

**Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT)
au sein des sociétés Neuf Cegetel et LD Collectivités
(Accord du 20 mars 2003, révisé par avenant du 27 avril 2007)**

Entre les sociétés Neuf Cegetel et LD Collectivités, (« les Sociétés ») représentées par M. Antoine BOSONNET, Directeur des Relations Humaines groupe, dûment mandaté à cet effet, ci-après également désignées par « les sociétés » ou « la Direction », d'une part,

et les Organisations syndicales représentatives au sein des Sociétés :

☞ CFDT	représentée par en sa qualité de	M. Olivier LELONG délégué syndical central ;
☞ CFE-CGC	représentée par en sa qualité de	M. Martial BENVENUTI délégué syndical central ;
☞ CFTC	représentée par en sa qualité de	M. Philippe FEHRE délégué syndical central ;
☞ CGT	représentée par en sa qualité de	M. Frédéric PELAROQUE délégué syndical central ;
☞ FO Com	représentée par en sa qualité de	M. Olivier BAILLY délégué syndical central,

d'autre part,

les signataires étant ensemble désignés comme « les Parties ».

Il a préalablement été rappelé ce qui suit :

1. Un accord d'entreprise (« l'Accord ») a été signé le 20 mars 2003 entre les sociétés formant l'UES LDCOM (LD Com, LD Câble, LD Com Services, 9 Telecom Réseau, Kaptech, 9 Télécom Entreprise et Ventelo) et les organisations syndicales représentatives au sein de cette UES. Ces sociétés ont depuis fusionné ou changé de raison sociale pour devenir d'une part Neuf Telecom SA puis, suite à la fusion-absorption de Cegetel le 30 juin 2006, Neuf Cegetel, et d'autre part LD Collectivités.
2. Suite au rapprochement de neuf télécom et de Cegetel, les accords relatifs au temps de travail applicables aux collaborateurs anciennement Cegetel ont été dénoncés et cessent leurs effets le 30 avril 2007.
3. Enfin, Neuf Cegetel a acquis en octobre 2006 l'activité « Accès » du Groupe AOL en France, avec pour conséquence le transfert de certains collaborateurs d'AOL France vers Neuf Cegetel au titre de l'article L.122-12 du Code du travail.

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la réforme législative intervenue au travers de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail (loi n°2000-37 du 19 janvier 2000) et de l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur des télécommunications du 4 juin 1999, les différentes sociétés ont conclu des accords afin de mettre en œuvre ces dispositions.

Chaque société est donc dotée de son propre système d'aménagement du temps de travail.

Le 28 janvier 2003, une unité économique et sociale a été reconnue entre les différentes sociétés. Il est alors apparu nécessaire d'harmoniser les différents régimes en place par la voie de la négociation collective afin de permettre aux salariés du groupe de travailler dans un même cadre de travail.

Les parties signataires partagent la conviction que ces négociations n'ont pas porté uniquement sur l'adaptation et la mise en forme d'une loi. Les parties ont recherché un arbitrage équitable entre contraintes et contreparties.

Pendant la négociation, les parties ont en effet recherché à concilier :

- l'amélioration du cadre de vie des collaborateurs par un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'une part
- et la nécessité de présence des collaborateurs d'autre part pour répondre aux attentes des clients et de l'entreprise.

Les parties soulignent que l'investissement des collaborateurs est important, qu'ils sont engagés et mènent à bien leur mission. Elles conviennent de l'importance de responsabiliser les collaborateurs et les managers dans la gestion du temps de travail.

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs **des sociétés**. Les dispositions relatives à la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (RTT) concernent le personnel non-cadre et Cadre sous réserve des dispositions précisées à l'article 11 ci-après et du personnel travaillant en continu.

Le présent accord s'inscrit dans le respect des dispositions légales et de celles de la convention collective nationale des télécommunications, notamment de l'article 12 de l'accord de branche du 4 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur des télécommunications.

Article 2 : Amélioration de l'organisation du temps de travail

La mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail au sein **des sociétés** doit être l'occasion d'optimiser les méthodes de travail afin de déterminer des actions permettant d'éviter des baisses de productivité ou des retards dans la réalisation des objectifs.

