

UN ACCORD POUR TOUS

**portant sur l'organisation du travail,
la réduction et l'aménagement du temps de travail**

à FRANCE TELECOM S. A.

France Télécom

UN ACCORD POUR TOUS

Portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail

Conclu entre France Télécom, dont le siège est situé : 6 place d'Alleray, 75505 PARIS CEDEX 15,
représenté par :

- Le **Président** : Michel BON

d'une part,

- Les **Organisations Syndicales** représentées respectivement par :

- pour la **CFDT** :

- pour la **CFTC** :

- pour la **CGC** :

- pour la **CGT** :

- pour **FO** :

- pour **SUD** :

d'autre part,

les parties signataires conviennent des dispositions ci-après :

Sommaire

Préambule		4
Chapitre I	Champ d'application	5
Chapitre II	Réduction différenciée du temps de travail	6
II.1	Appréciation de la durée du temps de travail effectif	6
II.2	Appréciation du volume de la réduction du temps de travail en fonction des régimes de travail	6
	1) Régime de base	6
	2) Régime HAC	7
	3) HNO	7
	4) Régime à temps modulé	8
	5) Centres 12, 712, CIO, AST	9
	6) Temps partiel	9
Chapitre III	Temps de travail des cadres	10
III.1	Cadres opérationnels de proximité	10
III.2	Cadres exécutifs autonomes	11
Chapitre IV	Développement des compétences et formation	12
Chapitre V	Réduction du temps de travail et rémunération	13
Chapitre VI	Organisation de l'activité et des services et modalités d'aménagement du temps de travail	14
VI.1	Principes clefs d'organisation du travail	14
VI.2	Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail	15
VI.3	L'organisation de la continuité de service	16
VI.4	Incidence des jours d'absence sur la durée du travail	16
Chapitre VII	Dispositif du compte épargne temps	17
Chapitre VIII	Emploi	19
Chapitre IX	Mesures transitoires	21
IX.1	Solde de la période transitoire accord de branche	21
IX.2	Gestion de la période transitoire	21
Chapitre X	Application, durée, suivi, révision	22
X.1	Accord cadre national et mesures d'application directe	22
X.2	Accords locaux	23
Annexes		24
	ANNEXE 1 : Durée du travail effectif et amplitude de réduction du temps de travail	25
	ANNEXE 2 : Modalités relatives au temps partiel	27
	ANNEXE 3 : Organisation du travail et modalités d'aménagement du temps de travail	30
	ANNEXE 4 : Garanties collectives et décompte des heures supplémentaires	32
	ANNEXE 5 : Mise en œuvre de l'accord	35

PREAMBULE

Dans un monde des télécommunications en pleine mutation et en concurrence croissante, France Télécom est un opérateur puissant et reconnu. Son avenir s'écrit avec ses clients, qui attendent toujours davantage de services et de qualité technique, et avec son personnel qui, au quotidien, utilise son savoir et sa compétence avec disponibilité, professionnalisme et efficacité.

France Télécom a fait un choix clair : construire son avenir, grâce à une stratégie de croissance de son activité, en s'appuyant sur les hommes et les femmes qui travaillent aujourd'hui dans l'entreprise. Ce n'est pas le chemin le plus simple, ni le plus fréquenté par les autres opérateurs historiques, mais c'est le seul qui permette de concilier le développement de l'activité d'aujourd'hui et celle de demain. Cette stratégie a demandé et demandera encore des efforts : nous devons continuer à accroître la productivité, améliorer nos performances techniques et commerciales, tout en assurant une défense active de l'emploi au niveau du Groupe France Télécom.

L'emploi à France Télécom est un défi exigeant et complexe. Tout au long de ces dernières années, l'entreprise s'est engagée dans une stratégie volontariste de défense active de l'emploi s'appuyant largement sur une démarche contractuelle approfondie avec les organisations syndicales, en particulier avec l'accord social signé en début 1997, pérennisé en 1999. L'entreprise a ainsi ouvert de nouvelles formes d'aménagement et de réduction du temps de travail associées à la prise en compte des besoins des clients ; en ce sens, France Télécom a été précurseur de la loi du 13 juin 1998 (loi Aubry I).

Une opportunité supplémentaire est apparue : les lois Aubry et l'accord de branche relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail auxquels se réfère le présent accord. France Télécom s'en saisit pour en faire bénéficier l'ensemble de ses salariés avec la volonté de rechercher le meilleur équilibre entre l'économique et le social. C'est pourquoi France Télécom et les organisations syndicales signataires proposent « un accord pour tous ».

Pour le personnel fonctionnaire - la majorité du personnel de l'entreprise - il s'agit d'un accord d'anticipation par rapport aux mesures à venir concernant la durée et l'aménagement du temps de travail dans la Fonction Publique.

Pour chaque salarié, c'est la possibilité de bénéficier d'un nombre de jours de temps libre supplémentaires, en maintenant son salaire. C'est la possibilité de trouver un nouvel équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. C'est aussi celle d'enrichir l'activité par une meilleure répartition de celle-ci entre les personnes et les services.

Pour l'entreprise, dans l'objectif de mieux répondre aux besoins de ses clients, c'est la volonté de mettre en place des méthodes et une organisation du travail mieux adaptées et d'inciter les équipes à réfléchir, chacune dans son secteur d'activité, à l'organisation et la répartition optimale du travail.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision sous réserve des dispositions plus favorables de la Fonction Publique relatives à l'aménagement réduction du temps de travail.

Dans la continuité de la politique de décentralisation du dialogue social, la mise en œuvre sera conduite dans chaque unité, au plus près des clients et des personnels, en utilisant toute la potentialité d'initiative, de souplesse et de responsabilité des managers. Les dirigeants de France Télécom y veilleront.

C'est une occasion unique de progresser ensemble pour faire de France Télécom l'entreprise de service de référence.

CHAPITRE I

Champ d'application

Chaque salarié exerçant ses fonctions à France Télécom SA, en métropole et dans les départements français d'outre-mer, quel que soit son statut, bénéficie des dispositions du présent accord.

Les salariés de F.T. SA. mis à disposition d'une filiale du Groupe France Télécom sont soumis au régime de travail de l'entreprise d'accueil dans laquelle ils exercent leurs fonctions. Ils continuent par ailleurs de bénéficier de la politique salariale et des modalités de rémunération de France Télécom SA.

