



PROTOCOLE D'ACCORD CADRE RELATIF A LA REVISION DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

PREAMBULE

L'organisation du temps de travail en vigueur au sein de Bouygues Telecom a pour l'essentiel été définie par accords collectifs conclus en 2000 à l'occasion des lois Aubry sur la réduction du temps de travail ; étant précisé que les avenants de révision ultérieurs n'ont pas modifié en profondeur le socle mis en place à cette époque.

Près de seize années après la définition des principes fondateurs de l'organisation du travail, force est de constater que le contexte, tant interne qu'externe, de Bouygues Telecom a profondément évolué.

La Direction a ainsi soumis aux Organisations syndicales représentatives un projet de révision des accords relatifs à l'organisation du temps de travail motivé par :

- L'amélioration de la couverture clients externes et/ou internes au sein de la Direction Relation Client, mais également au sein de l'ensemble des autres Directions de l'entreprise ;
- Le renforcement de la présence commune des collaborateurs pour une meilleure efficacité professionnelle ;
- L'adaptation au contexte concurrentiel ;
- L'amélioration des conditions de travail notamment pour la Direction Relation Client par une réduction de la durée du travail quotidienne ;
- L'évolution des jours de congés d'ancienneté dans un souci de cohérence au sein du Groupe Bouygues ;
- L'alignement du statut des Cadres dirigeants avec leur niveau de responsabilités.

C'est dans ces conditions que la Direction a souhaité modifier :

- La durée du travail hebdomadaire des collaborateurs relevant de la catégorie d'emploi n°3 (ETAM et Cadres affectés à une équipe relevant du régime horaire) et sans toutefois faire évoluer la durée annuelle du travail de 1 607 heures ;
- La durée du travail annuelle des collaborateurs relevant de la catégorie d'emploi n°2 (Cadres au forfait annuel en jours) ;
- Le statut des collaborateurs relevant de la catégorie d'emploi n°1 (Cadres dirigeants) ;
- Les congés d'ancienneté dont bénéficient les collaborateurs quelle que soit leur catégorie d'emploi.

La Direction et les Organisations syndicales rappellent le principe de volontariat des collaborateurs nécessaire à l'application des stipulations concernant les collaborateurs relevant des catégories d'emploi n°3 (ETAM et Cadres affectés à une équipe relevant du régime horaire) et n°2 (Cadres au forfait annuel en jours).

Au terme de sept réunions de négociation qui se sont tenues respectivement les 25, 31 mai et 3, 9, 15, 17 et 28 juin 2016, ayant chacune fait l'objet d'un compte-rendu approuvé par les parties, au cours desquelles les trois Organisations syndicales représentatives – signataires de tout ou partie des

accords révisés – étaient représentées, la Direction a soumis le présent accord aux partenaires sociaux après avoir recueilli l'avis de l'Instance temporaire de Coordination des Comités d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail (ICCHSCT) lors sa réunion du xx septembre 2016.

Les stipulations conventionnelles modifiées étant issues de plusieurs accords, tout comme leurs mesures d'application, la révision des accords suivants s'avère nécessaire :

- L'accord relatif à la gestion de l'horaire variable associée à un décompte mensuel d'activité du 26 mai 1999 ;
- L'accord relatif au repos compensateur de remplacement du 27 mai 1999 ;
- L'accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 6 avril 2000 ;
- Le protocole d'accord de négociation annuelle 2013 du 27 janvier 2014 ;
- L'avenant n°1 du 13 octobre 2005 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 6 avril 2000 ;
- L'avenant n°2 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 6 avril 2000 sur le suivi de la durée et de la charge de travail des cadres au forfait jours du 31 janvier 2014 ;
- L'accord relatif au temps partiel chez Bouygues Telecom du 13 octobre 2005 ;
- L'avenant de révision à l'avenant métier « Direction client » à l'accord cadre Bouygues Telecom relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 12 juin 2002 ;
- L'avenant n°2 du 26 octobre 2007 à l'avenant métier Direction clients du 12 juin 2002 à l'accord cadre Bouygues Telecom.

Le présent accord et les avenants suivants ont été établis en conséquence :

- L'avenant n°1 à l'accord relatif à la gestion de l'horaire variable associée à un décompte mensuel d'activité du 26 mai 1999 ;
- L'avenant n°1 à l'accord relatif au repos compensateur de remplacement du 27 mai 1999 ;
- L'avenant n°3 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 6 avril 2000 ;
- L'avenant n°2 à l'accord relatif au temps partiel chez Bouygues Telecom du 13 octobre 2005 ;
- L'avenant n°3 à l'avenant métier Direction clients du 12 juin 2002 à l'accord cadre Bouygues Telecom.

