

**PROTOCOLE D'ACCORD EN REPONSE AU CAHIER DE REVENDICATIONS
DEPOSE PAR LE SYNDICAT CGT EN DATE DU 27/12/05 ET RELATIF A DES
CONDITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX EFFECTIFS DU
DEPARTEMENT DES EQUIPAGES FRANCE.**

Entre,

**La Direction d'Eurotunnel services G.I.E, représentée par Monsieur Bernard THOMAS
agissant en sa qualité de Directeur des ressources humaines,**

Et,

Les organisations syndicales :

- **Le syndicat C.G.T représenté par Philippe VANDERBEC et Fabrice HENNEQUET**
- **Le syndicat C.F .D.T représenté par Lydia DEZOTEUX et Antony HAINES**

PREAMBULE

Le présent accord est établi pour prendre exclusivement en compte les problèmes exposés par le personnel du département Equipages France par l'intermédiaire de la section syndicale CGT. Des dispositions particulières sont définies concernant la profession de conducteur de navette pour laquelle les parties signataires conviennent de reconnaître qu'elle constitue une filière spécifique, pour laquelle les possibilités d'évolution vers d'autres métiers sont rares et difficiles, et qui doit donc être gérée selon un dispositif adapté, différent des méthodes de gestion des carrières en vigueur dans l'entreprise. En effet, c'est à la demande répétée et soutenue de l'organisation syndicale demanderesse que cette réflexion a été lancée et qu'à l'issue de longues et nombreuses discussions, la direction a accepté d'adopter un traitement

particulier à la fonction, sans toutefois la dissocier totalement des règles collectives de gestion du personnel.

Il est précisé que, lors des discussions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, cette profession sera considérée hors du dispositif applicable à l'ensemble du personnel de l'entreprise sans toutefois être écartée des autres dispositions collectives relatives à la reconversion ou la mobilité interne .

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – CONDITIONS GENERALES DE L'ACCORD

1-1 Champ, modalités d'application et adhésion

Conformément à l'article L132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire de l'accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Il pourra être révisé à la demande d'un ou plusieurs signataires qui la portera à la connaissance des autres signataires. La révision ne pourra s'effectuer qu'avec l'accord de l'ensemble des signataires initiaux.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétent.

1-2 Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il ne pourra être dénoncé par les différentes parties signataires moyennant un préavis de trois mois et par lettre recommandée avec AR adressée aux autres parties signataires.

ARTICLE 2 – DISPOSITIF

2-1 Révision profonde de l'ORT4.

Un groupe de travail, composé de représentants du personnel du département, de membres de l'encadrement, du service planning et des ressources humaines a été constitué pour une remise en état du document en deux volets traitant notamment, d'une part des conditions de travail du personnel des équipages France, et d'autre part des règlements relatifs aux congés payés et congés de récupération. Un calendrier de réunions a été établi fixant 8 réunions de travail étalées sur les mois de janvier et février 2006, dont les comptes rendus seront affichés au sein du département.

2-2 Hygiène et sécurité

Une étude sur les conditions d'hygiène à bord des trains sera menée sous l'égide du CHSCT et du médecin du travail, portant sur l'analyse des poussières ou fibres de céramique à bord

des navettes tourisme, club car et locomotives. L'organisation de cette étude, menée par un organisme indépendant, sera déterminée lors de la prochaine réunion du CHSCT.

2-3 Inaptitude et reclassement

La direction s'engage à apporter une attention particulière aux reclassements des membres du personnel du département équipages France dont l'inaptitude aura été prononcée en regard des critères particuliers imposés pour exercer les professions de conducteur/chef de train ou membre d'équipage. Les conditions de ces reclassements seront étudiées notamment par l'application stricte des articles L122-24-4, R241-51 et L241-10-1 du Code du travail.

