le montant de la prime repos 5/1 est fixé à 30,49 € pour l'ensemble des commerciaux.

Cette prime est créée dans le but de suivre statistiquement ce cas de figure.

Le repos ainsi décalé sera restitué dès que possible.

## GRILLE DE SALAIRES AU 01.01.09

Personnel Commercial			
Qualification	Statut	Intéressement	Salaire (13 mois)
Vendeur Ambulant	Employé	Intéressement sur les ventes	1320,09 €
Commercial Junior	Employé	Intéressement sur les ventes	1320,09 €
Commercial Major	Employé	Intéressement sur les ventes	1338,00 €
Commercial Senior	Employé	Intéressement sur les ventes	1355,92 €
Chef de Bord 1	Maîtrise	Intéressement sur les ventes	1454,61 €
Chef de Bord 2	Maîtrise	Intéressement sur les ventes et part Variable	1634,20 €

Personnel Administratif			
Qualification	Statut	Intéressement	Salaire (13 mois)
Niveau 1A	Employé	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base+ ancienneté	1440,10 €
Niveau 1B	Employé	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base+ ancienneté	1560,11 €
Niveau 1C	Employé	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base+ ancienneté	1656,11 €
Niveau 2A	Maîtrise	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base+ ancienneté	1800,12 €
Niveau 2B	Maîtrise	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base+ ancienneté	1920,13 €
Niveau 2C	Maîtrise	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base+ ancienneté	2136,15 €
Niveau 2D	Maîtrise	5 % salaire de base annuelle	2283,75 €

Personnel Cadres (salaire minimum)		
Salaire annuel minimum cadre Payé sur 13 mois	29 521,10 €	Potentiel de part variable individuelle (versée en mars) 5% minimum

Ces absences ne donneront lieu à aucune retenue sur salaire.

Les jours de congé ainsi accordés seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Ces congés ne seront accordés que s'ils sont pris au moment de l'événement.

A la durée de ces congés et sur justification, peuvent s'ajouter les délais de route suivants :

- pour un aller-retour de 200 à 399 km : 0,5 jour ;
- de 400 à 799 km : 1 jour ;
- au-delà de 800 km : 2 jours.

## PRIMES ET INDEMNITES AU 01.01.09

Libellé	Montant
Majoration des heures de nuit	1,270 €
Majoration des dimanche et fêtes	1,200 €
Prime de report de repos	30,49 €
Prime repos 5/1	30,49 €
Prime de transbordement	20,00 €
Indemnité déjeuner / dîner Commerciaux (4 MG)	13,240 €
Indemnité petit déjeuner Commerciaux	2,083 €
5ème MG	3,31 €
Blanchissage Commercial RRO	43,20 €

**AUGMENTER  
LES SALAIRES**

### C) PRIME DE TRANSBORDEMENT

Elle n'est due que dans le cas où des agents commerciaux à l'exclusion des vendeurs ambulants seraient amenés et ce, exceptionnellement, à transporter tout ou partie d'un armement d'une rame à une autre.

Le montant appliqué sera de 20,00 € à répartir entre tous les agents concernés par cette manutention.

### D) PRIME D'ARMEMENT ET DE DESARMEMENT

Elle n'est due que dans le cas où des agents commerciaux seraient amenés à participer à l'armement ou au désarmement d'une voiture restaurant.

Le montant appliqué sera de 20,00 € à répartir entre tous les agents concernés par cette manutention.

### E) LA PRIME « JOURNEE AUTRE »

Prime versée pour toute vacation entière effectuée hors du trains: vacation de réserve entière sans départ à bord, vacation de vente à quai ou en gare, journée de détachement des plannings ponctuelle, formation, etc...

Le montant de cette prime sera le rapport entre l'intéressement individuel perçu pour le mois précédent et le nombre de jours travaillés sur cette même période.

Cette formule n'est applicable qu'avec une période de référence comprenant au moins 10 jours travaillés à bord, si ce critère n'est pas rempli, la période de référence est augmentée d'un mois.

## INDEMNITES REPAS DES COMMERCIAUX

### A) Déjeuner / Dîner

L'indemnité versée pour le déjeuner et le dîner est de 4 MG pour l'ensemble des sociétés du périmètre concerné ( 1 MG = 3,31 € x 4 = 13,24 € ) au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

### B) Petit-déjeuner

L'indemnité petit-déjeuner fiscalisée fait aussi l'objet d'une harmonisation. Son montant est fixé à 2,083 €.

### C) Revalorisation

Les indemnités de repas Suisse, petit-déjeuner Français seront revalorisées en même temps que le MG.

Pour les personnels sous statut Wagons-Lits et Wagons-Lits Synergie, le MG supplémentaire actuellement versé est intégré dans le calcul de la rémunération garantie.

D) Heures de déclenchement des indemnités repasPetit-déjeuner

Si PS à la résidence avant 8h00 ou en découché si non compris dans le forfait hôtelier.

Déjeuner et dîner

Les salariés en service à bord ou en coupure hors résidence entre 12h00 et 14h00 et entre 19h00 et 21h00 bénéficient d'une indemnité repas.

La notion de double indemnité repas n'existe plus.

Dans le cas où exceptionnellement, la coupure comprise entre la FS du train aller et la PS du train retour serait inférieure à 20 minutes, l'indemnité repas serait de 5 MG (au lieu de 4 MG), le 5<sup>ème</sup> MG étant soumis à cotisation.

Le personnel commercial ne perçoit les indemnités définies de type «commerciales» que lorsqu'il est en activité à bord de trains. Lorsque son activité le sédentarise, il perçoit les indemnités sédentaires (exemples: inaptitude, réserve, vente à quai, formation, etc....).

