

**ACCORD SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE NUIT AU SEIN DES
OBLIGATIONS LEGALES PENDANT LA PERIODE DES JEUX OLYMPIQUES 2024**

Entre les soussignés :

La Société Anonyme Bouygues Telecom au capital de 929 207 595,48 €, dont le siège social est situé 37-39 rue Boissière 75116 Paris, représentée par Monsieur Jérôme FRERI, Directeur des Relations Sociales ;

D'une part ;

Et les Organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par Azzam AHDAB, dûment mandaté ;

CFTC, représentée par Monsieur Frédéric MELLE, Délégué syndical central ;

FO, représentée par Monsieur Jean-Luc DECAUDIN, Délégué syndical central ;

D'autre part ;

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est applicable à la Direction des Obligations Légales de Bouygues Telecom.

L'activité des Obligations Légales au sein de Bouygues Telecom se déploie en trois volets. D'une part, l'entreprise, en sa qualité d'opérateur, est tenue vis-à-vis de l'Etat de répondre le plus rapidement possible aux réquisitions de plus de 25 autorités. Elle doit ainsi répondre avec rigueur et célérité aux demandes qui proviennent de différents canaux en vertu de l'article D. 98-7 du Code des postes et des communications électroniques.

En outre, cela implique de répondre aux demandes associées aux appels d'urgence. L'opérateur doit alors acheminer ces appels et fournir l'identification ainsi que la localisation de l'appelant pour répondre aux besoins des services de secours. Les Obligations Légales jouent un rôle d'accompagnement des autorités, la connaissance et l'usage qui sont faits des données étant de plus en plus complexes.

Enfin, l'activité des Obligations Légales consiste à représenter l'entreprise au sein des différentes instances afin de défendre les opérateurs mais également les clients. En effet, il convient de s'assurer du respect des données personnelles et vérifier ainsi que les réquisitions sont conformes aux textes de loi. Les Obligations Légales sont ainsi les garants de la légitimité de ces demandes et sont présents dans une multitude d'instances pour porter la voix de Bouygues Telecom.

Les activités des Obligations Légales sont denses aussi bien de jour que de nuit. Les activités de la nuit concernent plus particulièrement les communications d'urgence.

Dans le contexte des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, les parties signataires décident, par le présent accord, de permettre le recours au travail de nuit durant cette période et d'en définir les modalités de mise en œuvre avec comme principal objectif de mieux prendre en compte la protection de la santé et de la sécurité ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs des Obligations Légales. Les parties signataires conviennent que l'organisation du travail de nuit constitue une modalité exceptionnelle dans l'organisation du travail, mais néanmoins indispensable à la poursuite de l'activité de la Société. Par conséquent, le présent accord est à durée déterminée.

Les parties se sont rencontrées au cours de trois réunions de négociations qui ont respectivement eu lieu les 11 et 28 mars puis le 4 avril 2024.

Article 1 - Définition du travail de nuit

Le travail de nuit correspond aux heures de travail effectuées entre 22 heures et 7 heures du matin.

Les parties signataires rappellent qu'au terme de l'article L. 3122-32 du Code du travail, le recours au travail de nuit doit être autant que possible exceptionnel, et qu'il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des collaborateurs.

Ainsi les parties ont-elles décidé d'encadrer le travail de nuit selon les règles ci-après.

Article 2 - Justification du recours au travail de nuit sur la période du 1^{er} juillet au 11 septembre 2024

Dans le cadre de l'accueil des Jeux Olympiques (JO) par la France du 26 juillet au 11 août 2024 et des Jeux Paralympiques du 28 août au 8 septembre 2024, les services de sécurité français ont signalé à la Direction des Obligations Légales un contexte à risque, avec plusieurs impacts à prévoir sur l'activité de la Direction pendant cette période :

- Un besoin renforcé de capacité à répondre aux réquisitions administratives et judiciaires en amont et pendant la période des JO ;
- Une augmentation des sollicitations en heures ouvrées et non ouvrées (HO et HNO) en amont de la période des JO ;
- Un suivi renforcé des incidents relatifs aux communications d'urgence ;

- Un risque de déclenchement de cellule de crise en cas d'incidents critiques ;
- Une éventuelle présence au sein d'une Cellule Interministérielle de Crise (CIC) renseignement en amont et pendant la période ;
- Une réactivité accrue en cas d'incident sur les systèmes d'interceptions légales pendant la période.

Le recours au travail de nuit permet, pendant cette période particulière, de lisser la charge d'activité sur 24h, de réduire le nombre de collaborateurs sollicités de nuit, et de permettre la prise de congés par l'ensemble des collaborateurs des Obligations Légales pendant la période des JO.

Il repose sur le volontariat de l'équipe opérationnelle, avec le soutien et l'appui des managers et des équipes spécialisées et support.