Il a été convenu, en outre, qu'il serait actuellement prématuré d'engager des études sur un système de retraite anticipée lié à la pénibilité des fonctions, les discussions en cours au plan national n'étant pas suffisamment avancées et un tel système ne pouvant être supporté par une entreprise seule, sans appui d'un dispositif gouvernemental. La question de l'emploi des salariés âgés sera toutefois abordée lors des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2-4 Plan de carrière des conducteurs/chefs de train

Les signataires conviennent que compte tenu des particularités de la fonction, des difficultés d'évaluation des compétences et de la performance des individus, et de l'absence de passerelles avec d'autres filières techniques, administratives ou d'encadrement, il est nécessaire d'accompagner le développement de carrière des conducteurs/chefs de train en valorisant essentiellement l'expérience acquise en termes de temps de conduite.

Le système d'évolution de carrière dans la fonction conducteur/chef de train est décrit ci-après :

PLAN DE CARRIERE DES CONDUCTEURS- CHEF DE TRAINS

Présentation du plan de carrière

2-4-1 Champ d'application du plan de carrière : effectif concerné

Le plan de carrière, faisant l'objet de cet accord, est applicable à l'effectif certifié « Conducteurs de navette – chef de train » du département Equipage – ESGIE.

Ce nouveau plan de carrière n'est pas applicable au personnel volontaire au départ et encore présent dans les effectifs.

2-4-2 Déroulement du plan de carrière des « Conducteurs de navettes - Chef de train »

Grade	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	HC1	HC2
Ancienneté (1)	0	1	2	4	6	8	12	17	22	29
Durée (2)	1	1	2	2	2	4	5	5	7	

- (1) **Ancienneté** : correspond à l'ancienneté acquise depuis la date de certification « conducteur- chef de train », pour atteindre l'échelon Gn.. La date de certification des conducteurs embauchés en 1993 et ayant participé aux opérations de commissioning sera assimilée à la date de la certification de la DB1, soit mars 1994.
- (2) **Durée** : correspond à la durée acquise dans l'échelon Gn pour passer à l'échelon Gn+1.

L'échelle indiciaire de rémunération pour les conducteurs de navette – chef de train dispose désormais de 10 échelons qui vont de G2 à HC2.

HC1 (hors classe 1) = G9 + 1000 euros (valeur 1/1/2006)

HC2 (hors classe 2) = HC1 + 1000 euros (valeur 1/1/2006)

2-4-3 Date d'effet de l'application de ce nouveau plan de carrière

Ce nouveau plan de carrière sera appliqué au 1^{er} janvier 2006.

L'application du nouveau plan de carrière étant effective à compter du 1^{er} janvier, il ne sera procédé à aucune rétroactivité en matière de rémunération et ce quelque soit la situation des intéressés.

Le positionnement, à compter du 1/01/2006, de l'effectif actuel « Conducteurs de navettes- Chef de train » et du personnel nouvellement recruté dans ce métier est précisé au paragraphe 2-4-6.

2-4-4 Budget relatif à l'avancement dans ce nouveau plan de carrière

Les dépenses de masse salariale induites par l'application de ce nouveau plan de carrière sont imputées dans le budget défini chaque année lors des négociations salariales.

2-4-5 Dispositions spécifiques relatives au changement de niveau dans le nouveau plan de carrière.

L'avancement d'un échelon à l'autre est accordé de plein droit et ne pourra être retardé que dans la mesure où l'intéressé n'aura pu exercer son métier de conducteur pendant une période de 3 mois continue. Dans ce cas, l'avancement sera retardé d'une période équivalente à la totalité de la période pendant laquelle l'intéressé n'aura pu exercer l'activité de conducteur.

Cette disposition est applicable quelque soit le motif ayant entraîné le non exercice de l'activité de conducteur, à l'exception toutefois du congé maternité ou du retrait du poste de conduite pour motif médical en relation avec l'état de grossesse.. Toute exception à cette règle

sera soumise à l'approbation du Directeur des ressources humaines, et notamment les cas d'absence pour accident du travail.

