ACCORD DU 12 MAI 2010 RELATIF A L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN CONTINU AU SEIN DE L'UES SFR

Entre Les entreprises composant l'Unité Economique et Sociale SFR (ci-après dénommée « UES SFR ») représentées par Madame Marie-Christine THERON, en sa qualité de Directeur Général Ressources Humaines, dûment mandaté à effet de négocier et conclure le présent accord,

Et Les organisations syndicales représentatives au sein de la société SFR :

- CFDT représentée par Olivier LELONG
  en sa qualité de Délégué Syndical Central

- CFE CGC représentée par Jean-Luc MARTIN
  en sa qualité de Délégué Syndical Central

- CGT représentée par Christelle HAUET
  en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

- UNSA représentée par Vanessa JEREB
  en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 3

ARTICLE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 4

Article 2.1 - Rythme de travail 4

Article 2.2 - Planification 4

Article 2.3 - Temps de repos quotidien 8

Article 2.4 - Temps de pause 8

ARTICLE 3 – COMPENSATIONS SUPPLEMENTAIRES LIEES AU MODE D'ORGANISATION 9

Article 3.1 - Jours de repos 9

Article 3.2 - Jours fériés et veilles de jours fériés 9

Article 3.3 - Indemnité 9

Article 3.4 - Repas 10

ARTICLE 4 – AUTRES MODALITES 10

Article 4.1 - Modalités de sortie du régime 10

ARTICLE 5 – CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD 12

Article 5.1 – Durée et Entrée en vigueur 12

Article 5.2 - Exécution et dépôt légal 12

Article 5.3 - Publicité 13

PREAMBULE

Dans le cadre du rapprochement des sociétés SFR et Neuf Cegetel, et suite à l'avis du Comité d'Entreprise de la société Neuf Cegetel et du Comité Central d'Entreprise de la société SFR, respectivement rendus les 20 février, et 24 février 2009, la société Neuf Cegetel a été absorbée par la société SFR, en date du 31 mars 2009.

Cette opération répond à l'ambition essentielle de maintenir et renforcer la position du nouveau groupe, sur un marché concurrentiel et en constante évolution.

L'activité d'opérateur de télécommunications a nécessité d'une part le travail en continu (en 3*8) afin d'assurer 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 du 4 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, et d'autre part par voie de conséquence le travail de nuit conformément à l'accord de branche du 14 mars 2003.

Suite à la fusion, et afin de mettre en place une organisation opérationnelle unifiée, il est apparu indispensable d'harmoniser les régimes des organisations particulières de travail en vigueur au sein des supervisions fixe, mobile de la Direction Générale Réseaux (DGRe) et DOSSI de la Direction Générale des Systèmes d'Informations. La Direction a alors ouvert une négociation ayant pour objet de définir conjointement avec les Organisations Syndicales Représentatives un cadre unique, applicable à l'ensemble des collaborateurs en 3 x 8 des supervisions de Direction Générale Réseaux, du Service Technique Clients Opérateur au sein de Direction Générale Business Team, et aux collaborateurs DOSSI de la Direction Générale des Systèmes d'Informations.

Les Partenaires Sociaux et la Direction se sont donc réunis à plusieurs reprises en 2009 (25 mars, 24 avril, 12 mai, 9 juin, 20 juillet, 30 juillet, 17 septembre, 9 octobre, 13 novembre, 1er décembre 2009 et 10 février 2010) afin de convenir des dispositions faisant l'objet du présent texte.

Les Parties ont recherché par cet accord un équilibre entre le respect de la vie privée des collaborateurs et les contraintes liées au travail en continu.

Les Parties ont ainsi convenu de ce qui suit, après consultations du CCE, des CHSCT et de la médecine du travail :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux collaborateurs en 3x8 exerçant leurs fonctions au sein des supervisions fixe, mobile de la Direction Générale réseaux, du Service Technique Clients (STC) Opérateur de la Direction Générale Business Team et de la Direction des Opérations des Systèmes d'Informations (DOSI) de la Direction Générale des Systèmes d'Informations.