E) Blanchissage pour le personnel roulant

Les indemnités en vigueur sont maintenues en l'état. Les montants seront négociés en fonction des dispositions prises avec l'arrivée du nouvel uniforme.

Les indemnités de blanchissage ne sont dues que lorsqu'il y a port d'uniforme ou de tenues spécifiques liées à l'activité.

F) Indemnités de licenciement

Les conditions définies dans l'article 7.3 de la CCNRF sont appliquées à l'ensemble du périmètre concerné à l'exception des personnels sous statut Wagons-Lits et Wagons-Lits Synergie qui conservent leurs droits actuels.

Les salariés qui bénéficient à titre personnel de conditions plus favorables continueront à en bénéficier.

<b>Convention Collective Nationale de la Restauration Ferroviaire du 4 septembre 1984</b>
---

## EXTRAIT

**8.2. Prime d'ancienneté.**

S'ajoute, au salaire de base brut mensuel de référence, une prime calculée en fonction de l'ancienneté et selon les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après:

ANCIENNETE	POURCENTAGE
> 2 ans < 5 ans.....	1% du salaire de base mensuel de référence
> 5 ans < 8 ans.....	3% du salaire de base mensuel de référence
> 8 ans < 11 ans.....	5% du salaire de base mensuel de référence
> 11 ans < 15 ans.....	7% du salaire de base mensuel de référence
> 15 ans < 20 ans.....	10% du salaire de base mensuel de référence
> 20 ans.....	12% du salaire de base mensuel de référence

**Article 10: Congés spéciaux**

**(Modifié par l'avenant n° 2 du 29 juin 1990)**

Tout salarié a droit, sur justification et sans condition d'ancienneté, aux congés spéciaux prévus ci-dessous, qui reprennent, complètent ou améliorent les congés prévus par la loi et, le cas échéant, s'y ajoutent:

Mariage de l'agent..... 4 jours.

Naissance d'un enfant.....3 jours.

Mariage d'un enfant de l'agent.....1 jour.

Décès du conjoint.....3 jours.

Décès d'un enfant de l'agent.....3 jours.

Décès du père, de la mère.....2 jours.

Décès d'autres proches parents :

- père ou mère du conjoint..... 1 jour.

- gendre ou bru de l'agent..... 1 jour.

- grands-parents et petits-enfants..... 1 jour.

- frère, soeur de l'agent..... 1 jour.

- Le repiquage ne peut être mis en place que dans le respect des limites réglementaires sur la durée du travail (durée du repos quotidien, du repos, etc...).
- Le recours au repiquage après une vacation entière de réserve est soumis aux mêmes règles hormis les formes.
- Le CHSCT a communication des repiquages effectués sur le trimestre passé et émet un avis pour les repiquages à venir.

**FO CREMONINI**  
**LA FORCE DE L'INDEPENDANCE**



## 4) EVOLUTION DU CADRE SOCIAL

Les éléments du statut social harmonisé sont énumérés ci-dessous.

Tout autre élément d'origine conventionnel ou non, propre à chaque entité de l'UES, non modifié par les dispositions du présent accord est maintenu en l'état.

### A) Carence et complément de salaire en cas de maladie

#### Carence

Les modalités actuelles de carences maladie et de compléments de salaire appliquées au personnel bénéficiant de l'article 40 de la Convention Wagons-Lits sont maintenues.

La carence telle que définie pour les personnels bénéficiant des accords «Synergie» est maintenue à titre personnel et individuel.

Sous réserve d'une année ininterrompue de travail effectif pour l'acquisition des droits, en cas d'absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou de trajet, le complément de salaire prévu par l'article 14 de la CCNRF sera versé après une période de carence appréciée selon le tableau ci-dessous:

	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> arrêt	3 <sup>ème</sup> arrêt et suivants
1 <sup>ère</sup> année	Pas de complément	Pas de complément
2 <sup>ème</sup> année et suivantes	3 jours de carence	5 jours de carence

Il est entendu que les absences d'une journée justifiées par la production d'un certificat médical et non par un bulletin d'arrêt de travail seront considérées comme des absences justifiées et, à ce titre, n'entreront pas dans le décompte du nombre d'arrêts de travail pour la détermination du délai de carence.

#### Complément de salaire

Les périodes d'indemnisation sont celles prévues à l'article 14.1 de la CCNRF avec une modification sur le montant des compléments.

Le complément de salaire versé dans les conditions énoncées ci-dessus permettra de garantir la rémunération nette après déduction des indemnités versées par la Sécurité Sociale. La rémunération nette calculée à partir de la rémunération brute déclarée aux organismes de Sécurité Sociale pour le calcul des IJSS.

Le complément de salaire versé au titre de la maladie ne permet pas de considérer cette période en temps de travail effectif. Cependant, la Direction

de la Compagnie des Wagons-lits France s'engage à maintenir le droit aux congés payés pendant une période de 4 mois de maladie indemnisée par l'entreprise.

#### B) 13<sup>ème</sup> mois et maintien des droits au 13<sup>ème</sup> mois

Les absences pour maladie avec complément de l'entreprise, pour maternité et accident de travail ne diminuent pas les droits au 13<sup>ème</sup> mois.

Le 13<sup>ème</sup> mois est calculé au prorata du temps de présence sans condition d'ancienneté.

La référence salariale pour le 13<sup>ème</sup> mois sera le montant du salaire de base brut mensuel de référence augmenté de l'ancienneté mais hors prime compensatrice.

Le 13<sup>ème</sup> mois sera versé pour moitié en juin et pour moitié sous forme d'acompte vers le 15 décembre, régularisé sur la paie de décembre.