Les managers en collaboration avec la DRH seront attentifs à la répartition de la charge de travail des collaborateurs et travailleront dans le souci d'optimiser l'organisation de leurs équipes.

Une communication sera faite par la direction auprès des managers afin de veiller à la répartition de la charge de travail des collaborateurs **des sociétés** et d'optimiser l'organisation de leurs équipes. Si des heures supplémentaires devaient néanmoins être effectuées, celles-ci donneraient lieu à une compensation financière ou bien un repos compensateur.

TITRE 2 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS SUIVANT L'HORAIRE COLLECTIF

Article 3 : Définition des collaborateurs suivant l'horaire collectif

3-1 Les cadres intégrés dans une unité de travail et suivant l'horaire collectif

Conformément aux articles L. 212-15-1, L. 212-15-2 et L. 212-15-3 du code du travail et aux dispositions des articles 12, 13a et 13b de l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, il y a lieu de distinguer trois catégories de personnels cadres.

Aux termes de l'article L. 212-15-2, les collaborateurs ayant la qualité de cadre au sens du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service auquel ils sont intégrés et ne bénéficiant pas d'une autonomie suffisante pour bénéficier du forfait en jours, sont soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés.

A cette catégorie sont aussi intégrés les cadres dont le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif, sans s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci.

Sont compris dans cette catégorie l'ensemble des cadres à l'exclusion des cadres désignés aux articles 9 et 11 du présent accord.

3-2 Les collaborateurs non-cadre

Les collaborateurs relevant du statut non-cadre suivent l'horaire collectif et se voient appliquer les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés.

Article 4 : Durée du travail effectif

La durée du temps de travail effectif **dans les sociétés**, des salariés de catégorie non-cadre ainsi que les cadres définis à l'article 3-1 du présent accord est de 35 heures par semaine en moyenne sur l'année.

On entend par temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En conséquence, en fonction de ce critère, le temps de restauration ainsi que les temps de trajet (domicile, lieu de travail habituel) ne sont pas du temps de travail effectif. Ils ne donnent pas lieu à rémunération.

Article 5 : Durée journalière maximale du travail et durée maximale hebdomadaire

La durée maximale journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures, sans que cela puisse en aucun cas induire un mode normal d'organisation du travail, en cas d'interventions exceptionnelles, notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît exceptionnel et temporaire d'activité qui n'aurait pas été résolu dans le cadre de l'organisation normale du travail.

La dérogation est limitée à cinq jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.

La durée maximale autorisée est de 48 heures sur une semaine quelconque et de 44 heures en moyenne sur une période de dix semaines consécutives.

Article 6: Repos quotidien

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, sans que cela puisse induire en aucun cas un mode normal de fonctionnement, il peut être dérogé à ce principe, en cas d'interventions exceptionnelles, notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'aurait pas été résolu dans le cadre de l'organisation normale du travail.

Les salariés concernés devront bénéficier en contrepartie de l'octroi d'une période de repos équivalente et dont la prise sera déterminée avec accord de son manager, ou, par exception, d'une indemnité compensatrice. A défaut d'accord, le repos est pris immédiatement après la fin de la période travaillée.

En tout état de cause, la durée minimale de repos ne pourra être inférieure à 9 heures consécutives.

Article 7 : Horaire de travail

Du fait de la réduction du temps de travail, de nouveaux modes d'organisation du travail par le biais de formules appropriées au niveau de chaque service seront définis, mais s'inscriront dans le respect du cadre général défini dans le présent accord.

Les horaires pourront être aménagés à la demande du manager ou du salarié après concertation et accord mutuel en respectant un horaire collectif hebdomadaire de référence à 37H50.

Par défaut, l'horaire collectif de travail pour les collaborateurs des Sociétés est le suivant :

Lundi au vendredi : 9h00 – 17h34 avec une heure de pause déjeuner entre 12h et 14h.

La durée effective du travail hebdomadaire moyenne sur l'année est ramenée à 35 heures par les mesures de réduction pour les collaborateurs concernés.