Il a pour objet de se substituer, en tous points, aux dispositions conventionnelles d'entreprise, usages et pratiques applicables aux collaborateurs concernés par le présent accord pour les thèmes détaillés ci-dessous.

ARTICLE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 2.1 - Rythme de travail

Le travail en continu nécessite une organisation particulière du temps de travail. Les collaborateurs concernés suivent un rythme de travail sur un cycle de 9 semaines (défini en annexe 1).

Les repos hebdomadaires sont attribués par roulement et donnent lieu à l'établissement d'un calendrier prévisionnel pour permettre aux salariés d'organiser leur temps libre.

Chaque cycle est organisé selon les plages de travail définies en annexe 1.

Les dispositions adoptées dans le cadre de l'accord conduisent à une durée hebdomadaire du travail moyenne de 35 heures hebdomadaires. A ce titre, les parties conviennent que les collaborateurs en 3x8 auront chacun une réserve de 3 jours par an non intégrés dans le cycle annexé, réservés aux formations, permettant ainsi d'atteindre les 35 heures en moyenne. De plus, 7 heures de travail (formation ou quart de 7 heures) seront ajoutées à cette réserve de 3 jours, au titre de la journée de solidarité. Dans l'hypothèse où cette réserve de 3 jours ou les 7 heures de travail dues au titre de la journée de solidarité seraient planifiées sans respecter un délai de prévenance de 2 mois minimum, l'article 2.2 a) s'appliquerait. Cette réserve n'est pas reportable sur l'année civile suivante.

D'autre part, il est convenu que le temps de travail sera décompté non sur le cycle mais sur l'année civile. A ce titre, il est notamment entendu que les jours de repos définis dans le présent accord, pourront être pris non sur le cycle mais sur l'année civile.

Article 2.2 - Planification

Afin de permettre aux salariés de s'organiser, un calendrier prévisionnel sera établi à l'avance, sur 6 mois glissants.

a) Afin de limiter les modifications de planning, les collaborateurs déposeront leurs demandes de congés payés au minimum 2 mois avant la date souhaitée (sauf circonstances exceptionnelles). Les aménagements de plannings à l'initiative des collaborateurs, ne donneront pas lieu à l'application des compensations prévues ci-dessous.

Des modifications de planning peuvent intervenir à l'initiative du manager en cas d'urgence ou d'absences programmées ou imprévues (formations, maladies, etc) qui entraineraient un sous dimensionnement des équipes ayant un impact sur la continuité de l'activité, ces modifications sont notifiées aux intéressés en observant un préavis de 2 mois. A défaut de respecter ce délai, le système de re planification exposé ci dessous s'appliquera.

Le volontariat sera privilégié par le manager dans chacune des hypothèses ci-dessous. A défaut de volontaire, le manager désignera le collaborateur ayant effectué le moins de nuits depuis le début de l'année civile, et en cas d'égalité, le manager désignera le collaborateur ayant le moins d'ancienneté dans le poste, disposant des compétences nécessaires.

En cas de modification de planning à l'initiative du manager avec un délai de prévenance inférieur à 2 mois, le système de compensation suivant sera appliqué :

- **Modification de la plage horaire en journée (matin, après midi ou journée), le jour planifié restant inchangé** : prime de 60 euros bruts et application des éventuelles majorations conventionnelles associées

- **Modification de la plage horaire en journée (matin, après midi ou journée) ET du jour de la semaine planifié (du lundi au vendredi)** : prime de 80 euros bruts et application des éventuelles majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification de la plage horaire en journée (matin, après midi ou journée) ET du jour de week-end planifié (du samedi vers le dimanche ou du dimanche vers le samedi)** : prime de 80 euros bruts et application des éventuelles majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification du jour de la semaine planifié (du lundi au vendredi), la plage horaire programmée restant inchangée** : prime de 80 euros bruts (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification du jour du week-end planifié (du samedi vers le dimanche ou du dimanche vers le samedi), la plage horaire programmée restant inchangée** : prime de 80 euros bruts et application des éventuelles majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification de la plage horaire : passage du matin, après midi ou journée vers la nuit, le jour planifié restant inchangé** : prime de 100 € bruts et application des majorations conventionnelles associées .