#### C) Maintien de la rémunération suite à un accident de travail et accident de trajet

Les modalités actuelles de maintien de la rémunération, suite à un accident de travail et de trajet, appliquées au personnel bénéficiant des conditions Wagons-Lits sont maintenues.

En cas d'absence justifiée par une incapacité résultant d'un accident de travail les salariés percevront en plus des indemnités journalières de Sécurité Sociale un complément de salaire leur garantissant leur salaire net calculé à partir des rémunérations déclarées aux organismes de Sécurité Sociale pour la détermination des IJSS.

L'assiette prise en compte pour calculer le complément est la même que pour le versement du complément maladie.

#### D) Maintien des droits et emploi pendant une inaptitude liée à la maternité et autres inaptitudes.

Les personnels Commerciaux inaptés aux services à bord pour une période dont la durée prévisible est supérieure à un mois, pourront se voir affecté dans des établissements du groupe ACCOR qui auraient des postes disponibles compatibles avec leur état.

L'aptitude à ces postes sera validée par le Médecin du Travail.

Pendant la période d'inaptitude, il ne sera plus perçu les indemnités nourritures inhérentes aux trains mais les indemnités repas sédentaires.

De même, l'indemnité blanchissage ne sera due que si un uniforme est porté.

Les majorations pour heure de nuit et/ou dimanches et fêtes ne seront versées que si elles sont dues sur les horaires du service d'accueil.

Les jours fériés ne pourront être récupérés que s'ils ne sont pas chômés dans le service d'accueil.

- La réponse doit être apportée au plus tard 2 jours avant la 1<sup>er</sup> date concernée (en l'absence de réponse, l'accord est réputé acquis).

- Pointage et rémunération:
- L'amplitude comptabilisée est celle effectivement réalisée.
- Les éléments variables perçus sont ceux liés à l'activité effectivement réalisée.

#### Repiquage

- Le repiquage est une faculté et non un principe d'organisation.
- Le recours au repiquage est autorisé selon les règles établies ci-dessous:
  - Il doit permettre de limiter l'emploi à temps partiel et de faire face aux pointes d'activités.
  - Le nombre de repiquages est limité à un par période de 28 jours et à 10 au maximum par an.
  - Quelle que soit la période de l'année, le repiquage sera planifié sur deux jours et prendra la forme suivante:  
Aller/Retour/Aller-Découché/Retour
  - L'amplitude totale du repiquage ne devant pas être supérieure à 20 heures.
  - Pendant les périodes de pointe d'activité, le repiquage pourra aussi être planifié sur un jour et prendra la forme suivante:  
Aller/Retour//Aller/Retour l'amplitude totale de la journée devant être inférieure à 15 heures.
- Un deuxième repiquage dans la période n'est possible que pendant les 12 semaines de pointe et sous réserve de l'accord de la majorité des délégués du personnel présents lors du comité de travail ou de la Commission Planning.

Dans ce cas, un repos supplémentaire est dû en sus de tout repos dû, à quelque titre que ce soit.

- L'amplitude de chaque voyage est calculée selon les règles définies dans le présent accord.
  - C'est la totalité des heures des 2 voyages ainsi que la coupure comptabilisée entre ceux-ci et le nombre de jours où ils sont effectués qui détermineront le nombre de repos afférents en application de la grille des repos.
  - La coupure à résidence entre 2 voyages ne peut être inférieure à 1 heure et supérieure à 4 heures.
- Il doit dans tous les cas être suivi d'un repos à domicile qui ne sera pas un repos supplémentaire.
- Le recours au repiquage ne peut minorer le nombre de repos minimum de la période.

**Jours fériés**

- Les jours fériés légaux travaillés ou prévus en repos sur les plannings sont récupérés y compris ceux tombant un samedi ou un dimanche.
  - Par exception, le premier mai travaillé est indemnisé mais non récupéré. L'indemnité 1<sup>er</sup> mai est égale au nombre d'heures réellement travaillées ce jour là plus le montant de l'intéressement sur les ventes.
  - Ne sont pas à récupérer les jours fériés compris dans des périodes de maladie, d'accident du travail ou de trajet, de grève, de congé maternité, de détachement dans des services où les jours fériés sont chômés et non récupérés.
- Les repos compensateurs des jours fériés sont posés sur des jours de travail s'ils sont accordés après la construction du planning. Il est attribué un repos (repos jour férié) pour 2 jours fériés récupérés si ceux-ci sont posés avant la construction des plannings. Si le nombre de jours fériés à récupérer n'est pas un multiple de 2, le nombre de repos afférents est arrondi à l'entier supérieur.
- En tout état de cause, il sera comptabilisé en fin d'année au minimum 113 repos planning et 6 jours de repos afférents aux jours fériés dits "repos jours fériés" (sous réserve que tous les droits soient acquis).
- Pour les salariés à temps partiels, les jours fériés récupérés seront ceux se situant sur les jours définis comme travaillés dans le contrat de travail.

**Échanges**

- A qualification égale, avec l'accord de leur responsable et en restant dans les limites réglementaires relatives à la durée du travail, les salariés ont la possibilité de procéder à des échanges de journées de travail entre eux.
- L'échange (donné/rendu) s'évalue sur une seule période.

Limites réglementaires à vérifier et respecter:

- 5 jours travaillés
- 42 heures entre deux repos
- Respect des 10 repos minimums (ou 9 en période de pointe)
- Respect de la durée des repos, par dérogation des 9h, 33h et 57h de repos.

Modalités:

- Notification de tous les échanges (demandes et réponses) sur un cahier numéroté prévu à cet effet.
- Ce cahier est archivé et disponible à tout contrôle de l'inspection du travail et à la demande des délégués du personnel.
- La demande doit être effectuée au plus tard 3 jours avant la 1<sup>er</sup> date concernée.