Afin d'anticiper la période des JO et répondre au mieux aux sollicitations des autorités, le travail de nuit est mis en œuvre du 1^{er} juillet au 11 septembre 2024 matin.

Article 3 - Organisation et planification du travail de nuit

- Période de recours au travail de nuit et de suspension de l'utilisation des astreintes

Afin d'anticiper la mise en place des JO et d'appréhender au mieux les sollicitations de l'Etat, la Direction des Obligations Légales aura recours au travail de nuit pendant la période du 1^{er} juillet au 11 septembre 2024 matin, soit durant 10 semaines. Ainsi, pendant toute cette durée, le travail de nuit se substitue intégralement au système d'astreintes auquel sont habituellement soumis les collaborateurs concernés.

Le rythme de travail de nuit repose sur un système de vacances avec trois nuits travaillées et trois nuits de repos sur 10 semaines consécutives.

- Horaires des vacances de nuit

Chaque vacation de nuit débute à 20 heures et se termine le lendemain à 7 heures.

- Volontariat et planification

Le recours au travail de nuit s'appuie sur le volontariat des collaborateurs opérationnels, avec le soutien opérationnel des managers et des équipes spécialisées des Obligations Légales ainsi que des équipes support.

Le volontariat est formalisé par écrit.

La planification des vacances de nuit nécessite au moins quatre collaborateurs volontaires pour réaliser successivement, en binômes, les vacances de nuit sur ces dix semaines. Ainsi, l'application du présent accord est nécessairement conditionné au volontariat d'au moins 4 collaborateurs. A défaut, les présentes dispositions ne seront pas applicables et le constat d'une telle situation conduira au maintien d'une organisation sous la forme habituelle des astreintes.

La planification des vacances de nuit est ensuite transmise par écrit aux collaborateurs volontaires, au moins un mois avant le début des vacances, soit au plus tard le 1^{er} juin 2024.

En cas de besoin, notamment en cas d'absence imprévue d'un collaborateur planifié de nuit, une adaptation de la planification des vacances pourra être réalisée.

- Durées maximales de travail

Les collaborateurs se voient appliquer les durées maximales de travail suivantes :

- La durée quotidienne de travail de nuit ne pourra pas dépasser 10 heures et sera entrecoupée d'une pause obligatoire définie ci-après ;
- La durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne pourra excéder 40 heures.

Le repos quotidien de 11 heures consécutives sera pris immédiatement après la nuit de travail.

- Temps de pause

Compte tenu de la spécificité du travail de nuit et de la fatigue qu'il génère, le temps de pause de cette plage horaire est défini dans les conditions suivantes.

Les collaborateurs travaillant de nuit bénéficient d'une pause-repas d'une heure, à prendre prise au plus tard 6 heures après la prise de poste.

L'entreprise veille à ce que la pause repas soit planifiée aux heures où le risque d'endormissement est le plus important, de sorte qu'elle puisse être réparatrice et constituer ainsi une véritable coupure dans le temps de travail du collaborateur. L'entreprise s'assure également que cette pause se fasse au sein de la Base Vie qui constitue un endroit approprié et distinct de celui où s'effectue le travail.

Pour assurer la prise d'un repas lors des vacations de nuit, les collaborateurs susvisés perçoivent la prime de panier de 5,40 € par nuit travaillée, à l'instar de ce qui est prévu pour les collaborateurs travailleurs de nuit du Cockpit.

Article 4 - Contreparties au travail de nuit

Dans le cadre du présent dispositif, dans la mesure où les collaborateurs n'ayant pas le statut de travailleur de nuit au sens des dispositions légales et conventionnelles, les heures effectuées seront rémunérées comme des heures de nuit occasionnelles conformément au cadre légal et aux accords en vigueur au sein de l'entreprise.

Pendant toute la période visée à l'article 1 du présent accord, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de 50% du salaire brut de base ou à une compensation en temps équivalente.

Par ailleurs, dans le cas où la planification conduirait à réaliser des heures supplémentaires et/ou des heures la nuit d'un dimanche et/ou d'un jour férié, les collaborateurs se verront appliquer en plus les majorations spécifiques conformément aux accords en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 5 - Mesures destinées à améliorer les conditions de travail et mesures de sécurité mises en place

La Direction des Obligations Légales accorde une attention particulière au bien-être de ses collaborateurs.

Elle dispose à cet effet d'une Base Vie composée de fauteuils relaxants, d'une table et d'une cuisine équipée, espace au sein duquel les collaborateurs pourront faire leur pause dans les meilleures conditions.

Dans le cadre de la mise en place de ce système temporaire, les équipes de nuit seront par ailleurs constituées de binômes de manière à éviter la situation de travailleur isolé.

Un protocole de sécurité dédié sera établi avec la Direction de l'Environnement du Travail pour faciliter notamment les accès et le stationnement, ainsi que pour adapter les dispositifs d'économie d'énergie de nuit mis en place par l'entreprise.