Ces nouvelles stipulations conventionnelles s'appliqueront de plein droit aux collaborateurs dont le contrat de travail aura pris effet à compter du 1^{er} octobre 2016.

Par ailleurs, les parties conviennent dans le présent accord des mesures transitoires définies ci-après pour les collaborateurs dont le contrat de travail aura pris effet avant le 1^{er} octobre 2016.

Enfin, les parties considèrent que le présent accord et les avenants susvisés forment un tout indivisible.

Article 1 : Champ d'application du protocole d'accord

Il est précisé que la révision de l'organisation du temps de travail telle qu'issue du présent protocole d'accord ainsi que des avenants établis en conséquence s'applique à l'ensemble des collaborateurs de Bouygues Telecom SA, quelle que soit la forme de leur contrat de travail dès lors qu'il aura pris effet avant le 1^{er} octobre 2016.

Il est toutefois précisé que les agents des obligations légales, les contrôleurs réseau, les techniciens d'exploitation réseau ne sont concernés que par l'article 5 du présent accord.

Article 2 : Stipulations applicables aux collaborateurs relevant de la catégorie d'emploi n°3 (ETAM et Cadres affectés à une équipe relevant du régime horaire)**2-1 : Collaborateurs catégorie d'emploi n°3 (hors conseillers de clientèle)**

Sur la base du volontariat et après signature d'un avenant à leur contrat de travail, les collaborateurs à temps plein relevant de la catégorie d'emploi n°3 dont le contrat de travail aura pris effet avant le 1^{er} octobre 2016 pourront opter pour une diminution de leur durée du travail hebdomadaire ; et ainsi passer de 39 heures de travail effectif par semaine à 37 heures de travail effectif par semaine avec, par conséquent, une réduction du nombre de JRTT associés.

Il est précisé que leur durée du travail annuelle restera inchangée (1 607 heures).

Les parties sont convenues de prévoir un accompagnement financier correspondant à une augmentation de leur salaire mensuel brut de base de 2 %.

Le montant brut du salaire revalorisé sera arrondi à l'euro supérieur et interviendra sur le bulletin de paie de janvier 2017 uniquement pour les collaborateurs volontaires pour une baisse de leur durée du travail hebdomadaire au 1^{er} janvier 2017.

Cette revalorisation pourra s'appliquer lors du retour soit à temps plein, soit dans l'entreprise pour les collaborateurs :

- En temps partiel au 1^{er} janvier 2017 ;
- Dont le contrat de travail est suspendu (maladie, maternité, congé parental d'éducation,...) au 1^{er} janvier 2017.

sous réserve que le collaborateur en ait informé son RH dès son retour.

2-2 : Conseillers de clientèle

Sur la base du volontariat et après signature d'un avenant à leur contrat de travail, les conseillers de clientèle à temps plein dont le contrat de travail aura pris effet avant le 1^{er} octobre 2016 pourront opter pour une diminution de leur durée du travail hebdomadaire ; et ainsi passer de 39 heures de travail effectif par semaine à 37 heures de travail effectif par semaine avec, par conséquent, une réduction du nombre de JRTT associés, ou à 35 heures de travail effectif par semaine impliquant la suppression des JRTT.

Il est précisé que dans ces deux hypothèses leur durée du travail annuelle restera inchangée (1 607 heures).

Les parties sont convenues de prévoir un accompagnement financier correspondant à une augmentation de leur salaire mensuel brut de base de 2 %.

Le montant brut du salaire revalorisé sera arrondi à l'euro supérieur et interviendra sur le bulletin de paie de janvier 2017 uniquement pour les collaborateurs volontaires pour une baisse de leur durée du travail hebdomadaire au 1^{er} janvier 2017.

Cette revalorisation pourra s'appliquer lors du retour soit à temps plein, soit dans l'entreprise pour les collaborateurs :

- En temps partiel au 1^{er} janvier 2017 ;
- Dont le contrat de travail est suspendu (maladie, maternité, congé parental d'éducation,...) au 1^{er} janvier 2017.

sous réserve que le collaborateur en ait informé son RH dès son retour.

Article 3 : Stipulations applicables aux collaborateurs relevant de la catégorie d'emploi n°2 (Cadres au forfait annuel en jours)

Sur la base du volontariat et après signature d'un avenant à leur contrat de travail, les collaborateurs au forfait complet relevant de la catégorie d'emploi n°2 dont le contrat de travail aura pris effet avant le 1^{er} octobre 2016 pourront opter pour la réduction de 2 JRTT et bénéficieront en contrepartie d'une revalorisation de leur salaire mensuel brut de base de 1,5% (abondement compris).