Pendant une période d'inaptitude temporaire liée à la maternité ou suite à un accident de travail, il sera versé pendant cette période sauf en cas d'arrêt maladie lié ou non à l'état de grossesse ou à l'accident, la moyenne des trois derniers mois complets d'intéressement.

**E) Commission de discipline**

Les personnels qui peuvent à titre personnel et individuel bénéficier, à la date de signature de l'accord, du conseil de discipline Wagons-Lits continueront à en bénéficier selon les mêmes modalités.

Pour les autres personnels, la commission de discipline est telle que définie à l'article 19.3 de la CCNRF avec les modifications suivantes:

- La commission de discipline est composée de 3 membres:

- 1) un magistrat qui exerce la présidence et qui est choisi sur une liste établie par Monsieur le Président de la Cour de Cassation.
- 2) Un cadre de l'entreprise en dehors du chef direct du salarié.
- 3) Un salarié appartenant à la même catégorie professionnelle que le salarié qui saisit la commission de discipline.

- Le salarié qui saisit la commission peut se faire assister d'un défenseur de son choix pris parmi le personnel de l'entreprise, n'ayant pas été mêlé à l'affaire.

- La direction ne peut pas contester l'avis émis par la commission de discipline sur la sanction. Cependant, la direction se réserve le droit de modifier le niveau de gravité du licenciement.

L'échelle des sanctions est à harmoniser dans le cadre des règlements intérieurs qui seront mis à jour au plus tard au 30 juin 2001.

Les règlements intérieurs préciseront également les responsables habilités à mettre en œuvre des procédures disciplinaires.

Un point sur le fonctionnement de la commission de discipline sera fait dans le cadre de la Commission de Suivi de l'accord dans un délai de 18 mois.

**F) Périodes des congés**

Les périodes de congés annuels suivent les dispositions arrêtées dans la CCNRF:

- La période de congés d'été est du 1 mai au 31 octobre. Ils doivent être affichés le 1<sup>er</sup> mars pour tous les salariés.
- La période de congés d'hiver est du 1 novembre au 30 avril. Ils doivent être affichés le 1<sup>er</sup> octobre pour tous les salariés.

Pour le personnel administratif, les ARTT s'ils sont cumulés se gèrent de la même manière que les congés annuels (mais sans application de la règle du 10<sup>ème</sup> pour la rémunération).

Pour les personnels commerciaux, la semaine supplémentaire de congés payés doit aussi entrer dans le plan de congés.

#### G) Maintien des droits aux congés annuels légaux (CP)

Le mode de calcul en place à la signature de l'accord, à savoir les congés en jours calendaires est maintenu et représente donc un droit entier de 35 jours soit 5 semaines de 7 jours.

Les absences pour maternité et accident de travail ne diminuent pas les droits aux congés annuels légaux.

La maladie avec complément versé par l'entreprise maintient le droit aux congés payés légaux pendant 4 mois.

Les congés supplémentaires liés à l'ancienneté sont supprimés.

#### H) Congés payés supplémentaires pour le personnel commercial (CPS)

La semaine supplémentaire de congés payés attribuée au personnel commercial sera valorisée dans un compteur spécifique selon les mêmes règles que les congés payés légaux.

Elle est acquise sur la même période de référence que les congés payés légaux (1 juin au 31 mai).

Elle représentera dans le cas d'une année complète des droits, 7 jours calendaires.

La maladie avec complément versé par l'entreprise maintient le droit aux congés payés supplémentaires pendant 4 mois.

Cette semaine de congés supplémentaires sera rémunérée de la même façon que les congés légaux (maintien de la rémunération ou 1/10<sup>ème</sup> au plus favorable).

#### I) Congés supplémentaires de fractionnement

Les congés supplémentaires pour fractionnement ne sont attribués que lorsque le congé principal est fractionné à la demande de l'employeur et imposé par celui-ci en dehors de la période 1 mai-31 octobre (le congé fractionné mais pris à l'intérieur de cette période ne donne pas droit aux congés supplémentaires de fractionnement).

Selon les règles ci-dessus précisées, il est accordé deux jours supplémentaires de fractionnement si le solde du congé principal est au moins égal à six jours et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

#### J) Congés en jours pour enfants malades

Les conditions de l'article L.122.28.8 du Code du Travail sont appliquées à l'ensemble du périmètre. (nouveau code du travail L1225-61)

### 3<sup>ème</sup> cas

**En planification:** J1 travaillé avec amplitude inférieure à 9.75 h et J2 travaillé.

**Retard** = amplitude réelle du voyage supérieure à 9.75 h et FS après 00h00.

- 1) Si repos journalier inférieur à 11 heures, le train de J2 est supprimé et le salarié considéré en "jour d'arrivée" sur jour travaillé. Le temps de retard est pris en compte directement dans la durée du travail du jour considéré.
- 2) Si repos journalier supérieur à 11 heures, le train de J2 est dans ce cas, considéré comme un repiquage (il entre dans le compteur annuel des repiquages avec le respect des règles définies pour ceux-ci). Le temps de retard est pris en compte directement dans la durée du travail du jour considéré.

### 4<sup>ème</sup> cas

**Retard** constaté sur le 5<sup>ème</sup> jour d'une séquence de 5 jours travaillés.

Les précautions de planification permettront d'éviter dans la mesure du possible, de dépasser 42 heures entre deux repos.

En cas de fin de service après minuit, la journée d'arrivée sera considérée comme "jour d'arrivée" et donc comme jour travaillé. Le repos restitué de suite.