- **Modification du jour de la semaine planifié (du lundi au vendredi) ET passage du matin, après midi ou journée vers la nuit** : prime de 120 € bruts et application des majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification du jour du week-end planifié (du samedi vers le dimanche ou du dimanche vers le samedi) ET passage du matin, après midi ou journée vers la nuit** : prime de 120 € bruts et application des majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification de la plage horaire : passage de nuit en journée (matin, après midi ou journée), le jour planifié restant inchangé** : prime de 60 euros bruts.

- **Modification du jour planifié : passage d'un jour de travail planifié le samedi ou le dimanche et/ou un jour férié vers un jour de semaine (du lundi au vendredi), sans modification de la plage horaire** : prime de 60 euros bruts.

- **Modification du jour planifié : passage d'un jour de travail planifié du lundi au vendredi vers le samedi ou le dimanche, et/ou un jour férié, la plage horaire programmée restant inchangée** : prime de 120 € bruts et application des majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2)

- **Modification du jour planifié : passage d'un jour de travail planifié du lundi au vendredi vers le samedi ou le dimanche, et/ou un jour férié, ET modification de la plage horaire en journée (matin après midi ou journée)** : prime de 120 € bruts et application des majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2)

- **Modification du jour planifié : passage d'un jour de travail planifié du lundi au vendredi vers le samedi ou le dimanche, et/ou un jour férié, ET passage de nuit** : prime de 120 € bruts et application des majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2)

- **Modification du jour planifié : passage d'un jour de travail planifié du lundi au vendredi vers le samedi ou le dimanche, et/ou un jour férié ET passage de nuit en journée (matin, après midi ou journée)** : prime de 100 € bruts et application des majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2)

- **Modification du jour planifié : passage d'un jour de travail planifié le samedi ou le dimanche, et/ou un jour férié vers un jour de semaine, ET modification de la plage horaire en journée (matin après midi ou journée)** : prime de 60 € bruts et application des éventuelles majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification du jour planifié : passage d'un jour de travail planifié le samedi ou le dimanche, et/ou un jour férié vers un jour de semaine, ET passage du matin, après midi ou journée vers la nuit** : prime de 80 € bruts et application des éventuelles majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification du jour de la semaine planifié (du lundi au vendredi) ET passage de nuit en journée (matin, après midi ou journée)** : prime de 60 € bruts et application des éventuelles majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification du jour planifié : passage d'un jour de travail planifié le samedi ou le dimanche, et/ou un jour férié vers un jour de semaine ET passage de nuit en journée (matin, après midi ou journée)** : prime de 60 € bruts et application des éventuelles majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

- **Modification du jour du week-end planifié (du samedi vers le dimanche ou du dimanche vers le samedi), ET passage de nuit en journée (matin, après midi ou journée)** : prime de 60 € bruts et application des éventuelles majorations conventionnelles associées (en cas de replanification un jour férié : cette mesure se cumule avec l'article 3-2).

D'autre part, si les modifications intervenues (dans un délai supérieur, égal, ou inférieur à 2 mois) entrainent une replanification la nuit, les collaborateurs concernés bénéficieront également des mesures suivantes :

- Passage de 3 nuits d'affilées planifiées à 4 nuits d'affilées maximum : un jour de repos supplémentaire sera octroyé au collaborateur
- Replanification d'une nuit isolée : le collaborateur reprendra son poste lors du premier quart planifié qui suivra les 36 heures de repos (les quarts initialement planifiés sur le créneau de ces 36 heures ne seront pas dus par le collaborateur).

b) En cas d'ajout de quart à l'initiative du manager (le collaborateur était de repos et vient travailler) :

- **Ajout de quart en journée (matin, journée, après midi) du lundi au vendredi** : prime forfaitaire de 80 € bruts et octroi d'un jour de repos supplémentaire

- **Ajout de quart en journée (matin, journée, après midi) un samedi ou un dimanche** : prime forfaitaire de 130 € bruts et octroi d'un jour de repos supplémentaire