Le montant brut du salaire revalorisé sera arrondi à l'euro supérieur et interviendra sur le bulletin de paie de janvier 2017 uniquement pour les collaborateurs volontaires pour une hausse de leur durée du travail annuelle au 1^{er} janvier 2017.

Cette revalorisation pourra s'appliquer lors du retour soit au forfait complet, soit dans l'entreprise pour les collaborateurs :

- Au forfait annuel en jours avec un nombre de jours travaillés inférieur au nombre de jours travaillés prévu dans l'avenant n°3 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à la date du 1^{er} janvier 2017 ;
- Dont le contrat de travail est suspendu au 1^{er} janvier 2017 (maladie, maternité, congé parental d'éducation,...).

Leur salaire mensuel brut de base sera réévalué de 1,5 % (abondement compris), sous réserve que le collaborateur en ait informé son RH dès son retour.

Article 4 : Stipulations applicables aux collaborateurs relevant de la catégorie d'emploi n°1 (Cadres dirigeants)

Les collaborateurs considérés comme Cadres dirigeants, par application de l'article 3-1 de l'avenant n°3 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, et dont le contrat de travail aura pris effet avant le 1^{er} octobre 2016, se verront appliquer automatiquement, à compter du 1^{er} janvier 2017, les nouvelles stipulations relatives aux collaborateurs relevant de la catégorie d'emploi n°1, et bénéficieront en contrepartie d'une augmentation de leur salaire mensuel brut de base correspondant au rachat à prix coûtant de 8 JRTT (0,385 % pour un JRTT).

Le montant brut du salaire revalorisé sera arrondi à l'euro supérieur et interviendra sur le bulletin de paie de janvier 2017.

Article 5 : Stipulations applicables à l'ensemble des collaborateurs

Pour les collaborateurs, quelle que soit leur catégorie d'emploi, dont le contrat de travail aura pris effet avant le 1^{er} octobre 2016, ainsi que les collaborateurs ayant rejoint Bouygues Telecom SA à l'issue d'une mobilité professionnelle provenant exclusivement d'une filiale de Bouygues Telecom SA à compter du 1^{er} octobre 2016, les congés d'ancienneté seront maintenus selon le barème en vigueur ci-dessous :

- 2 jours d'ancienneté à partir de 2 ans d'ancienneté Groupe ;
- 3 jours d'ancienneté à partir de 5 ans d'ancienneté Groupe ;
- 6 jours d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté Groupe.

Il est précisé, au surplus, que les collaborateurs susmentionnés continueront d'acquérir des congés d'ancienneté selon le barème ci-dessus.

Article 6 : Volontariat

Les parties rappellent que l'application des articles 2 et 3 du présent accord est soumise au seul volontariat des collaborateurs concernés.

En conséquence, les collaborateurs ne souhaitant pas la modification de leur organisation du travail actuelle pourront librement décider le maintien des stipulations leur étant applicable.

Tout collaborateur qui considèrerait ne pas être libre de son choix est invité à se rapprocher de son interlocuteur ressources humaines ou d'un délégué du personnel.

La Direction veillera à communiquer ces règles de mise en œuvre du présent accord à l'ensemble des managers et collaborateurs de Bouygues Telecom SA.

Au préalable, elle réunira les organisations syndicales signataires du présent accord et des avenants établis en conséquence, après la signature de l'accord, afin de leur présenter et recueillir leurs observations sur les modalités d'appel à volontariat et de communication sur le présent accord avant diffusion à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Article 7 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2016.

Cependant, pour aligner l'application des nouvelles stipulations avec la période d'acquisition des JRJT, les parties conviennent d'appliquer les articles 2,3 et 4 du présent accord au 1^{er} janvier 2017.

Article 8 : Dépôt et publicité de l'accord

Conformément à l'article L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il y a de signataires et ainsi que pour les dépôts suivants :

- Deux exemplaires destinés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Ile de France, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ;
- Un exemplaire signé destiné au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Ces dépôts seront effectués par l'employeur.

Fait à Paris, le xx septembre 2016

Intentions de signature du projet d'accord-cadre et des avenants établis en conséquence en vue de la saisine de l'instance de coordination des CHSCT

Pour la CFDT
Azzam AHDAB

Pour la CFTC
Nicolas FABER

Pour FO
Michel TIBAYRENC