Les cadres dirigeants, dont une partie de la rémunération est assise sur les résultats du Groupe (EBITDA), ne rentrent pas dans le champ d'application de l'accord pour ce qui concerne les mesures de réduction du temps de travail.

CHAPITRE II

Réduction différenciée du temps de travail

France Télécom propose diverses formes de réduction et d'aménagement du temps de travail à l'ensemble de ses salariés. Ces réductions et aménagements du temps de travail tiennent compte des sujétions liées à l'exercice de l'activité et à la nécessité d'élargir le service au client. Ces réductions différenciées du temps de travail se réfèrent aux dispositions des lois Aubry I et II et de l'accord de branche. Le nombre de semaines de référence pour la réduction différenciée du temps de travail est ainsi de 45,4 semaines soit 227 jours. Il est déterminé de la façon suivante : 365 jours - 104 Samedis et Dimanches - 25 Congés Annuels - 9 Jours Fériés.

II.1 Appréciation de la durée du temps de travail effectif

Le volume de la réduction du temps de travail attribuée pour chaque régime de travail tient compte de la durée du temps de travail effectif conformément à l'article L 212-4 du Code du travail :

«La durée du travail effectif est 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».

La qualification des temps comme temps de travail effectif est précisée en annexe 1.

II.2 Appréciation du volume de la réduction du temps de travail en fonction des régimes de travail

L'application de la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine se traduit dans l'entreprise par des volumes annuels variant de **1 448, 40 à 1 596 heures** selon les régimes de travail présentés ci-dessous sur la base d'un temps plein et qui sont adaptés pour les temps partiels. L'ampleur de la réduction différenciée du temps de travail s'appuie sur le décompte du temps de travail effectif de chaque salarié réalisé localement. Le volume annuel de travail effectif n'est pas négociable localement. Dans le cadre d'un maintien de la durée hebdomadaire, il est exprimé en équivalent jours de temps libre, sans préjuger pour autant des formes d'aménagement du temps de travail définies au chapitre VI.2.

Ces jours de temps libre se cumulent avec les 4 jours de repos exceptionnels et les 2 jours de bonification (jours de fractionnement) qui sont à ce titre maintenus, systématisés et assimilés à des jours de réduction du temps de travail.

La répartition des personnels dans les différents régimes de travail et les choix d'organisation du temps de travail relèvent de la concertation locale et prennent en compte l'expression des salariés. A cette occasion la pertinence du maintien de l'horaire variable sera examiné.

1) Régime de base

Ce régime s'applique aux salariés exerçant leurs fonctions dans des activités non soumises à fluctuations et travaillant en journée normale, habituellement du lundi au vendredi. Il fixe la durée du travail effectif à **1 596 heures par an**. Ainsi :

- chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 38 heures bénéficiera de l'équivalent de 11 jours supplémentaires de temps libre par an auxquels, se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers,
- chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 39 heures bénéficiera de l'équivalent de 16,5 jours supplémentaires de temps libre par an, auxquels se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

2) Régime « Horaires Accueil Clients » (HAC)

Ce régime s'applique à des salariés exerçant leurs fonctions dans des activités en contact direct avec la clientèle ou participant directement au processus client et travaillant dans des horaires adaptés à la clientèle (accueil physique, téléphonique en agence, équipes de production maintenance, Centre Support Client, plate-forme Ola, Wanadoo, Centre Support Client Produit, Centre Support téléphonique d'entreprise, UIE, ...).

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 36 heures verra sa nouvelle durée de travail portée à **1 548 heures par an**, soit une réduction équivalant à 6 jours supplémentaires de temps libre auxquels se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 35 heures verra sa nouvelle durée du travail portée à **1 498 heures par an**, soit une réduction équivalant à 7 jours supplémentaires de temps libre, auxquels se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail de travail est de 34 heures verra sa nouvelle durée du travail portée à **1 448,40 heures par an**, soit une réduction équivalant à 8 jours supplémentaires de temps libre, auxquels se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

Les salariés en régime HAC bénéficient en priorité des aménagements individuels et collectifs du temps de travail (notamment de la semaine de 4 jours ou de 4,5 jours, ou des aménagements liés aux congés scolaires) tout en respectant la durée annuelle de travail effectif de leur régime de temps de travail.

Il est de la responsabilité des managers d'élaborer les tableaux de services permettant de couvrir l'ensemble des plages horaires nécessaires à l'amélioration du service client ou de la production du service. Cette responsabilité s'exerce en garantissant le maintien des aménagements individuels du temps de travail actuels des salariés les ayant acceptés en contrepartie des contraintes horaires et en faisant prioritairement appel au volontariat des salariés souhaitant entrer dans ce régime.

Les seuils de déclenchement établis localement pour déterminer l'entrée dans le processus HAC ne sont pas remis en cause. Les nouveaux services qui se créeront tiendront compte des pratiques des services du bassin d'emploi sur lesquels ils sont implantés.

3) Régime “ Travaux programmés en Heures Non Ouvrables intégrés dans la durée normale de travail” (HNO)

Le régime “travaux programmés en heures non ouvrables” concerne les salariés effectuant des travaux de maintenance et d'exploitation du réseau à caractère sensible (par exemple : mise à palier d'un autocommutateur, production de liaisons louées à la demande du client) ou opérations analogues (exemple: changement de version informatique) qui doivent être réalisés en période de faible trafic ou intervenant en dehors de la plage maximale d'ouverture des services pour répondre à une contrainte particulière du client.

Ces travaux se distinguent :

- du travail posté de nuit, en raison de leur caractère occasionnel,
- des interventions urgentes sur incident, par leur caractère prévisible et par l'intégration possible dans la charge normale de travail.

Organisation du travail

La réalisation des travaux programmés en dehors de la plage d'ouverture des services est justifiée par le maintien et le développement de la qualité de service aux clients et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces travaux font partie intégrante de l'activité des services concernés et, à ce titre, sont inclus dans la durée normale de travail des salariés (temps de travail effectif). Ils ne doivent donc pas générer d'heures supplémentaires.

Un délai de prévenance raisonnable doit être défini afin de prendre en compte à la fois les besoins de l'entreprise et l'organisation de la vie personnelle des salariés. Ce délai doit être défini au plan local pour tenir compte des spécificités de l'activité.