- **Ajout de quart durant la plage horaire de nuit** :
    - prime forfaitaire de 130 € bruts
    - octroi de 36 heures de repos supplémentaires : le collaborateur reprendra son poste lors du premier quart planifié qui suivra les 36 heures de repos (les quarts initialement planifiés sur le créneau de ces 36 heures ne seront pas dus par le collaborateur)
    - et octroi d'un jour de repos supplémentaire

- **Ajout de quart un jour férié** : prime forfaitaire de 130 € bruts et octroi d'un jour de repos supplémentaire. Cette mesure se cumule avec l'article 3-2.

c) Il est entendu que l'ensemble des compensations prévues au présent article ont une valeur forfaitaire et permettent de compenser notamment la sujétion associée au système de replanification et les éventuelles heures supplémentaires effectuées.

d) Il est entendu que les principes qui privilègient le volontariat s'appliquent également lorsque les modifications de planning sont faites avec un délai de prévenance supérieur à 2 mois : A défaut de volontaire, le manager désignera le collaborateur ayant effectué le moins de nuits depuis le début de l'année civile, et en cas d'égalité, le manager désignera le collaborateur ayant le moins d'ancienneté dans le poste, disposant des compétences nécessaires.
Si la modification de planning entraine des heures de nuit ou du dimanche ou de JF non initialement prévues au planning (cas du passage du matin, journée, après midi VERS la nuit ; cas du passage du lundi au samedi VERS dimanche ou JF), les majorations conventionnelles seront appliquées.

Article 2.3 - Temps de repos quotidien

Chaque collaborateur concerné par les dispositions du présent accord bénéficiera d'un temps de repos quotidien qui ne pourra être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

D'autre part, les parties rappellent qu'en cas de déplacement professionnel le temps de trajet qui dépasse la durée habituelle de trajet domicile/lieu de travail, donnera lieu à une compensation en temps.

Article 2.4 - Temps de pause

Une pause de 20 minutes sera obligatoirement pratiquée lorsque la durée du poste excède 6 heures de travail continu. Cette pause sera rémunérée, pour les plages horaires matin, après midi et nuit.

MCT. LO

ARTICLE 3 – COMPENSATIONS SUPPLEMENTAIRES LIEES AU MODE D'ORGANISATION

Article 3.1 - Jours de repos

Le rythme de travail en 3*8 impose au collaborateur une organisation du travail spécifique.

En compensation, le rythme de travail est organisé de façon à pouvoir attribuer aux collaborateurs au moins 2 jours de repos en moyenne par semaine (du lundi au dimanche). D'autre part, les collaborateurs travaillant en cycle continu durant une année bénéficieront de 4 jours de repos planifiés par an, déjà intégrés dans le cycle annexé au présent accord, et calculés au prorata en cas d'entrée, de sortie ou d'absence en cours d'année. Les absences liées aux jours de congés payés, aux jours de repos planifiés, aux repos compensateurs, aux jours de récupération, aux congés pour événements familiaux, aux jours fériés et aux week-ends sont sans incidence sur l'acquisition des droits au jours de repos planifiés. Les absences pour un motif autre (congés sans solde, congé parental, maladie ...) minorent le droit aux jours de repos planifiés à raison d'une journée par tranche de 91 jours d'absence continu ou discontinu.

Article 3.2 - Jours fériés et veille de jours fériés

Il est convenu que les collaborateurs en 3*8 travaillant un jour férié (ou le quart de nuit planifié la veille d'un jour férié se terminant le matin du jour férié) bénéficieront d'une prime forfaitaire de 90,17 euros bruts et d'un jour de récupération.

A titre exceptionnel, le travail en continu le lundi de Pentecôte donnera lieu aux compensations prévues au présent article.

La réévaluation de cette prime sera incluse dans les négociations annuelles obligatoires.

Le travail sur les jours fériés sera assuré par les équipes à tour de rôle.

Article 3.3 - Indemnité

Dans le souci de compenser ce rythme de travail particulier, une indemnité de travail posté en continu est versée. Elle est d'une valeur forfaire de 680 euros bruts par mois de travail effectif en 3*8 continu.

La réévaluation de cette prime sera incluse dans les négociations annuelles obligatoires.