### Compteur

- Les temps de retards des trains sont considérés comme travail effectif et sont comptabilisés dans un compteur spécifique lorsqu'ils n'ont pas déjà été pris en compte dans l'amplitude (retard sur trajet aller déjà pris en compte dans la coupure ou selon les modalités décrites ci-dessus).

- Ils sont restitués heure pour heure dans le cadre de l'annualisation.

La valeur du compteur sera traduite en journée forfaitaires théoriques (7.92 h) et les modalités de pose sont les mêmes que celles définies dans le paragraphe "heures supplémentaires".

- Si le compteur de l'annualisation est dépassé (plus de 1530 heures), les heures restantes dans le compteur des retards rentrera alors dans celui des heures supplémentaires et sera alors majoré dans les mêmes conditions.

Les modalités de pose seront celles définies pour les "heures supplémentaires".

- Un souhait concernant une journée de travail précise (train ou destination) ou le positionnement d'un repos sur un jour précis est systématiquement accepté par période hors semaine de pointe et dans la limite de 1/3 de l'effectif en planning de chaque UO.
  - Au cas où le nombre de demandes serait supérieur aux possibilités offertes, les demandes seraient traitées dans l'ordre chronologique de dépôt.
- La planification garantit:
- 13 dimanches de repos par an au minimum et sur des périodes travaillées (hors congés payés et récupération des jours fériés) pour le personnel travaillant à temps complet.
  - Un repos double au minimum par période, quelle qu'elle soit.
  - Une moyenne de 6 repos doubles par tranche de 3 périodes non glissantes.
  - L'affichage des plannings 7 jours calendaires avant le début de la période.
  - Les plannings affichés ne peuvent pas être modifiés sans l'accord des salariés concernés.

### Retards des trains

- Les retards des trains sont pris en compte dans les conditions suivantes:

#### 1<sup>er</sup> cas

**En planification:** J1 travaillé avec amplitude inférieure à 9.75 h et J2 repos

**Retard** = amplitude réelle du voyage supérieure à 9.75 h.

- 1) Si FS avant 00h00, le temps de retard est comptabilisé dans le compteur prévu à cet effet.
- 2) Si FS après 00h00, le J2 sera considéré comme "jour d'arrivée" sur jour travaillé et le repos précédemment attribué remis dans le compteur des repos annuels, le temps de retard est pris en compte directement dans l'amplitude du voyage.

#### 2<sup>ème</sup> cas

**En planification:** J1 travaillé avec amplitude inférieure à 9.75 h et J2 travaillé.

**Retard** = amplitude réelle du voyage supérieure à 9.75 h et FS avant 00h00.

- 1) Si repos journalier inférieur à 11 heures, le train de J2 doit être supprimé et le salarié considéré en repos. Le temps de retard est pris en compte directement dans la durée du travail du jour considéré.
- 2) Si repos journalier supérieur à 11 heures, le train de J2 est maintenu et le temps de retard est enregistré dans le compteur spécifique.

Soit, une autorisation d'absence non rémunérée de 3 jours par an sans justificatif médical si l'enfant à moins de 6 ans, sur présentation de justificatif médical si l'enfant à plus de 6 ans et moins de 16 ans.

Autorisation portée à 5 jours si l'enfant à moins de d'un an ou si le salarié a la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le salarié doit dans tous les cas prévenir rapidement de son absence.

Cependant, pour les personnels Soreraïl qui peuvent bénéficier à la date de signature de l'accord de 6 jours rémunérés pour enfants malades, le principe est maintenu à titre personnel et individuel dans les conditions définies ci-dessus.

### K) Congés spéciaux pour événements familiaux

Les conditions définies dans l'article 10 de la CCNRF sont appliquées à l'ensemble du périmètre concerné.

Cependant, pour les personnels qui peuvent bénéficier à la date de signature de l'accord de congés plus favorables, le principe est maintenu à titre personnel et individuel dans les conditions définies ci-dessous.

Les congés spéciaux sont posés sur des jours travaillés et sont valorisés pour le décompte des heures.

L'absence de justificatif pourra donner lieu à retenue sur salaire.

Il sera versé aux salariés concernés une «prime Journée Autre» pour chaque jour de congés pour événement familial pris selon les modalités de l'accord NRF.

Dans le cadre de la maternité, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

## Éléments du cadre social supprimés

- Limitation du nombre de plateaux par Commercial
- La nouvelle orientation commerciale portée par le projet de la Compagnie des Wagons-Lits annule de facto la notion de productivité liée au nombre de plateaux vendus par Commercial.
- La notion de productivité doit être définie lors de chaque changement d'organisation, changement de service ou de technologie.
  - Prime de responsabilité de caisse.
  - Indemnité jour férié.
  - Prime de report de repos découché.
  - Indemnités repas doubles pour le personnel Roulant.

- Interdiction de repiquage des personnels en réserve et prime de repiquage.
- Part variable garantie, complément de PVF, complément de participation, intéressement détachement.
- Forfaitaire HLP et prime de HLP.
- Dispense de réserve et prime de réserve.

Le recours sur l'ensemble du périmètre à l'exclusion de Trains de Nuit et de la Direction Générale Ferroviaire de la réserve pour le personnel Commercial annule la notion de dispense de réserve. Les adaptations seront gérées au cas par cas par concertation entre le salarié et son encadrement.

## 5) Réduction, aménagement du temps de travail

### A) Réduction du temps de travail à 35 heures

#### Durée du travail

#### a) Annualisation du temps de travail

Le temps de travail est annualisé pour le personnel commercial.

1) Le maximum d'heures planifiées est fixé à 1530 par année complète de travail pour les salariés ayant acquis la totalité des droits aux congés payés et récupérations des jours fériés et les ayant pris dans la même année.