Les managers veilleront au respect des obligations réglementaires sur les durées maximales quotidienne et hebdomadaire ainsi que sur le repos quotidien qui est hors du temps de travail effectif.

La majoration de 50% prévue par l'accord de branche professionnelle pour les travaux occasionnels est applicable aux heures de travaux programmés en heures non ouvrables effectuées la nuit. Par exception, les heures de travaux programmées en heures non ouvrables effectuées occasionnellement le dimanche, les nuits de dimanche ou de jour férié, ou effectuées un jour férié, bénéficient des majorations particulières prévues à l'annexe 4.

Une majoration complémentaire de 30% est versée pour les heures de travaux programmés en heures non ouvrables effectuées entre 22h et 6h à l'exception des nuits de dimanche ou de jours fériés. Ces dispositions pourront faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article X.1 du présent accord.

Réduction du temps de travail

Les salariés ayant en charge l'exploitation et la maintenance du réseau et réalisant ces travaux (ou des opérations analogues) en dehors de la plage d'ouverture des services fournissent un effort particulier pour le développement de l'activité de l'entreprise ; France Télécom souhaite reconnaître cette contribution en mettant en place une réduction du temps de travail spécifique.

Lorsque l'activité de travail en **heures non-ouvrables dépasse 15 h/an**, le salarié bénéficie de 2 jours supplémentaires de temps libre supplémentaire par rapport au régime de base de 38h, soit une durée annuelle de travail effectif de **1 580,8 h/an**. Au-delà, une réduction complémentaire est accordée en fonction de l'importance de cette activité selon le barème fixé ci-dessous. Ces jours de temps libre doivent être pris au fur et à mesure qu'ils sont générés, et en tout état de cause avant la fin du trimestre suivant leur attribution. Les jours de temps libre attribués au-delà des 11 jours du régime standard sont pris en fonction des nécessités du service.

Régime travaux programmés en HNO

Les jours de temps libre sont attribués en fonction de l'activité réalisée en HNO selon le barème suivant :

Nombre d'heures de travaux programmés par an	Nombre total de jours de réduction du temps de travail par an sur une base de 38 h	Durée annuelle de travail effectif
Plus de 15 h/an à 60 h/an	De 13 à 14,5 j	De 1 580,8 à 1 569,4 h/an
De 60 h/an à 80 h/an	De 14,5 à 16,5 j	De 1 569,4 à 1 554,2 h/an
Plus de 80 h/an	De 16,5 à 18,5 j	De 1 554,2 à 1 539,4 h/an

A ces jours de temps libres, se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

4) Régime à temps modulé

Ce régime s'applique aux salariés exerçant leurs fonctions dans des activités soumises à des fluctuations et renvoie à deux modes d'aménagement du temps de travail : le cycle ou la modulation du temps travail. Il fixe la durée du travail effectif à **1 573,20 heures par an**. Ainsi, chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 38 heures bénéficiera de l'équivalent de 14 jours supplémentaires de temps libre par an.

La rémunération des salariés de droit privé, quel que soit leur régime de travail, sera lissée sur 12 mois.

A ces jours de temps libres, se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

Dans le cadre d'une modulation du temps de travail, un accord local est nécessaire pour sa mise en application. Il devra préciser les conditions et les modalités de mise en place de cette organisation du temps de travail dans le cadre des garanties définies en annexe 3. e.

5) Centres 12, 712, CIO, AST

La durée annuelle de travail effectif de **1 547 heures** et le régime actuel des pauses sont maintenus.

La signature d'un accord local qui devra prendre en compte l'organisation en réseau des USO (Unité de Service par Opérateur) pourra permettre :

- 1) la mise en place des régimes de travail individualisés tenant compte des contraintes du service et des souhaits des salariés,
- 2) l'abaissement de la durée annuelle de travail jusqu'à **1 519 heures**, par une réduction différenciée de 1 à 4 jours de temps libre supplémentaires.

Le bénéfice de cette réduction supplémentaire tiendra compte des contraintes identifiées localement et devra permettre une plus grande adéquation des ressources au trafic afin de contribuer non seulement à l'amélioration de la satisfaction client mais aussi aux résultats de l'unité d'affaire.

L'identification de ces contraintes se fera notamment au regard du travail en horaires tardifs ou le samedi et de l'environnement d'exercice du métier.

Par ailleurs chaque salarié, à sa demande, pourra bénéficier de deux jours de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

6) Temps partiel

France Télécom développera le temps partiel choisi et contribuera à sa valorisation. L'émergence d'une diversité de régimes de travail permettra de banaliser le temps partiel choisi et d'en faire un mode de travail normal et encouragé parmi les autres régimes de travail.

Le principe du temps partiel choisi prévues au titre 2 de l'accord social du 9 janvier 1997 est maintenu. Les modalités pratiques de sa mise en œuvre sont définies en annexe 2 et abrogent et remplacent la section 3 du chapitre 2 du titre 2 de l'accord social de 1997.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à :

- la durée hebdomadaire légale du travail ou aux différentes durées propres à chaque régime de travail telles que définies au chapitre II.2.
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou aux différentes durées propres à chaque régime définies au chapitre II.2.
- la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou aux différentes durées propres à chaque régime de travail définies au chapitre II.2.

Dans le cadre de cet accord, les salariés déjà à temps partiel peuvent opter entre :

- conserver leur quotité de temps partiel tout en maintenant leur niveau de rémunération,
ou
- modifier leur quotité de temps partiel,
ou
- revenir à temps plein selon les dispositions en vigueur,
ou
- pour les salariés de droit privé, maintenir leur horaire actuel en bénéficiant d'une compensation salariale.

Ce choix devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail pour le personnel de droit privé ou d'une décision individuelle pour les fonctionnaires.

Quelle que soit la forme du temps partiel choisi, les salariés ayant opté pour ces dispositifs conservent une priorité dans le choix des périodes de temps libéré.

Chaque salarié à temps partiel, à sa demande, pourra bénéficier de deux jours de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

Un suivi des salariés à temps partiel ayant opté pour le maintien de leur horaire actuel ou pour un retour à temps plein sera réalisé tant au plan national que local pour permettre une prise en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise.

CHAPITRE III

Temps de travail des cadres

Les signataires affirment leur volonté de réduire effectivement le temps de travail des cadres.