D'autre part, à titre exceptionnel afin de compenser la contrainte liée au changement de cycle, il est convenu que :

- Les salaires des collaborateurs travaillant en cycle à la supervision de la DGRe et de la DGSI sur Paris seront augmentés de 81 euros bruts par mois à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Cette augmentation n'a pas de lien avec les éventuelles augmentations qui pourraient avoir lieu lors des comités de salaires.
- Les salaires des collaborateurs travaillant en cycle à la supervision de la DGRe et du STC sur Bron seront augmentés de 29 euros bruts par mois à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Cette augmentation n'a pas de lien avec les éventuelles augmentations qui pourraient avoir lieu lors des comités de salaires.

- **Une prime exceptionnelle de 700 euros bruts sera versée dans le mois qui suit la mise en œuvre du présent accord aux collaborateurs travaillant en cycle à la supervision de la DGRe et de la DGSI sur Paris. Une prime exceptionnelle de 300 euros bruts sera versée dans le mois qui suit la mise en œuvre du présent accord aux collaborateurs travaillant en cycle à la supervision de la DGRe et du STC sur Bron.**

Article 3.4 – Repas

Lors des plages horaires de journée, matin ou après midi, dans l'hypothèse où le collaborateur travaillant en cycle n'aurait pas accès au restaurant d'entreprise, il bénéficiera d'une prime repas d'un montant de 25 euros bruts.

Durant la plage horaire de nuit, le collaborateur travaillant en cycle bénéficiera d'une prime panier à hauteur de 7,04 euros bruts.

La réévaluation ces deux primes seront incluses dans les négociations annuelles obligatoires.

ARTICLE 4 – AUTRES MODALITES

Article 4.1 - Modalités de sortie du régime

Les contreparties financières ne sont plus dues lorsque le collaborateur ne relève plus du travail en continu.

a) Prime de sortie dégressive temporaire

Le collaborateur ayant été sous régime 3x8 pendant au minimum 2 ans et sortant de ce régime, perçoit une prime de sortie dégressive temporaire:

- Durant les 4 premiers mois suivants la sortie, une contrepartie financière équivalente à 80% de la différence entre [le nouveau salaire fixe brut] et [le salaire fixe brut de départ + prime 3x8 brute]

- Durant les 4 mois suivants, une contrepartie financière équivalente à 50% de la différence entre [le nouveau salaire fixe brut] et [le salaire fixe brut de départ + prime 3x8 brute]

- Durant les 4 mois suivants, une contrepartie financière équivalente à 25% bruts de la différence entre [le nouveau salaire fixe brut] et [le salaire fixe brut de départ + prime 3x8 brute]

Cette contrepartie financière sera indiquée dans une rubrique de paie « Prime sortie dégressive 3x8 » distincte du salaire de base.

b) Outre cet accompagnement financier dégressif, il est indispensable d'accompagner les collaborateurs dans leur projet de sortie de cycle. Dans cette perspective, leur accès à la mobilité professionnelle fera l'objet d'une étude approfondie. En conséquence, les parties conviennent de la mise en place des mesures suivantes :

- Lors d'un entretien de projet professionnel, le collaborateur souhaitant sortir du cycle exprime à son Responsable Ressources Humaines son projet suffisamment à l'avance (environ 9 mois) et ses motivations ;
- La direction des Ressources Humaines guidera le collaborateur afin de cerner et affiner le projet : métier ciblé, analyse des pré-requis du poste, compétences recherchées et conditions de réussite du futur poste ciblé ;
- La direction des Ressources Humaines et le manager accompagneront le collaborateur pour la réactualisation de son Curriculum Vitae, pour la préparation des entretiens de mobilité, et pour la valorisation de ses expériences, en fonction des attendus cibles ;
- Si nécessaire, un projet de formation et de développement des compétences sera élaboré et réalisé avec la direction des Ressources Humaines

c) Prime Partielle de sortie 3x8

Enfin, il est convenu de maintenir partiellement une partie de la prime 3x8 dans les conditions suivantes :