Le calcul retenu est le suivant:

A = Déterminer le nombre de jours calendaires de présence dans l'entreprise pendant l'année ou la période de référence (365)

B = Traduire en périodes entières (365/28 = 13.05)

C = Déterminer le nombre de congés payés (42 jours calendaires)

D = Déterminer le nombre de jours fériés (11)

E = Effectuer le calcul suivant

$(B \times 140) - (C \times 5) - (D \times 7.92^*) = 1529.88$  arrondi à 1530 heures par an.

\* (7.92 = valeur théorique d'une journée = 1530/193 jours travaillés par an)

2) Pour les salariés ne bénéficiant pas du droit aux congés payés entier ou pour les salariés n'ayant pas pris leurs congés sur la période, le plafond individuel est fixé par appréciation du calcul suivant:

Base 39/40 heures par semaine

Nombre d'heures (en centième *)	REPOS CORRESPONDANT A CE NOMBRE D'HEURES SUIVANT LE NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL ET LA DUREE DU VOYAGE				
	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours	5 jours
00.00 à 9.50	-	-	-	-	2
9.75 à 15.00	1	-	-	-	2
15.25 à 20.50	2	1	-	-	2
20.75 à 26.00	3	2	1	-	2
26.25 à 31.50	-	3	2	1	2
31.75 à 37.00	-	4	3	2	2
37.25 à 42.00	-	5	4	3	2

\* les heures à prendre en compte pour le déclenchement des repos sont celles de la colonne de gauche.

- En construction, le repos est de 0 heure à 24 heures. De ce fait, une FS planifiée après 00h00 est incompatible avec un repos le même jour.
- Le repos quotidien à résidence ne peut être inférieur à 11 heures.
- Le minimum de temps s'écoulant entre une fin de service et une prise de service à résidence est de 35 heures pour un repos simple et de 59 heures pour un repos double.
- Le minimum de jours de repos garantis par période complète est de 10 jours en période normale, et de 9 jours en période de pointe.

### Règles spécifiques de comptabilisation du temps

- Les règles retenues à la signature de l'accord pour la construction n'intègrent plus:
  - De coefficient de majoration des heures de travail à quelque titre que ce soit.
  - Le cumul des amplitudes pour déterminer le nombre de jours de repos afférents
  - L'interdiction en construction de la commande d'un agent en aller en bar et retour bar dans une même journée.
  - Les règles de calcul des amplitudes différentes dans le cas d'un repiquage.
- **Prise en compte des souhaits du salarié pour la construction des plannings**
  - Les agents peuvent émettre des souhaits pour l'aménagement de leur temps de travail dans l'année pour raisons personnelles et familiales sérieuses.
  - Ces demandes seront traitées au cas par cas sans que les dispositions prises puissent nuire à l'équité générale des plannings.

Province et délocalisés à Paris:

PS (trajet retour) 60 minutes en service- 15 minutes en HLP

FS (trajet aller) 60 minutes en service- 15 minutes en HLP

Les temps réellement nécessaires pour les PS et FS seront localement vérifiés et au besoin aménagés. Ils seront soumis au comité de travail.

#### E) Aménagement du temps de travail

#### Planification par période: Règles de construction

##### Durée du travail

- La durée moyenne de travail par période de 28 jours est de 140 heures dans le cadre des 1530 heures annuelles. (hors retards éventuels des trains).
- Les programmes SNCF de chaque réseau prévoient des périodes dites "de pointe". Dans le cadre de ces périodes et dans chaque Unité Opérationnelle sont identifiées des semaines à forte activité. Leur nombre est limité à 12 par an et elles sont déterminées avec le comité de travail. La durée du travail des périodes incluant ces semaines, dites périodes de pointe, ne pourra pas être supérieure à 152 heures.
- La durée maximum de travail en 5 jours où entre deux repos est de 42 heures.
- Les séquences de travail sont de 5 jours maximums suivis obligatoirement de 2 repos en planification.

Si des circonstances exceptionnelles obligent l'employeur à solliciter le salarié pour limiter à 1 le nombre de repos après 5 jours de travail en réalisation, le salarié bénéficie d'une prime (prime repos 5/1) dont le montant est fixé à 30,49 € à la signature de l'accord.

Le repos ainsi décalé sera restitué dès que possible.

##### Repos

- La grille de repos au voyage du décret 73.1008 du 22 octobre 1973, telle que convertie lors du passage aux 39 heures, reste en application (annexe I) avec cependant la limitation à 5 jours maximum de travail et un plafond de 42 heures entre 2 repos.
- Les jours de repos sont attribués en fonction de l'amplitude au voyage par référence à la colonne de gauche de la grille des repos (annexe I).

A = Déterminer le nombre de jours calendaires de présence dans l'entreprise pendant l'année ou la période de référence (365)

B = Traduire en périodes entières (365/28 = 13.05)

C = Déterminer le nombre de congés payés pris ou à prendre réellement dans l'année

D = Déterminer le nombre de jours fériés pris ou à prendre réellement dans l'année

E = Effectuer le calcul suivant

$(B \times 140) - (C \times 5) - (D \times 7.92^*) =$  plafond individuel annuel en heures

Les absences rémunérées ou non, les congés (hors congés payés et récupération jours fériés) et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ou légales ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences devront être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

- Les absences "calendaires" seront valorisées à 5 heures (maladie, accident de travail, etc...) elles sont graphiquées sans repos afférents.
- Les absences "planifiées" le seront à 7.92 heures (formation, congés spéciaux, enfants malades, journées de détachement, récupération repos compensateurs des heures supplémentaires de N-1, etc...).
- Les absences non planifiées le seront à raison de l'amplitude réelle qui devait être effectuée, le tout ramené en jours calendaires par le rapport de: amplitude réelle/5.06 heures (voir annexe XI).