La réduction du temps de travail effectif des cadres doit contribuer à :

- ⇒ une amélioration de leurs conditions de travail,
- ⇒ une meilleure répartition de leur charge de travail,
- ⇒ un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle.

Les modalités de réduction du temps de travail proposées aux cadres seront adaptées à la spécificité de leur mission, à leur niveau de responsabilité et à leur autonomie d'action tout en respectant les rythmes individuels et l'efficacité collective des équipes.

Dans tous les cas, les activités confiées à chaque cadre comme ses charges de travail feront l'objet d'une analyse individuelle, au sein de l'équipe et d'une discussion avec sa hiérarchie.

Des actions pratiques seront mises en œuvre pour optimiser la gestion des temps de travail, améliorer l'efficacité individuelle et collective. Ainsi, selon les cas, soit on cherchera à réduire le volume des déplacements, soit on s'efforcera de développer plus de capacité à anticiper et à gérer les priorités, soit on identifiera les tâches « chronophages » et les dysfonctionnements induits par les organisations et générateurs d'une surcharge de travail.

Par ailleurs, les coopérations devront être développées, les champs de délégations identifiés et organisés, les compétences développées pour mieux partager les responsabilités et favoriser l'autonomie de chacun, les nouvelles technologies de l'information et de la communication mieux utilisées.

Chaque année, l'entretien de progrès doit être un moment d'échange entre le cadre et son manager sur la fixation des objectifs, la question de l'organisation et du temps de travail, pour trouver ensemble, si cela est nécessaire, les bons ajustements et définir les actions d'amélioration à mettre en œuvre, en lien avec la catégorie des cadres concernés.

En référence à la loi, une concertation locale avec les organisations syndicales précisera :

- les métiers rentrant dans la définition des catégories des cadres exécutifs autonomes et des cadres opérationnels de proximité telle que prévue dans l'accord national,
- la mise en œuvre locale des modalités de réduction du temps de travail des cadres,
- leur co-existence avec une organisation du travail en temps convenu.

L'affectation individuelle de chaque cadre dans l'une ou l'autre des catégories est de la responsabilité de la hiérarchie. La décision est prise après un entretien individuel avec l'intéressé qui, en cas de désaccord, a accès aux voies de recours habituelles.

III.1 Cadres opérationnels de proximité

Travaillant selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ou dont ils assurent le management, les cadres opérationnels de proximité bénéficient des mêmes modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail que leurs équipes. Avec l'accord de leur hiérarchie et sur la base du volontariat, ils peuvent demander à bénéficier des mêmes modalités d'organisation et de réduction du temps de travail que celles prévues pour les cadres exécutifs autonomes.

III.2 Cadres exécutifs autonomes

La grande autonomie en terme de gestion du temps de travail et d'organisation du travail de ces cadres rend difficile une mesure horaire du temps de travail. Sont plus particulièrement concernés les cadres managers, experts, chercheurs, itinérants ou commerciaux dont la durée du travail ne peut être contrôlable et prédéterminée. La réduction de leur temps de travail se fera sur la base d'un **forfait de 207 jours travaillés**, soit l'équivalent de 14 jours forfaitaires supplémentaires de temps libre. Une convention de forfait individuel pour le personnel de droit privé ou un protocole d'accord individuel pour les fonctionnaires sera établi sur cette base. L'amplitude de présence des journées travaillées sera au maximum de 11 heures, sauf situations exceptionnelles imposées par l'environnement externe (bouclage des réponses aux appels d'offre, manifestations auxquelles France Télécom participe...).

A ce forfait peuvent s'ajouter deux jours de formation pour développement personnel par an et cumulables sur 4 ans (cf. chapitre IV).

Par exception aux dispositions du chapitre VI.2, les jours de réduction du temps de travail pourront être pris à l'initiative du salarié sous réserve des nécessités de service, et prioritairement hors des périodes de congés scolaires et des périodes de forte charge d'activité. Ils ne pourront donner lieu à aucun report annuel, sauf pour les jours utilisés dans le cadre du dispositif de co-investissement formation prévu au chapitre IV. En fin d'année, les jours de travail supplémentaires au-delà de 207 jours, et en dehors des jours de formation pour développement personnel, doivent être récupérés dans le premier trimestre de l'année suivante.

Si le bénéfice du temps convenu est maintenu, à la fois dans l'intérêt de l'entreprise et du salarié, il fera l'objet d'une facilité accordée par le manager et ne pourra pas remettre en cause la convention de forfait telle que précisée ci-dessus.

Dans l'attente de mesures légales ou réglementaires, les cadres exécutifs autonomes actuellement à temps partiel ou souhaitant le devenir relèvent des dispositions du temps partiel actuellement en vigueur telles que définies à l'annexe 2.

CHAPITRE IV

Développement des compétences et formation

Le développement des compétences est de la responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise. Les actions de formation prévues par l'entreprise sont inscrites dans le plan de formation et sont intégrées dans le temps de travail effectif des salariés.

France Télécom ne souhaite pas que la diminution du temps de travail affecte le temps consacré à la formation. Au contraire elle renforce sa volonté politique de développer davantage les compétences de l'ensemble de son personnel. C'est une opportunité supplémentaire dont chacun peut se saisir, salarié et entreprise, pour accélérer et en diversifier les formes.

« Découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers »

Chaque salarié de l'entreprise (excepté les cadres exécutifs autonomes qui bénéficient d'une mesure spécifique) peut, à sa demande, bénéficier de deux jours par an de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers. Cette action s'inscrit dans le cadre du développement des compétences des salariés et s'appuie sur l'entretien de progrès. L'organisation et la planification de ces actions relèvent de la responsabilité du manager.

Formations qualifiantes

Sous réserve de l'accord formel du salarié et en référence à l'accord de branche, un maximum de 50 % des jours de temps libre, pourront, s'ils sont affectés à des actions de formation qualifiantes planifiées pouvant déboucher sur un diplôme, un titre ou une certification reconnue par la branche, être versés sur le compte épargne temps. Ces formations qualifiantes se réfèrent à l'article 17 de l'accord de branche qui précise : « la nature de ces formations, les critères qualifiants ainsi que les objectifs poursuivis seront définis paritairement dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi sur proposition, le cas échéant, de l'Observatoire des métiers dont les parties envisagent de négocier la création au sein de la convention collective des télécommunications ». Ces dispositions ne se substituent pas aux mesures en vigueur actuellement.