Nombre de jours par an	: 365 jours
Nombres de samedis et dimanches	: 104 jours
Congés payés légaux	: 25 jours
Jours fériés	: 8 à 11 jours
Jours ARTT	: 15 jours
Jours effectivement travaillés	: 211,5 jours en moyenne
Nombre d'heures travaillées	: [1607 heures – 7 h (journée de solidarité non travaillée)]/ 211,5 = 7h34

Par exception, la Direction consent à accorder un JRTT employeur supplémentaire, qui est fixé le jour de la journée de solidarité, telle qu'issue de la loi du 30 juin 2004. Cette journée est fixée chaque année le lundi de Pentecôte.

Dans l'hypothèse où la loi viendrait modifier les dispositions relatives à la journée de solidarité, et notamment en cas de suppression de cette journée, d'augmentation ou de diminution de sa durée, les parties signataires conviennent expressément que la disposition prévue au paragraphe ci-dessus serait caduque, et que des négociations sur ce point devraient être ouvertes. »

Article 8 : Nombre de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

Par application de l'article L. 212-9 du code du travail, pour une année civile complète, **15 JRTT et 1 JRTT supplémentaire, dans les conditions fixées à l'article 7**, sont attribués à chaque salarié. Ce droit s'applique prorata temporis pour les entrées, sorties et absences en cours d'année.

Les JRTT représentent une modalité particulière de réduction du temps de travail. Ces jours sont obtenus à raison des heures effectuées dans le cadre de l'horaire collectif et au-delà de la 35^{ème} heure hebdomadaire.

Les modalités de prise de JRTT sont identiques pour les salariés suivant l'horaire collectif et pour les salariés au forfait. Elles sont définies à l'article 14.

Le droit aux **15 JRTT et 1 JRTT supplémentaire, dans les conditions fixées à l'article 7**, s'applique prorata temporis pour les entrées, sorties et absences en cours d'année. Les modalités précises d'acquisitions sont définies à l'article 15.

TITRE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLABORATEURS AU FORFAIT

Article 9 : Les forfaits en jours : définition des collaborateurs concernés

En application de l'article L. 212-15-3 du Code du travail, entrent dans cette catégorie, les salariés ayant la qualité de cadre au sens du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et définis par l'article 13 b de l'accord de branche du 4 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Cette catégorie rassemble les commerciaux, les cadres itinérants, les cadres exclus par l'article 3 et 11 du présent accord.

Article 10 : Modalités d'aménagement du temps de travail des collaborateurs au forfait jours

Pour les cadres au forfait, il est convenu que le temps de travail sera décompté en jours. Le nombre de jours de travail effectif est fixé entre 210 et 213 jours par an selon le nombre de jours fériés dans l'année hors samedis et dimanches. Cela implique l'octroi de 15 jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Nombre de jours par an	: 365 jours
Nombres de samedis et dimanches	: 104 jours
Congés payés légaux	: 25 jours
Jours fériés (dont journée de solidarité)	: 8 à 11 jours
Jours ARTT	: 15 jours
Jours effectivement travaillés	: 210 à 213 jours

Par exception, la Direction consent à accorder un JRTT employeur supplémentaire, qui est fixé le jour de la journée de solidarité, telle qu'issue de la loi du 30 juin 2004, est considérée comme une journée non travaillée. Cette journée est fixée chaque année le lundi de Pentecôte.

Dans l'hypothèse où la loi viendrait modifier les dispositions relatives à la journée de solidarité, et notamment en cas de suppression de cette journée, d'augmentation ou de diminution de sa durée, les parties signataires conviennent expressément que la disposition prévue au paragraphe ci-dessus serait caduque, et que des négociations sur ce point devraient être ouvertes.

Les modalités de prise de JRTT sont identiques pour les salariés suivant l'horaire collectif et pour les salariés au forfait. Elles sont définies à l'article 14. Il est souligné que compte tenu des responsabilités et de l'autonomie de ces cadres, les salariés au forfait bénéficieront d'une plus grande souplesse pour leur prise JRTT.

Le droit aux **15 JRTT et 1 JRTT supplémentaire, dans les conditions fixées ci-dessus**, s'applique prorata temporis pour les entrées, sorties et absences en cours d'année. Les modalités précises d'acquisitions sont définies à l'article 15.