#### b) Heures supplémentaires

A la fin de chaque année civile, le total des heures réellement effectuées est comparé au plafond de 1530 heures ou au plafond individuel, et le dépassement éventuel considéré comme heures supplémentaires est selon les dispositions légales récupéré en temps majoré.

Un point bimestriel est effectué pour surveiller l'évolution des heures travaillées.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires possibles sans autorisation administrative est fixé à 90 heures.

Les heures de récupération seront à prendre dans le premier trimestre de l'année suivant celle où elles ont été acquises sous forme de journées entières valorisées à 7.92 heures

Elle sont à poser sous forme de desiderata et si aucun souhait n'est émis sur le 1<sup>er</sup> trimestre l'employeur imposera les jours sur le 2<sup>ème</sup> trimestre.

Elles seront considérées comme heures travaillées dans le décompte des 1530 heures de l'année pendant laquelle elles sont récupérées.

Le repos compensateur de récupération des heures supplémentaire ne donne pas droit aux éléments variables de paie.

### Nombre de repos minimum (par an)

- 12 repos sont ajoutés au minimum annuel de repos garanti au personnel travaillant à temps complet.
- Le nombre de jours de repos garantis est de 113 par an hors repos liés à la récupération des jours fériés et aux congés payés.

### Congés payés supplémentaire (CPS)

Pour tenir compte des nouvelles spécificités inhérentes au métier de Commercial, il est attribué une semaine de congés supplémentaires par an au prorata du temps de présence en cas d'année incomplète.

Cette semaine de congés supplémentaires pourra être prise à des dates définies par le salarié en accord avec sa hiérarchie ceci, afin de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise notamment par un trop grand nombre d'absences simultanées.

La période de référence sera la même que pour les congés légaux, soit du 1 juin au 31 mai.

Cette 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés fera l'objet d'un compteur spécifique sur le bulletin de paie.

### Jours de formation

Chaque année, 5 jours pris sur le temps de travail, sont consacrés à la formation et à l'information.

- Suivi: par les CE dans le cadre de l'information sur la réalisation du plan de formation.
- Amplitude pointée sur ces journées de formation: horaire forfaitaire théorique des commerciaux, soit 7.92 heures.

pour le repiquage hormis la forme écrite dans le paragraphe 'repiquage' du présent accord.

- La fréquence des périodes de réserve devra être traitée en comité de travail et devra être répartie équitablement entre tout le personnel commercial.
- La direction s'engage à ce que l'effectif de la réserve représente 15% du nombre de lignes en ETP prévues pour assurer l'activité telle que définie sur le programme d'activité en début de saison.

### Haut le pied (HLP)

- Le temps de trajet "haut le pied" éventuel est comptabilisé à 100% dans le temps de travail effectif.
- Cette disposition est applicable dans le périmètre des activités prévues au Plan d'Affaires présenté au CCUES du 17 décembre 1999.

### Prise et fin de service

Les délais accordés pour les prises et fins de service peuvent être les suivants à la date de signature de l'accord:

Paris, Marseille, Lyon et Lille:

PS (trajet aller)	60 minutes en service- 20 minutes en HLP
FS (trajet retour)	60 minutes en service- 15 minutes en HLP

Province (pour les agents de Paris, Marseille, Lyon et Lille):

PS (trajet retour)	15 minutes en service- 00 en HLP
FS (trajet aller)	15 minutes en service- 00 en HLP

Province avec antenne:

PS (trajet aller)	30 minutes en service- 20 minutes en HLP
FS (trajet retour)	30 minutes en service- 15 minutes en HLP

Délocalisés sans antenne en province:

PS (trajet aller)	15 minutes en service- 00 minutes en HLP
FS (trajet retour)	15 minutes en service- 00 minutes en HLP

**Prise en compte des heures de nuit travaillées**

- Les heures de nuit travaillées entre 21 heures et 6 heures sont reconnues pour le personnel commercial au même titre que pour les autres catégories de personnel.
- Les heures de travail comprises entre 21 heures et 6 heures feront l'objet du versement d'une indemnité horaire fixée à la date de signature du présent accord à 1,22 €. (1,270 € en 2009)
- L'indemnité horaire est versée au prorata du temps réellement travaillé et ce, voyage par voyage. Le nombre d'heures est arrondi (une seule fois), lors de la comptabilisation mensuelle.

**Réserve**

- Tous les personnels sont assujettis à la réserve. Les conditions spécifiques et personnelles de certains salariés seront traitées au cas par cas par leur responsable hiérarchique.
- Un pool de réserve permanent peut être institué. Les conditions de son organisation et de son fonctionnement sont à négocier. L'affectation du personnel à ce pool permanent sera soumise au volontariat.
- Le temps de réserve comptabilisé à 100% peut être utilisé à un travail effectif à terre, à condition que ce travail soit en relation avec l'activité commerciale.
- Pendant leur réserve, les salariés peuvent intervenir dans leur Unité Opérationnelle, dans leur Direction Opérationnelle et, dans des conditions à négocier, dans les autres Directions Opérationnelles.
- Les périodes de réserve sont de 28 jours consécutifs calquées sur le calendrier des périodes de planning.
- Chaque période de 28 jours de réserve comportera dès l'affichage 4 repos. La notion de "repos de fin de réserve" n'existe plus.
- La durée des vacances de réserve doit être fixée en fonction des besoins du site. Il n'y a pas de raison de modifier à la date de signature de l'accord les horaires en place.
- Compte tenu de l'annualisation et des plannings périodiques, la planification de journées de réserves ponctuelles n'est plus admise.
- Le temps passé en réserve avant un départ sur un train sera ajouté au voyage pour la détermination du nombre de repos en application de la grille des repos.
- Le personnel en réserve sur site ne peut être déclenché sur un train que pendant les heures de sa vacation. Toute programmation sur la même journée avec accord de l'agent après le terme de la vacation de réserve devra être considérée comme repiquage dans le respect des règles définies

**Personnel Commercial détaché**

- Les commerciaux détachés du planning pour une longue période (inaptitude, maternité, etc...) se verront appliquer les horaires et les conditions de travail du service les accueillant (le médecin du travail devant valider l'aptitude au poste proposé).