Actions de développement personnel pour les cadres exécutifs autonomes

Pour maintenir et développer les compétences des cadres exécutifs autonomes, l'entreprise propose, outre des actions prévues au plan de formation, de faciliter l'accès à des actions liées au développement individuel. Ces actions donneront lieu à un accord contractuel entre l'entreprise et le cadre et seront planifiées. Elles feront l'objet d'un co-investissement pour le salarié à hauteur de deux jours/an cumulables sur 4 ans, et pour l'entreprise d'une prise en charge des coûts pédagogiques.

CHAPITRE V

Réduction du temps de travail et rémunération

L'entreprise maintiendra sa politique de maîtrise des charges et des coûts salariaux pour conforter sa compétitivité dans un secteur en forte concurrence.

Il s'agira notamment de poursuivre, en continuité de la politique engagée avec l'accord social, la diminution des heures supplémentaires, des repos compensateurs et du recours aux CDD, en veillant à limiter le recours à l'intérim et à la sous-traitance.

La durée du travail effectif est réduite mais elle n'entraînera aucune modération du salaire global de base.

Les salariés recrutés à la date d'effet du présent accord se verront appliquer ces mêmes mesures.

Sous réserve de l'évolution de la réglementation en vigueur, les dispositions suivantes sont appliquées :

- En ce qui concerne les agents contractuels de droit privé, le forfait de mensualisation figurant sur les bulletins de paie reste fixé à 169 heures pour un temps plein.

Les heures qui pourraient être effectuées entre le régime de travail du salarié et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires seront payées au taux horaire normal (100 %).

Les heures supplémentaires décomptées selon chaque régime de travail tel que précisé en annexe 4.2 seront rémunérées à 100 % du taux horaire, qui reste inchangé, auquel s'ajoutera la bonification ou la majoration prévue par la loi.

Pour le cas particulier des salariés dont la rémunération est définie en référence au SMIC, les dispositions de la loi Aubry, spécifiques à cette catégorie du personnel, s'appliqueront.

- En ce qui concerne les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, le principe de mensualisation au trentième est maintenu.

Les heures qui pourraient être effectuées entre le régime de travail du salarié et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires seront payées au taux horaire normal (100 %).

Les heures supplémentaires décomptées selon chaque régime de travail tel que précisé en annexe 4.2 seront rémunérées selon les modalités actuellement en vigueur.

Le maintien et l'absence de modération du salaire global de base valent pour toutes formes de contreparties liées à l'équilibre global de l'accord et notamment aux aménagements du temps de travail.

CHAPITRE VI

Organisation de l'activité et des services et modalités d'aménagement du temps de travail

VI.1 Principes clefs d'organisation du travail

Les changements organisationnels et les gains de productivité attendus de la réduction du temps de travail doivent participer à l'équilibre financier de la réduction du temps de travail.

Trois grands principes guideront la réflexion sur l'organisation du travail des activités et des services :

- assurer une solidarité entre tous face au client ou aux impératifs de production en répartissant équitablement la charge et le temps de travail entre les personnes et les services,
- partir des besoins du client ou de la production et prendre en compte les aspirations collectives et individuelles des salariés,
- intégrer les nouvelles technologies de l'information pour faire de France Télécom la Net Compagnie. A cet effet, des négociations seront engagées courant 2000.

L'amplitude d'ouverture des services sera déterminée localement en fonction des nécessités d'optimisation des activités et des besoins des clients. Elle pourra se situer, sauf cas exceptionnels, dans une plage horaire de 8 heures à 20 heures, du lundi au samedi. Cette plage horaire ne se confond pas avec l'amplitude de présence et les horaires de travail collectifs et individuels des salariés.

Les modalités d'aménagement et de réduction s'inscriront dans ces plages horaires. Une attention particulière sera portée aux conditions de travail et notamment au respect de l'inter-vacation du repas.

Le principe du temps convenu qui permet d'aménager le temps de travail tout en respectant les impératifs de qualité de service et en prenant en compte les aspirations des salariés est réaffirmé (cf. annexe 3. d). La semaine en 4 ou 4,5 jours ainsi que l'alternance de semaines de 4 et 5 jours seront privilégiées dans le cadre des trois grands principes précisés ci-dessus. Le salarié qui bénéficiait jusqu'alors d'un temps convenu sans réduction du temps de travail se situe, généralement, dans le cadre d'un régime de base.

VI.2 Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail

Le présent accord exprime la réduction du temps de travail effectif par des jours de temps libre supplémentaires. La répartition des jours et l'organisation du temps de travail relèvera de la négociation locale en s'appuyant sur les principes précisés en VI.1.

Les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail peuvent prendre la forme :

- d'une réduction quotidienne ou hebdomadaire,
- d'une réduction dans le cadre d'un cycle,
- d'une réduction dans le cadre d'une modulation du temps de travail,
- d'une réduction sous la forme d'un nombre de jours de temps libre (avec maintien de la durée hebdomadaire), dont la répartition peut se faire ou sur une base annuelle, ou dans le cadre d'un cycle ou d'une modulation,
- d'une combinaison de ces formules.

Le choix entre ces modalités doit contribuer à la réduction des heures supplémentaires pour diminuer réellement le temps de travail et favoriser le déploiement.

Pour cela, France Télécom limite à son niveau actuel le contingent annuel d'heures supplémentaires à 90 heures et par ailleurs, fixe à au moins 50 % le remplacement des heures supplémentaires en repos compensateurs de remplacement qui seront soldés dans un délai maximum de 6 mois après l'ouverture des droits.

La diversité des formes d'aménagement et de réduction du temps de travail et le développement des jours de repos (congés payés, repos compensateurs, jours de temps libre...) rendent nécessaires dans l'intérêt à la fois des salariés et de l'entreprise, une gestion plus rigoureuse des temps de présence et des temps libres. Dans cet esprit, les congés annuels doivent se prendre dans l'année de référence (soit l'année civile) et au plus tard avant le 30 avril de l'année suivante.

Cas particulier de la réduction du temps de travail en jours

Pour les salariés arrivés en cours d'année, les jours de réduction du temps de travail sont calculés au prorata du temps de présence.

L'acquisition des jours de réduction du temps de travail n'est pas affectée par les congés ordinaires de maladie, les absences pour grève, les absences consécutives à un accident de travail ou de trajet et à leur rechutes, les congés de maternité, les autorisations spéciales d'absence.