Il est rappelé que les cadres au forfait jours se doivent de respecter les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail. L'examen de l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail qui en résulte se fait lors d'un entretien annuel et individuel avec la hiérarchie.

TITRE 4 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES DE DIRECTION

Article 11 : Définition des cadres de direction

Aux termes de l'article L. 212-15-1 du code du travail et de l'article 13a de l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, doivent être considérés comme des cadres de direction les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise. Cette catégorie est composée des membres des comités de direction.

Article 12 : Dispositions applicables aux cadres de direction

Les dispositions du livre deuxième, titre I du Code du travail relatives à la durée du travail, au travail de nuit et celles du livre deuxième, titre II du Code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et jours fériés ne s'appliquent pas à ces salariés.

En revanche, les dispositions relatives aux congés annuels, aux congés pour événements familiaux, aux repos obligatoires des femmes en couche, aux congés non rémunérés et aux principes généraux de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail leur sont applicables. Ils peuvent également bénéficier des dispositions sur le compte épargne temps.

TITRE 5 – PRINCIPES D'ACQUISITION ET DE PRISE DES JRTT APPLICABLES AUX COLLABORATEURS SUIVANT L'HORAIRE COLLECTIF ET AUX COLLABORATEURS AUX FORFAITS JOURS

Article 13 : Organisation de la réduction du temps de travail

L'organisation de la réduction du temps de travail se fait sous la forme de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail appréciée dans un cadre annuel aménagé selon les dispositions ci-après.

La période de référence pour l'appréciation du temps de travail est l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans un souci de simplification et d'harmonisation des conditions de travail, les modalités d'acquisition et de prise des JRTT sont identiques pour les collaborateurs au forfait et pour les collaborateurs suivant l'horaire collectif.

Article 14 : Modalités de prise des JRTT

Les **15 JRTT et 1 JRTT supplémentaire, dans les conditions fixées à l'article 7**, seront pris selon les modalités suivantes :

- **3 jours** seront fixés par l'entreprise, au cours du premier semestre de l'année, après information et consultation du comité central d'entreprise.
- **12 jours** seront fixés à l'initiative du salarié en tenant compte des contraintes de son activité et avec accord de sa hiérarchie. Ils pourront être pris par journée ou par demi-journée au fur et à mesure de leur acquisition pour les salariés suivants l'horaire collectif et devront être pris par journée entière pour les salariés au forfait jours. Ces JRTT peuvent être cumulés dans la limite de 5 jours et accolés aux congés payés.
- **1 jour sera fixé par l'entreprise le jour de la journée de solidarité, conformément aux articles 7 et 10 du présent accord.**

Article 15 : Acquisition des JRTT et incidence des absences

Article 15-1 : Principe d'acquisition

Trois JRTT et un JRTT supplémentaire sont fixés par **les sociétés**. Chacun de ces JRTT est considéré comme acquis dès lors que le salarié est présent dans l'entreprise à la date de prise de ce jour.

Les 12 JRTT pris à l'initiative du salarié sont acquis à raison d'un par mois. Chaque JRTT est acquis le 1^{er} du mois sous réserve des dispositions de l'article 15-3.

Article 15-2 : Incidence des absences

Les absences liées aux jours de congés payés (sauf les éventuels jours de fractionnement accordés), aux JRTT, aux repos compensateurs, aux jours de récupération, aux jours fériés et aux week-ends sont sans incidence sur l'acquisition de droit à JRTT.

Les jours d'absence en raison d'un accident de travail ou de trajet sont également sans incidence sur l'acquisition de droit à JRTT.

Les absences pour un motif autre (congés sans solde, congé parental, maladie ...) minorent le droit à JRTT : ces absences minorent le droit à JRTT annuel d'une journée par tranche de 20 jours ouvrés cumulés. La régularisation du solde de JRTT est réalisée au début du mois suivant.

Article 15-3 : Embauche ou rupture du contrat en cours d'année

Le droit aux JRTT est affecté également par la date d'entrée ou de sortie du collaborateur dans **les sociétés**. Le calcul de ces droits s'effectue au prorata temporis :

Les collaborateurs embauchés entre le 1^{er} et le 5 du mois au plus tard se voient attribuer à leur entrée dans **les sociétés** un JRTT pour le mois en cours. Les salariés embauchés en cours de mois et après le 5 du mois ne bénéficient pas de JRTT pour le mois en cours.