- Bénéficiaires :
  - Moins de 2 ans d'ancienneté en cycle 3x8 : 0% de la prime maintenu
  - De 2 à 4 ans d'ancienneté révolus en cycle 3x8 : 10% bruts de la prime maintenus
  - De 5 à 9 ans d'ancienneté révolus en cycle 3x8 : 20% bruts de la prime maintenus
  - 10 ans et plus d'ancienneté en cycle 3x8 : 30% bruts de la prime maintenus

- Le maintien partiel éventuel de la prime 3x8, qui sera indiqué le cas échéant dans une rubrique de paie « prime partielle sortie 3x8 » distincte du salaire de base, sera limité par l'arbitrage suivant : le [nouveau salaire de base + prime partielle sortie 3x8 (+ pendant les 12 premiers mois suivant la sortie la Prime de sortie dégressive 3x8)] ne doivent pas être supérieurs à [l'ancien salaire de base en 3x8 + prime intégrale 3x8].
  Si la nouvelle affectation entraine une augmentation du salaire de base conduisant à ce que le [nouveau salaire de base + prime partielle sortie 3x8 (+ pendant les 12 premiers mois suivant la sortie la Prime de sortie dégressive 3x8)] soient supérieurs à [l'ancien salaire de base en 3x8 + prime intégrale 3x8], alors il sera procédé à une réduction de la prime de sortie dégressive 3x8 qui sera ajustée en conséquence.
  Ce calcul sera fait pendant les 12 premiers mois suivants la sortie du 3x8.

- A l'inverse, en cas de retour du collaborateur en cycle 3x8, cette prime sera supprimée.

Article 4.2 - Egalité professionnelle et formation

Une attention particulière sera portée par les managers et les Responsables Ressources des Humaines afin que les collaborateurs concernés par les dispositions du présent accord bénéficient au même titre que l'ensemble des salariés de l'UES SFR, des actions de formation professionnelle et des droits en vigueur, en application des principes d'équité et de non discrimination notamment rappelés dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'UES SFR.

ARTICLE 5 – CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 5.1 – Durée et Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur après les formalités de dépôt, à compter de la date à laquelle sera mis en œuvre le cycle annexé au présent accord.

D'autre part, après 1 an de mise en œuvre du présent accord, il est convenu que les parties signataires se réunissent afin d'échanger sur la mise en œuvre du présent accord.

Article 5.3 - Exécution et dépôt légal

L'accord sera, conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-21 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôts auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre et au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'homme compétent à cet effet.
Cet envoi sera complété de l'envoi d'un exemplaire sur support électronique.

Article 5.4 - Publicité

Un original du présent accord sera communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SFR, signataires ou non.

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans l'Intranet SFR.

Fait à Paris La Défense, en 12 exemplaires originaux, le 12 mai 2010.

Pour les entreprises constituant L'Unité Economique et Sociale SFR

Marie-Christine THERON
Directeur Général des Ressources Humaines SFR

Pour les Organisations Syndicales

CFDT
Olivier LELONG

CFE-CGC
Jean-Luc MARTIN

CGT
Christelle HAUET

UNSA
Vanessa JEREB

Annexe 1 : Planning

Horaires :

13 Matins	**(6h30-14h30)**
13 Après midi	**(14h-22h45)**
7 Nuits	**(22h00-7h)**
3 Journées	**(9h-18h00)**

Plage horaire de nuit : 21h/6h (cf art 2 accord UNETEL 14 03 2003)