Prise des jours de réduction du temps de travail

La négociation locale pourra opter entre deux systèmes :

- une prise des jours de repos dont l'initiative revient pour 40 % d'entre eux à l'employeur et 60 % à l'initiative du salarié dans des conditions ne portant pas atteinte au bon fonctionnement des services,
- une identification des périodes pendant lesquelles les jours de temps libres peuvent être positionnés.

Dans un objectif de réduction du temps de travail effectif, les jours de réduction du temps de travail devront être pris au maximum dans une période de 12 mois. Ils ne peuvent être épargnés ou reportés sur l'exercice suivant à l'exception des jours utilisés pour des formations qualifiantes ou pour des actions de développement personnel telles que définies en IV. Ces jours ne pourront être accolés aux congés annuels que sur accord explicite de la hiérarchie.

VI.3 Organisation de la continuité de service

Pour assurer la continuité des services tant à l'égard des clients que de la mission de service universel, France Télécom se doit de maintenir le réseau.

Toutes les interventions ne justifiant pas une présence permanente sur site, un dispositif permettant les interventions d'urgence dans un délai compatible avec les missions de l'entreprise est en place. Il repose sur une compensation des interventions urgentes et sur des compensations particulières dans le cadre d'une permanence de service organisée soit par la permanence statistique soit par l'astreinte.

L'équilibre général du dispositif fera l'objet d'un examen au cours du premier semestre 2000.

VI.4 Incidence des jours d'absence sur la durée du travail

Les absences et les congés sont calculés sur la base de la durée moyenne journalière du régime de travail du salarié.

CHAPITRE VII

Dispositif du compte épargne temps

L'objectif du compte épargne temps (CET) est d'offrir la possibilité aux salariés qui le désirent - y compris les cadres dirigeants - d'accumuler des droits à congés rémunérés par le biais d'une épargne volontaire. Ces congés sont à prendre soit au cours de la carrière professionnelle (exemple : congé formation) soit pour anticiper un départ à la retraite ou en CFC.

Le principe du compte épargne temps instauré par l'accord social du 9 janvier 1997 n'est pas remis en cause. Toutefois, pour tenir compte des apports de la seconde loi Aubry et de l'accord de branche du 4 juin 1998, les dispositions de la section 4 du chapitre 2 du titre II de l'accord social du 9 janvier 1997 sont abrogées et intégralement remplacées par les dispositions exposées ci-dessous. Les compte-épargne-temps ouverts en vertu des dispositions précitées de l'accord social de 1997 ou de celles plus favorables des accords locaux conclus pour son application restent régis par ces dispositions jusqu'à la première prise d'un congé au titre du compte-épargne-temps.

Tout personnel fonctionnaire ou sous convention collective en contrat à durée indéterminée, ayant au moins **1 an d'ancienneté** à France Télécom, peut ouvrir un CET.

Alimentation du compte épargne temps

Les éléments suivants peuvent, au choix du salarié, alimenter le CET :

- **congés annuels** : dans une limite fixée à 10 jours par an.
- **repos compensateur** : les repos compensateurs de remplacement (incluant les majorations réglementaires) correspondant à la réalisation d'heures supplémentaires dans la limite de 90 heures par an.
- **les jours de temps libre attribués au titre de la réduction du temps de travail** (dans la limite maximale de la moitié de ces jours par an) dès lors que le salarié s'engage à utiliser ces jours pour des formations qualifiantes telles que définies par l'accord de branche ou pour des actions de développement personnel telles que définies dans le chapitre IV. Peuvent s'y ajouter les jours de repos exceptionnels et les jours de bonification acquis assimilés à des jours de réduction du temps de travail.

La totalité des jours affectés au CET au titre des congés annuels, des repos compensateurs de remplacement et des jours de temps libre ne peut excéder 22 jours par an.

Ce compte est ouvert à la demande écrite du salarié auprès de son responsable hiérarchique, cette demande devant préciser les modes d'alimentation choisis. Le salarié qui entend modifier son choix doit le notifier par écrit.

Utilisation et durée du compte-épargne-temps

Le CET peut être utilisé pour toute forme de congé prévue par le statut du demandeur (exemples : congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé formation, congé pour convenance personnelle d'une durée maximale de 6 mois, congé pour départ en retraite, congé sabbatique, actions de formations qualifiantes telles que prévues au chapitre IV).

La durée minimale du congé est de 1 mois.

Le congé au titre du CET doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à un mois. Ce délai de 5 ans n'est pas opposable aux salariés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité.

Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans, à l'expiration du délai de 5 ans, ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai de 5 ans est porté à 10 ans.

Nature de la période d'absence au titre du congé CET et sa rémunération

La période du congé ouvrant droit à indemnisation dans le cadre du CET est assimilée à une période d'activité. Au cours de cette période, le personnel doit remplir les conditions propres à la nature du congé qu'il choisit. Le salarié perçoit, pendant son congé, une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours capitalisés.

Abondement

Un abondement de 20 % est prévu à la prise des congés destinés :

- à des actions de développement personnel ou qualifiante,
- à des congés humanitaires ou pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- à des congés pour création d'entreprise.

Réintégration à l'issue du congé

La réintégration dans le poste se fera avec une rémunération au moins équivalente à celle acquise précédemment, intégrant le cas échéant les augmentations générales intervenues pendant la période.

- lorsque la durée d'absence du salarié est inférieure ou égale à 3 mois : sa réintégration se fera sur le poste d'origine,
- lorsque la durée d'absence du salarié est supérieure à 3 mois et inférieure à 1 an : sa réintégration se fera sur un poste similaire dans une affectation correspondant à son cadre de vie et à son domicile,
- lorsque la durée d'absence est supérieure à un an : sa réintégration se fera sur un poste similaire dans le cadre du bassin d'emploi d'origine, à l'exclusion de la classe IV qui est gérée au plan national.

Cessation et transmission du compte

Si le lien avec l'entreprise est rompu, pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte épargne temps, le salarié perçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges salariales et patronales. Cette indemnité a le caractère d'un salaire et entre dans le revenu imposable.

En cas de départ dans une filiale du groupe France Télécom ou dans une entreprise relevant de la branche professionnelle des télécommunication qui dispose d'un accord sur le CET, les droits acquis par le salarié sont transférés. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans l'entreprise d'accueil.