Un collaborateur dont le contrat de travail est rompu, se voit attribuer un jour pour le mois au cours duquel il cesse toute activité, si cette cessation intervient après le 5 du mois. En revanche, s'il cesse son activité le 5 du mois au plus tard, aucun jour ne lui est attribué pour le mois en cours. La cessation d'activité correspond à la date de fin de travail effectif.

TITRE 6 – LES CONGES PAYES

Article 16 : Changement de période de référence

La période de référence d'acquisition et de prise des congés payés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Les salariés auront 25 jours de congés payés à prendre par année civile sous réserve d'avoir été présent au sein d'une des Sociétés l'année précédente complète.

Article 17 : Congés payés de fractionnement :

Les règles légales relatives aux congés payés de fractionnement trouveront application pour les sociétés.

TITRE 7 - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 18 : Définition du contrat de travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à trente-cinq heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Article 19 : Procédure de demande de passage à temps partiel et de retour à temps complet

Les salariés peuvent faire la demande d'un passage d'un temps complet à un temps partiel ou d'un temps partiel à un temps complet.

Dans la mesure du possible, il sera accordé, à qualification égale, une priorité d'accès aux postes à temps plein aux salariés à temps partiel qui souhaitent y accéder.

La demande du salarié doit être communiquée à la DRH par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée deux mois au moins avant cette date.

La DRH répondra au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre dans un délai de un mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, la DRH devra communiquer au salarié les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande. Seront notamment pris en considération le niveau des fonctions occupées par le demandeur, les charges de travail qui y sont attachées, le refus du salarié demandeur d'accepter un changement de poste induite par sa demande de travail à temps partiel.

Article 20 : Incidence de la réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel

Les salariés soumis à l'horaire collectif et travaillant à temps partiel acquièrent des JRTT au prorata de leur temps de travail dans l'entreprise et en conformité avec les règles prévues à l'article 15. De même, les règles relatives à la minoration des droits en fonction de leurs absences sont appliquées, au prorata de leur temps de présence.

Les salariés qui souhaitent avoir des explications quant à leur nombre de JRTT proratisés, peuvent contacter leur Administrateur des Relations Humaines, auprès du service paye.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié travaillant à 4/5^{ème} sur une année complète aura droit à 4/5^{ème} de 15 JRTT, soit 12 JRTT + 1 JRTT supplémentaire dans les conditions fixées à l'article 7 (journée de solidarité).

TITRE 8 - MESURES PARTICULIÈRES : TRAVAIL EN CONTINU

Article 21 : Travail en continu

L'activité d'opérateur de télécommunication nécessite la mise en place de travail en continu (en 3*8), pour les activités liées à la permanence du fonctionnement et de l'utilisation du réseau conformément à l'article 15.1 de l'accord de branche d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Le travail en continu nécessite une organisation particulière du temps de travail. Les collaborateurs concernés bénéficient comme tout collaborateur des sociétés des dispositions sur le temps de travail et effectuent à ce titre 35 heures par semaine en moyenne sur l'année. Ils suivent leur propre rythme de travail par cycle et ne bénéficient pas des jours de réduction du temps de travail.

Les repos hebdomadaires sont attribués par roulement et donnent lieu à l'établissement d'un calendrier prévisionnel trimestriel pour permettre aux salariés d'organiser leur temps libre. En cas d'urgence ou d'absence, les modifications de planning sont notifiées aux intéressés en observant un préavis de 48 heures dans la mesure du possible.

Article 22 : Repos et Indemnité de travail de nuit, dimanche et jours fériés :

Le rythme de travail en 3*8 impose au collaborateur une organisation du travail qui a des répercussions sur la vie privée des collaborateurs.

En compensation, le rythme de travail est organisé de façon à pouvoir attribuer aux collaborateurs au moins 2 jours de repos sur un cycle en plus des deux jours de repos hebdomadaire. La longueur du cycle dépend du nombre de collaborateurs travaillant en 3*8 au sein d'une même équipe.