Ils recevront, de la part du service du personnel, une notification écrite de ces conditions.

Leur compteur des heures lié à l'activité commerciale sera proraté.

- Les détachés pour une journée se verront appliquer l'horaire forfaitaire théorique des commerciaux, soit 7.92 heures.

**C) Temps partiel pour le personnel Commercial**

- Le passage à temps partiel choisi, est possible et dans ce cas, le nombre d'heures annuelles fera l'objet d'un accord de gré à gré entre les deux parties.

Contrat de travail à temps partiel modulé

**Principes:**

Le travail à temps partiel est étendu au personnel commercial si des besoins de ce type existent.

La nature du contrat sera celle du "temps partiel modulé".

Il est défini que l'activité permettant le recours au temps partiel est composée des rames en trafic régulier ne circulant pas tous les jours ou moins de 4 jours par semaine et les chutes des trains des plannings à temps complet.

**Modalités:**

- Si l'embauche à temps partiel n'est possible que par des contrats en temps modulé mensuels, il sera cependant garanti au minimum 800 heures annuelles. Ces heures garanties seront ramenées au mois et s'entendent hors congés payés et hors récupération des jours fériés.
- La durée du travail telle que définie mensuellement, peut varier selon les mois de plus ou moins un tiers sous réserve que sur un an, la durée du travail réellement effectuée ne dépasse pas en moyenne la durée mensuelle inscrite au contrat.

**Rémunération:**

- Le salaire de base est celui fixé pour la catégorie au prorata du nombre d'heures du contrat

- Le salaire payé sur 13 mois, subit l'évolution liée à l'ancienneté et la progression prévue par l'escalier professionnel.

#### Conditions de travail:

- Les conditions et règles de travail du personnel travaillant à temps partiel seront les mêmes que celles appliquées au personnel travaillant à temps complet avec une exception quand au nombre de dimanches garantis.

#### Contrat:

- Les règles relatives aux modifications des horaires, l'information des salariés, seront celles prévues par la législation en matière de protection des salariés à temps partiels.
- Le contrat de travail comportera les mentions obligatoires suivantes: qualification du salarié, les éléments de rémunération, la durée du travail, la répartition du travail sur la semaine et sur la période de planning de 28 jours et les modalités selon lesquelles les horaires de travail précis seront communiquées par écrit au salarié.
- La détermination des horaires fera l'objet d'avenants pour chaque période par la remise des plannings définitifs qui seront annexés au contrat de travail après émargement.
- Dans le cadre du passage aux 35 heures, les salariés à temps partiel en place à la date de signature de l'accord auront le choix entre une réduction du temps de travail contractuel avec maintien de la rémunération et le maintien du temps de travail contractuel avec augmentation de la rémunération. (voir annexe VII)
- Les personnels à temps partiels qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles par voie d'affichage sur les lieux d'affichage des plannings.

La direction s'engage à faire aux salariés qui souhaitent reprendre un emploi à temps complet une proposition dans un délai maximum d'un an; dans leur UO, une autre UO de leur DOP ou sur une autre DOP.

Dans le cas où les salariés refuseraient cette proposition, l'employeur serait déchargé de son obligation de recherche.

## D) Définition et comptabilisation du temps de travail effectif

### Définition

La durée du travail effectif est calculée depuis l'heure de la prise de service à la résidence jusqu'à la fin de service à la résidence compte tenu des temps de réserve et de HLP et déduction faite des temps de coupures non pris en compte selon les règles établies dans le présent accord.

### Comptabilisation des coupures de jour hors découché

- Les coupures de jour sont comptabilisées à 100% dans la limite de 4 heures hors découché. Si la coupure est supérieure à 4 heures, elle sera prise en compte pour 4 heures dans l'amplitude.
- Dans le cas d'une coupure supérieure à 3 heures, il est admis un prise de service anticipée de 30 minutes à des fins de distribution de prospectus, sous réserve que cela soit matériellement possible et qu'il y ait un intérêt commercial pour l'entreprise.  
Le Commercial effectue cette distribution à bord du train qu'il assurera.
- La mise à disposition d'une chambre de jour pour les coupures égales ou supérieures à 3 heures hors domicile est de règles. Une étude site par site en fonction des dispositions d'accueil locales veillera au respect de cette disposition.
- Dans le cas d'un repiquage, la coupure à la résidence inférieure ou égale à 4 heures entre les 2 voyages sera prise en compte dans le temps de travail et ne pourra pas être utilisée par l'employeur.

### Comptabilisation des coupures de nuit en découché

- La durée des coupures de nuit en découché est appréciée en fonction des possibilités de retour. Elle sera le plus souvent supérieure à 8 heures. Si cela ne devait être le cas, la commission planning vérifiera qu'il n'y a pas d'autres solutions.
- Les coupures de nuit inférieures ou égales à six heures sont comptabilisées à 75% pour les heures comprises entre 23 heures et 5 heures. Les heures situées en dehors de ce créneau ne sont pas prises en compte.
- Les coupures de nuit supérieures à six heures ne sont pas comptabilisées.
- Par principe, la règle est de réserver des chambres individuelles sauf dans le cas d'insuffisance de disponibilité avérée du parc hôtelier.