Le fonctionnaire mis à disposition dans une filiale continue à bénéficier du CET conformément aux dispositions du présent accord.

Le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte, en respectant un délai de préavis de 6 mois. Il devra alors convenir, en accord avec l'employeur, de la prise d'un congé unique ou de prise de congés échelonnés afin de solder ses droits. La renonciation au compte épargne temps interdit toute réouverture d'un autre compte avant un délai de 2 ans.

CHAPITRE VIII

Emploi

France Télécom fait le pari de l'emploi et de la compétitivité dans un secteur soumis à la concurrence totale au niveau mondial et relève ce défi exigeant. Elle continuera en l'accéléralant sa politique de défense active et de solidarité pour l'emploi menée ces dernières années et développera les orientations précisées ci-dessous pour les années 2000 et 2001.

Dans ce secteur en profonde mutation et évolution, France Télécom - Groupe France - augmentera ses ressources dans les domaines en croissance et activités émergentes (multimédia, marketing, métiers du téléservice, mobiles...) et affichera pour ceux-ci un solde d'effectifs positif d'environ 4 % dans les deux prochaines années :

- pour ce faire, le développement des compétences est une orientation majeure qui touchera au moins 16 000 personnes en déploiement sur cette même période, dont plus de la moitié sera dédiée aux secteurs et métiers cibles.
- près de 10 000 personnes seront reconverties sur de nouveaux métiers, notamment à travers le dispositif Capp Avenir, leur permettant ainsi d'acquérir par anticipation les compétences clefs dont l'entreprise a besoin.
- la politique de maintien de l'emploi sera poursuivie pour l'ensemble du personnel et en particulier pour les salariés dont les activités se transforment, décroissent, voire disparaissent, notamment dans les métiers techniques et les activités support.
- les recrutements externes dans le Groupe France seront réalisés à hauteur d'environ 4 600 dans les deux années à venir dont 1 000 au titre de la réduction du temps de travail, ceci portant à plus de 20 000 les embauches réalisées et prévisionnelles entre 1996 et 2001. Ces recrutements sont réalisés indépendamment des recrutements complémentaires liés aux futurs accords OARTT conclus dans les filiales. L'embauche de ces 1000 salariés supplémentaires sera réalisée dans le courant de l'année 2000 dans les secteurs et activités en croissance.

Leader sur le marché des télécommunications en France, contribuant fortement à l'organisation d'une nouvelle branche professionnelle, France Télécom s'associe à la mise en œuvre des politiques publiques favorisant l'emploi.

A ce titre, la politique d'accueil et de qualification des jeunes en apprentissage et en alternance sera poursuivie, amplifiée et enrichie :

- 600 jeunes supplémentaires seront accueillis, portant à environ 3 200 le nombre de jeunes qui sont en permanence formés au sein de France Télécom et à près de 1 600 ceux qui commencent leur formation chaque année.
200 parmi ces 600 jeunes le seront au titre d'un programme spécial «jeunes métiers techniques» en anticipation de recrutements envisagés dans ce secteur à partir de 2002.
- France Télécom, en partenariat avec les acteurs économiques, publics et associatifs des bassins d'emploi, s'engage à tout mettre en œuvre pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et notamment au sein des entreprises du secteur des télécommunications.

Les recrutements qui seront opérés en 2000 et 2001 répondront aux impératifs suivants :

- ils s'inscriront dans la politique de l'emploi définie au niveau du Groupe France.
- ils seront réalisés dès lors que les opérations de mobilité, déploiement, reconversion auront été définies dans la cadre de la politique de bassin d'emploi, les recrutements internes restant la priorité.
- ils concerneront les domaines et activités en croissance et, pour l'essentiel d'entre eux, le renforcement des moyens des unités ou services opérationnels concernés.

Confirmant sa solidarité pour l'emploi, les recrutements envisagés du Groupe privilégieront les cibles précisées ci dessous :

- l'accroissement de la transformation des CDD en CDI, là où ils sont utiles, sur place ou dans d'autres sites, en cohérence avec les besoins de l'entreprise,
- la réintégration de personnels en disponibilité qui pourront bénéficier des accompagnements formation ou en reconversion Capp Avenir, pour s'adapter aux nouveaux métiers,
- l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi – dans le cadre du partenariat noué avec l'ANPE - et notamment des chômeurs de longue durée concernés par les programmes prioritaires nationaux,
- l'accueil au sein des équipes de France Télécom de travailleurs handicapés pour lesquels un effort global se fera à hauteur de :
 - 300 embauches dans le cadre des recrutements prévisibles,
 - 200 jeunes accueillis en alternance et apprentissage.

L'emploi dans une approche globale fera l'objet d'une concertation dans ses aspects politiques et de mise en œuvre au sein d'une instance de type Comité de Groupe. Cette instance sera mise en place au cours du premier semestre 2000.

CHAPITRE IX

Mesures transitoires

IX.1 Accord de branche : traitement de la période transitoire entre le 1/9/99 et la date d'entrée en vigueur de la deuxième loi Aubry.

Les personnels de droit privé de classe I et II continuent de percevoir des mesures conservatoires consistant à leur attribuer une majoration de 10 % (article 5 de l'accord de branche) des heures comprises entre 35 heures et 38 heures. Les personnels de droit privé de classe III et IV se verront attribuer, en remplacement de la majoration de 10 % due, à titre rétroactif et pour solde de tout compte, deux jours de repos.

IX.2 Gestion de la période transitoire intervenant pour une période de 4 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord

Les signataires du présent accord souhaitent que l'ensemble des dispositions puissent bénéficier à tous les salariés de l'entreprise dans un délai de 4 mois à compter de la date d'effet du présent accord. Ils mettront tout en œuvre pour aboutir à la conclusion d'accords locaux dans ce délai et en feront un point privilégié dans les réunions mensuelles de suivi. Toutefois, ils n'excluent pas la signature d'accords locaux au-delà de cette période.

Pour les périodes précédant la signature de l'accord local, les mesures suivantes sont appliquées :

- 1^{ère} hypothèse : signature d'un accord local dans les 4 mois suivant la date d'effet de l'accord national

Il sera déterminé, au prorata de la période entre la date d'entrée en vigueur de l'accord national et de l'accord local, un nombre de jours de temps libre par régime de travail. Les modalités d'attribution de l'équivalent de ces jours sur l'année seront négociées localement.