En outre, le passage à l'échelon supérieur pourra être différé au cas d'opposition du management pour des raisons objectives telles que des fautes graves de conduite, après confirmation de l'opposition par la direction des ressources humaines.

Le décompte de la période de « non exercice de l'activité de conducteur » commence à partir du 1^{er} janvier 2006.

2-4-6 Positionnement au 1^{er} janvier 2006, de l'effectif actuel « Conducteurs de navettes- Chef de train » et du personnel nouvellement recruté

2-4-6-1 : Conducteurs de navettes- Chef de train obtenant leur certification après le 1^{er} janvier 2006

- **Intégration dans le grade G échelon 2 : dès l'obtention de sa certification conducteur- chef de train, l'intéressé sera positionné au niveau G 2.**
- **Exception : Intégration dans le grade G échelon 3 : Afin de reconnaître l'expérience acquise dans le métier de membre d'équipage, tout membre d'équipage ayant exercé cette activité pendant un an minimum et ayant atteint le niveau H 3, sera positionné au niveau G 3, dès l'obtention de sa certification conducteur- chef de train.**

2-4-6-2 : Conducteurs de navettes- Chef de train dont le grade actuel est compris entre G2 et G6 (inclus)

Les conducteurs de navettes- Chef de train, dont le grade actuel est compris entre G2 et G6, seront positionnés dans le grade G en fonction de leur ancienneté acquise depuis l'obtention de leur certification conducteur- chef de train. L'ancienneté dans leur échelon correspondra à l'ancienneté acquise depuis l'obtention de leur certification conducteur- chef de train.

Au regard de la situation actuelle de l'effectif concerné, 3 cas peuvent se présenter :

1^{er} cas : l'échelon actuel (Gn) est < à l'échelon que l'intéressé devrait avoir le 1^{er} janvier 2006

Dans ce cas, l'intéressé bénéficiera de l'échelon G n+1, dès le 1^{er} janvier 2006. Son ancienneté dans ce nouvel échelon, sera décomptée à compter de la date d'obtention de sa certification.

Exemple : M. X est actuellement G4 et a obtenu sa certification le 1^{er} février 2001 :

- a) Ancienneté acquise depuis la certification :
1^{er} janvier 2006 – 1^{er} février 2001 = 5 ans et 1 mois
- b) Positionnement dans le plan de carrière le 1^{er} janvier 2006: G5, ancienneté dans l'échelon G5 : 1/02/ 2005. Il passera à l'échelon G6, le 1/02/2007.

Remarque : il ne sera procédé au cours de l'année 2006 qu'à un seul changement d'échelon. En conséquence, dans l'éventualité où l'intéressé passerait de Gn à Gn+2 au cours de l'année 2006, il passera directement à Gn+2, dès qu'il aura atteint l'ancienneté requise. Exemple : M. X est actuellement G6 et a obtenu sa certification le 1^{er} août 1994 : il passera G8, le 1^{er} août 2006, sans étape intermédiaire.

2^{ème} cas : l'échelon actuel (Gn) correspond à l'échelon que l'intéressé devrait avoir le 1^{er} janvier 2006

Dans ce cas, l'échelon de l'intéressé reste inchangé. Son ancienneté dans cet échelon, est décomptée à compter de la date d'obtention de sa certification.

Exemple : M. X est actuellement G4 et a obtenu sa certification le 1^{er} mai 2002 :

- a) Ancienneté acquise depuis la certification :
 $1^{\text{er}} \text{ janvier } 2006 - 1^{\text{er}} \text{ mai } 2002 = 3 \text{ ans et } 9 \text{ mois}$
- b) Positionnement dans le plan de carrière le 1^{er} janvier 2006: inchangé, ancienneté dans l'échelon G4 : 1/05/ 2005. Il passera à l'échelon G5, le 1/05/2007.