En compensation également, une indemnité de travail posté en continu est versée. Elle est d'une valeur forfaitaire de 500 euros par mois de travail effectif en 3*8 continu.

Il est convenu que les collaborateurs travaillant en 3*8 doivent bénéficier d'un nombre de jours fériés équivalent à celui des autres collaborateurs. En conséquence, ces collaborateurs bénéficieront de 9 jours équivalents aux jours fériés pour une année civile de présence complète. Le travail d'un jour férié est donc récupéré sous cette forme et ne donnera pas lieu à une majoration de salaire.

Il appartiendra aux managers de veiller, dans la mesure du possible, à organiser les plannings pour répartir de façon équitable les postes correspondant à des jours fériés.

Article 23 : Temps de pause

Les temps de pause sont rémunérés comme du temps de travail mais ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée hebdomadaire de travail.

Article 24 : Egalité professionnelle et Formation

Les salariés travaillant en 3*8 bénéficient des mêmes droits que les salariés suivant l'horaire collectif classique, notamment en terme de formation professionnelle. **Les sociétés** veilleront à ne pas les défavoriser du fait de leur rythme de travail particulier.

Article 25 : Moyen de transport

Un accès permanent au parking situé au plus proche du lieu de travail est assuré aux collaborateurs en 3*8.

Des voitures de service peuvent être attribuées aux équipes travaillant en 3*8 afin de permettre aux collaborateurs d'effectuer les trajets domicile-poste de travail sans difficultés malgré les horaires de nuit.

TITRE 9 - COMPTE EPARGNE TEMPS (*abrogé*)

TITRE 10 - EMPLOI

Article 27 : Engagement en terme d'emploi

Il est tout d'abord rappelé que l'effet mécanique, en terme d'emploi, de la réduction du temps de travail, est par nature lié à l'activité et aux perspectives économiques **des sociétés**, et ne saurait avoir globalement un effet sur l'emploi.

Les engagements en terme d'emploi pris au sein des **sociétés** lors de la négociation initiale de la mise en place des 35 heures et formalisés au sein des accords collectifs d'entreprises ne sont pas remis en cause.

Article 28 : Formation

Le secteur des télécommunications est un secteur jeune, en constante évolution, nécessitant une adaptation rapide des entreprises à ces évolutions. C'est pourquoi la gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi, des métiers et des compétences, appuyé sur un accompagnement accru en matière de formation est nécessaire.

L'emploi au sein des **sociétés** repose sur une double ambition :

- quantitative : ajuster le nombre d'emploi souhaitable et possible
- qualitative : recenser l'évolution des compétences.

La direction s'engage à valoriser au mieux les qualifications professionnelles et à définir les bases de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, appuyée sur le développement de la formation.

TITRE 11 - SUIVI ET DUREE DE L'ACCORD

Article 29 : Suivi de l'accord

Pour assurer le suivi du présent accord une commission de suivi est créée par division. Elle est composée de deux représentants du personnel désignés par le CE, d'un manager et d'un représentant de la DRH. Les délégués syndicaux centraux signataires sont membres de cette commission. Les délégués syndicaux d'établissement seront également invités aux réunions.

La commission assurera le suivi de l'application de l'accord pour les salariés à l'horaire collectif comme pour les salariés au forfait jours.

La commission se réunit au moins une fois par trimestre la première année pour faire le point sur la mise en œuvre de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail et débattre des difficultés d'application. A la fin de la première année, le calendrier des réunions pour l'année suivante est fixé par la commission.

Chaque année, la Direction présentera aux organisations syndicales présentes dans **les sociétés** et au comité central d'entreprise, un rapport sur le bilan de l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 30 : Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 432-1 alinéa 1 du code du travail, des comités d'entreprise ont été informés et consultés sur les dispositions du présent accord lors de la réunion du 10 mars 2003.

Article 31 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 pour l'ensemble des sociétés.

Il pourra être révisé ou dénoncé avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par les articles L.132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Article 32 : Dépôt

Le présent accord est établi en dix exemplaires originaux pour remise aux signataires et pour procéder aux formalités de dépôt en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du travail et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Levallois-Perret, le 20 mars 2003

Pour les sociétés
Thierry BILLION

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CGC

Pour FO