En cas de difficulté, le PC sécurité pourra être sollicité par téléphone pour toute décision pendant toute la période de nuit.

Enfin, la Direction s'engage à permettre aux collaborateurs, en tant que de besoin, à rejoindre leur lieu de travail et leur domicile en taxi aux frais de la société sur justificatif, notamment au regard des risques de difficultés de circulation entourant les JO 2024, ainsi qu'en considération de l'état de fatigue du collaborateur. Pour ce faire, la Direction prévoit un dispositif permettant de régler en direct les éventuelles courses de taxi afin que les collaborateurs n'aient pas à avancer de frais.

Article 6 - Equilibre vie privée et vie professionnelle

La Direction et les Organisations syndicales s'accordent afin qu'une attention particulière soit apportée à la répartition des horaires des collaborateurs. Celle-ci aura pour objet de faciliter l'articulation des activités professionnelles nocturnes avec celles de la vie personnelle.

Le dispositif est déployé suffisamment en amont des Jeux Olympiques afin que les collaborateurs puissent progressivement s'adapter à ce nouveau rythme. En cas de difficulté, les collaborateurs pourront solliciter, à tout moment, leur manager afin de parvenir à une solution permettant d'assurer un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Article 7 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le recours occasionnel au travail de nuit se fait sur la base du volontariat.

Tous les collaborateurs éligibles se portant volontaires seront retenus pour travailler de nuit. C'est la raison pour laquelle l'entreprise n'aura pas besoin de recourir à un quelconque critère de sélectivité ayant pour objet de déterminer les collaborateurs amenés à travailler de nuit durant cette période.

Article 8 - Santé des salariés

L'affectation temporaire au travail de nuit entraîne pour les collaborateurs la nécessité de passer une visite médicale au sein du Service de Santé au travail.

Cette visite permet au Médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour la santé et la sécurité des collaborateurs, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Le Médecin du travail a ainsi l'occasion de rendre un avis pour chaque collaborateur amené à travailler de nuit.

En outre, à l'issue de la période des JO, les parties conviennent d'organiser pour tous les collaborateurs ayant travaillé de nuit pendant cette période, une visite médicale ayant pour objet de faire un bilan de cette période de nuit et des éventuels impacts sur la santé des collaborateurs concernés.

Article 9 - Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord à durée déterminée sera applicable du 1^{er} juillet au 11 septembre 2024 inclus.

- Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les Organisations syndicales de salariés habilitées, conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision sera notifiée à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette notification, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.



5/8



FN

- Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois formulé par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des signataires.

- Indicateurs de suivi

Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont été élaborés, notamment sur le ressenti déclaré par les collaborateurs sur la pénibilité à chaque fin de nuit, afin de permettre au manager d'identifier au plus tôt les difficultés individuelles.

Toutes les deux semaines, un point individuel entre le collaborateur travaillant de nuit et le manager permettra d'échanger sur le ressenti du collaborateur vis-à-vis du travail de nuit et, si besoin, de prendre toute mesure adaptée.

- Bilan de l'accord

Les parties conviennent d'organiser une réunion avec les Organisations Syndicales signataires à l'expiration du présent accord afin de faire le bilan de cette période exceptionnelle de travail de nuit.

Article 10 – Formalités de dépôt

Le présent accord est établi en 5 exemplaires pour remise à chaque délégation syndicale et pour les dépôts suivants :

- ✓ 1 exemplaire électronique destiné à la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités d'Ile de France,
- ✓ 1 exemplaire signé destiné au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris,
- ✓ 1 exemplaire publié sur la Base de Données Nationale des Accords Collectifs.

Ces dépôts seront effectués par l'entreprise.

Fait à Paris, le 11 avril 2024.

Pour la Délégation C.F.D.T.

Azzam AHDAB, dûment mandaté



Pour la Délégation C.F.T.C.

Frédéric MELLE, Délégué syndical central



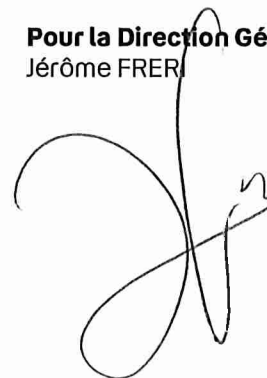
Pour la Délégation F.O.