3^{ème} cas : l'échelon actuel (Gn) est > à l'échelon que l'intéressé devait avoir le 1^{er} janvier 2006

Dans ce cas, l'échelon de l'intéressé reste inchangé. Son ancienneté dans cet échelon, est décomptée à compter de la date d'obtention de sa certification

Exemple: M. X est actuellement G5 et a obtenu sa certification le 1^{er} mai 2002 :

- a) Ancienneté acquise depuis la certification :
 $1^{\text{er}} \text{ janvier } 2006 - 1^{\text{er}} \text{ mai } 2002 = 3 \text{ ans et } 9 \text{ mois}$
- b) Positionnement dans le plan de carrière le 1^{er} janvier 2006: inchangé, il passera G6, le 1^{er} mai 2008, soit 6 ans après obtention de sa certification.

2-4-6-3 : Conducteurs de navettes- Chef de train dont le grade actuel est supérieur ou égal à G7

Les conducteurs de navettes- Chef de train, dont le grade actuel est égal ou supérieur à G7, conserveront leur grade Gn actuel. Le passage au grade Gn+1s'effectuera en fonction de l'ancienneté acquise dans leur échelon.

Exemples:

1^{er} cas : M. X est actuellement G7 et a obtenu son échelon 7 le 1^{er} avril 2002. Il passera donc G8 après 4 ans dans son échelon soit le 1^{er} avril 2006.

2^{ème} cas : M. X est actuellement G8 et a obtenu son échelon 8 le 1^{er} juillet 2003. Il passera donc G9 après 5 ans dans son échelon soit le 1^{er} juillet 2008.

2-5 Plan de carrière des membres d'équipage

A l'occasion des discussions tenues avec les représentants du personnel des équipages, il est apparu que l'application du plan de carrière des membres d'équipage, telle qu'elle avait été menée par le passé, avait pu créer des situations inéquitables qui nécessitaient un rééquilibrage ou tout au moins une étude détaillée des cas particuliers.

En conséquence, la direction s'engage à apporter une attention particulière à l'examen du plan de carrière dans ce département à l'occasion de sa prochaine application au mois de juillet 2006, en impliquant personnellement le directeur d'exploitation et le directeur des ressources humaines à l'étude et à l'application des décisions qui en résulteront, en prenant pour objectif

de gommer les inégalités qui ne pourraient être objectivement justifiées. Les organisations syndicales représentatives dans le département seront également associées à cette démarche.

Cette étude sera entreprise en anticipation du plan de carrière général, et les résultats en seront communiqués aux bénéficiaires avant la date de prise d'effet du 1/07/06.

2-6 Climat social

La direction de l'entreprise entreprendra une étude approfondie du climat social et des causes de sa dégradation ou de l'insatisfaction générale et permanente du personnel des équipages en vue de dégager des solutions durables et rétablir de manière permanente une situation sereine.

ARTICLE 3 – MODALITES DE DEPOT

Le présent accord négocié dans les termes des articles L.132-1 et suivants du Code du travail constitue un accord collectif.

Il en résulte qu'il est soumis à l'ensemble des règles en la matière et notamment à celles du dépôt défini par l'article L.132-10 du Code du travail.

Un exemplaire sera donc déposé par la partie la plus diligente auprès du secrétariat du greffe du conseil des Prud'hommes de Calais.

Fait à Coquelles, le 13 février 2006

En 5 exemplaires

Pour les organisations syndicales	<u>Signatures :</u>
Le Syndicat CFDT, représenté par Lydia DEZOTEUX et Antony HAINES Délégués syndicaux dûment mandatés.	
Le syndicat CGT, représenté par Philippe VANDERBEC et Fabrice HENNEQUET Délégués syndicaux dûment mandatés	
Pour la Direction,	<u>Signature :</u>
Le Directeur des Ressources Humaines, Bernard THOMAS	