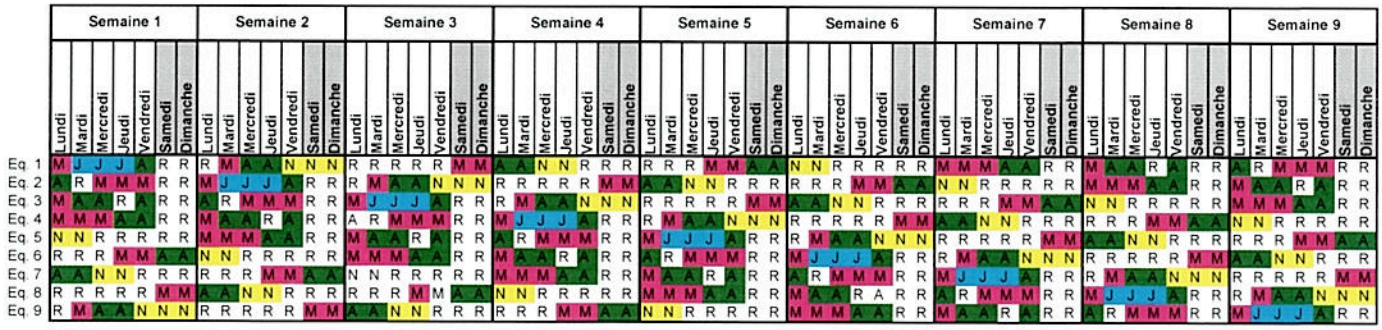
Temps de travail pris en compte :

- 36 périodes par cycle : 3 journées, 13 matins, 13 AM et 7 nuits
- Durée de recouvrement : 30 min pour N/M et M/A, et 45 min pout A/N
- La durée hebdomadaire de travail inclut le temps de pause repas pendant les quarts matin, après-midi et nuit
- 4 Jours de Repos Planifiés (JRP) par an déjà intégrés dans le cycle

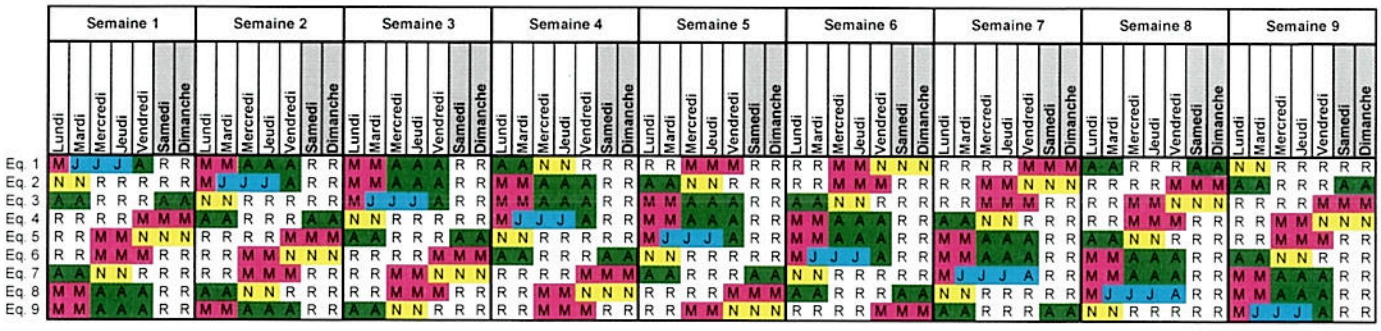
Réserves non planifiée, dues par le collaborateur :

- Réserve de 3 jours par an à utiliser pour la formation
- Réserve de 7 heures dues au titre de la journée de solidarité à planifier

Cycle Paris :



Cycle Lyon :



Annexe :

Liste des entités juridiques constituant l'unité économique et sociale SFR

- **SFR**
  Siège social : 42 avenue de Friedland – 75008 PARIS
  RCS PARIS 403 106 537 – Code APE : 6120Z

- **SFR SERVICE CLIENT**
  Siège social : 1 place Carpeaux – 92915 PARIS LA DEFENSE
  RCS NANTERRE 413 512 013 – Code APE : 8220Z

- **LTB-R**
  Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
  RCS SAINT DENIS 399 470 731 – Code APE : 4742Z

- **SRR**
  Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
  RCS SAINT DENIS 393 551 007 – Code APE : 6120Z

- **NEUF CENTER**
  Siège social : 11 avenue André Roussin – 13322 MARSEILLE
  RCS MARSEILLE 433 870 888 – Code APE : 7022Z

- **NEUF ASSISTANCE**
  Siège social : 40/42 quai du Point du Jour – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
  RCS NANTERRE 484 848 122 – Code APE : 6190Z

- **LD COLLECTIVITES SA**
  Siège social : 40/42 quai du Point du Jour – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
  RCS NANTERRE 419 753 587 – Code APE : 7112B