Jean-Luc DECAUDIN, Délégué syndical central



Pour la Direction Générale

Jérôme FRERJ



Annexe : indicateurs mis en place durant la période

1 - Indicateur de pénibilité



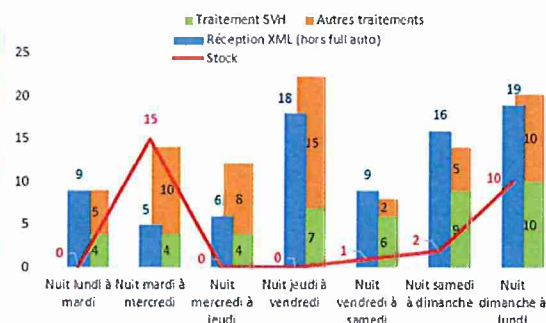
Indicateur de pénibilité :

- Graphique comparant la **réception fichiers** de la nuit, le **traitement SVH*** de la nuit, et le traitement opérationnel, et le **stock** à la fin de la nuit :
 - Mesurer la réception des prestations demandant une intervention humaine, yc astreinte SVH*
 - Mesurer le traitement effectué par les collaborateurs, yc astreinte, en le répartissant par traitement SVH* et par autres traitements (voir détail ci-dessous)
 - Le stock dépend de la réception au cours de la nuit, du traitement en journée, et des incidents
- Taux déclenchements en SVH* (astreinte) sur la nuit / taux traitement effectué par les collaborateurs

Type de traitement	Détail du traitement
Traitement SVH*	Urgence SVH*
	1- interceptions légales
Autres traitements	2 - Prestations innovations
	3 - localisation
	4 - Autres prestations manuelles

CONFIDENTIEL

* Sauvegarde de Vie Humaine



2 - Indicateur de charge



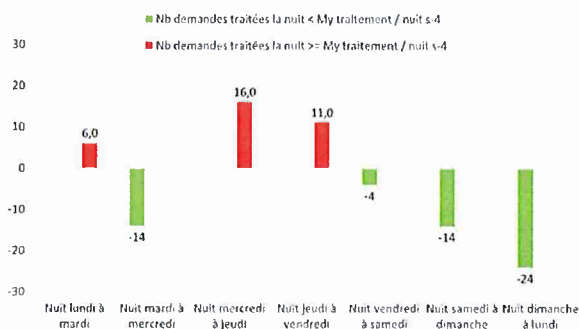
Indicateur de charge :

Objectif : Mesurer le traitement humain fait sur une base de 24h et comparer avec le traitement moyen sur la base de 24h sur les 4 dernières semaines. Capacité de granularité jour/nuit.

Méthode : sur la base de l'activité sur 24h, d'une part en période estivale 2023, d'autre part en période d'activité haute (Mars et octobre 2023). Graphique de charge travail 24h vs traitement moyen 24h. Granularité possible jour/nuit.

Exemple fictif : moyenne de 44 demandes traitées / nuit sur les 4 dernières semaines

Nuit du lundi à mardi : traitement de 50 demandes : charge de +6 (50-44)



Handwritten signature and initials.

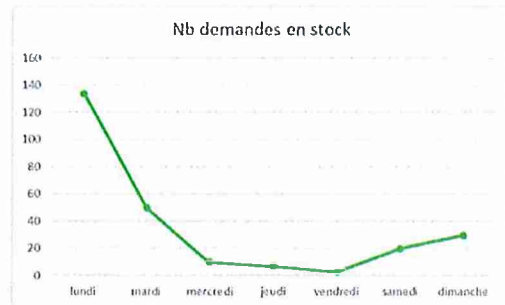
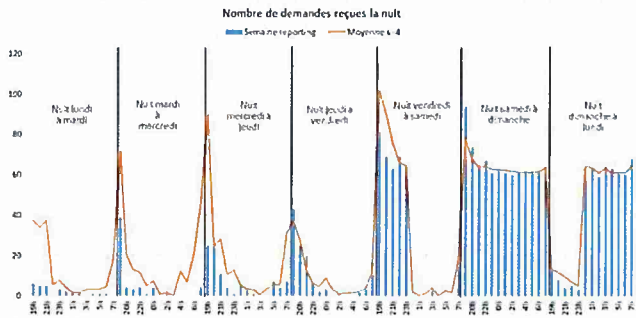
3 - Indicateurs pour le suivi de la réception et du stock

Courbe de réception par nuit :

Mesurer la réception des demandes automatisées et non automatisées, par heure, la nuit du lundi au dimanche
Distinguer Full auto, manuel et semi-auto

Courbe du stock par nuit :

Mesurer le stock à la fin de chaque nuit
Stock = demandes automatisées reçues et non traitées



4 - Indicateur de ressenti de pénibilité/fatigue

Quand mesurer ?

Débuter la mesure des indicateurs en juillet, avant le début des JO, jusqu'en septembre

Mesurer de 20h à 7h00, du lundi au dimanche

Base déclarative quotidienne via outil interne simple et accessible

Indicateur de ressenti :

Basé sur la subjectivité du collaborateur

Météo sur 4 niveaux allant de adapté à très inconfortable sous forme de visuels permettant de refléter le ressenti émotionnel :

plein soleil, couvert, pluvieux, orageux