- 2^{ème} hypothèse : absence d'accord local au bout de 4 mois à partir de la date d'effet de l'accord national

Il appartient au directeur de l'unité opérationnelle ou du service concerné de prendre par mesure unilatérale les dispositions suivantes :

- pour les salariés de classes I et II et les cadres opérationnels de proximité :
 - de déterminer au prorata de la période des 4 mois écoulés, un nombre de jours de temps libre par régime de travail,
 - d'attribuer pour la période à venir le solde de l'équivalent des jours afférents à chaque régime donné, à hauteur de 50 % sous forme de demi-journée et pour le reste sous forme de réduction journalière ou hebdomadaire,
- pour les cadres exécutifs autonomes : octroi de l'équivalent de 14 jours, sous forme de demi-journées, réparties sur l'année avec a minima l'équivalent d'une journée par mois.

CHAPITRE X

Application, durée, suivi, révision

X.1 Accord cadre national et mesures d'application directe

Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord seront applicables au 1^{er} février 2000 pour une durée indéterminée sous réserve des dispositions de l'accord de branche, des deux lois Aubry et des dispositions à venir de la Fonction Publique.

Le présent accord et ses annexes abroge et remplace le titre 2 de l'accord social du 9 janvier 1997. Il fait l'objet d'accords locaux d'application négociés selon les principes négociés au chapitre X.2.

Afin de prendre en compte les dispositions du présent accord les mesures négociées localement en déclinaison de l'accord social devront être réintégréées dans les futurs accords locaux.

Mesures d'application directe

Les dispositions non négociables prenant effet dès la signature de l'accord national sont les suivantes :

- l'amplitude de réduction du temps de travail par régime de travail,
- le nombre de jours travaillés pour les cadres exécutifs autonomes, sous réserve de la signature d'un avenant au contrat de travail pour le personnel de droit privé ou d'un protocole d'accord individuel pour les fonctionnaires,
- le temps partiel sous réserve d'avenant au contrat de travail pour les personnels de droit privé ou d'une décision individuelle pour les fonctionnaires,
- le maintien de la rémunération et l'absence de modération salariale,
- les principes clés de l'organisation du travail,
- le remplacement en temps à hauteur minimale de 50 % des heures supplémentaires et des bonifications ou des majorations afférentes,
- l'incidence des jours d'absence sur la durée du travail,
- les actions de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers et les actions de co-investissement formation,
- le compte épargne temps.

Information et consultation des organisations syndicales signataires au niveau national

Pendant le premier semestre à partir de la date d'entrée en vigueur de l'accord national, l'ensemble des signataires se réunira mensuellement pour examiner les conditions de négociation et de mise en œuvre décentralisée de l'accord.

Suivi et recours

Le suivi sera assuré par la commission nationale de négociation et de concertation, conformément aux dispositions de la loi de 1996. Une première réunion sera tenue avant la fin du premier semestre 2000.

Conformément au décret 96-1226 du 27 décembre 1996, les différends éventuels pouvant intervenir sur l'interprétation de l'accord seront examinés par la commission paritaire de conciliation.

Révision

En concertation avec les syndicats signataires, des aménagements seront apportés, en tant que de besoin, dans l'hypothèse de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles ou d'évolution du contexte économique. Chacun des signataires du présent accord peut demander la révision, totale ou partielle des dispositions de l'accord, en respectant un délai de préavis de 3 mois. Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane de l'ensemble des signataires (employeur d'une part ou organisations syndicales d'autre part), l'accord continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un avenant ou d'un nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des signataires, l'accord continue à s'appliquer entre les signataires qui n'ont pas dénoncé l'accord et à produire ses effets.

X.2 Accords locaux

Mise en œuvre locale

Dès la signature de l'accord national, les négociations s'engageront au plan local pour déclinaison et mise en œuvre au plus tard dans les 4 mois avec l'ensemble des organisations syndicales siégeant en commission de concertation et de négociation locale (CNCL). Les organisations syndicales siégeant en commission nationale de concertation nationale (CNCN) pourront désigner, le cas échéant, leur représentant, salarié de France Télécom, pour siéger en commission locale. Les accords seront signés par les directeurs des unités opérationnelles, des directions régionales, des services nationaux et des divisions.

Les chefs de service nationaux et régionaux seront garants de la cohérence et du respect des orientations nationales entre les différents services qui leur sont rattachés, tout en conservant le souci de déconcentration et de responsabilisation des décisions au plus près du terrain.

Objet de la négociation locale

L'accord local précisera :

- la répartition des activités dans les différents régimes de travail,
- les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail (y compris pour les cadres), la répartition des jours de temps libre à l'initiative de l'entreprise et du salarié,
- le pourcentage de remplacement des heures supplémentaires et des bonifications ou majorations afférentes en temps sans que celui-ci ne puisse être inférieur à 50 %.

Suivi et recours

Les accords locaux conclus en application des dispositions du présent accord relèveront des commissions de concertation et de négociation locales. Une structure de conciliation locale réunira paritairement des représentants de France Télécom et un représentant par organisation syndicale représentative signataire de l'accord examiné. Les organisations syndicales siégeant en CNCN pourront désigner, le cas échéant, leur représentant salarié de France Télécom pour participer à cette instance.

L'accord local précisera les modalités de suivi, de dénonciation ou de révision de tout ou partie de l'accord.

ANNEXES

ANNEXE 1

Durée du travail effectif et amplitude de réduction du temps de travail

1.1 - Temps de travail effectif

« La durée du travail effectif est 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 » (article L 212 4 du code du travail).

Trois éléments cumulés déterminent une situation de travail effectif :

- le salarié doit être à la disposition de l'employeur,
- le salarié doit se conformer aux directives de son employeur,
- le salarié ne doit pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Seules les heures de travail effectif rentrent dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et pour le contrôle du respect des durées maximales de travail.

1.2 - Modalités particulières de décompte

Ces dispositions pourront faire l'objet d'adaptation en lien avec les mesures conventionnelles arrêtées dans l'accord de branche.

Permanences de service

Ce sont les temps pendant lesquels le salarié est en dehors de l'entreprise et peut être joint à son domicile ou dans tout autre lieu par des outils de télécommunications. Ces temps sont exclus du temps de travail effectif et donnent lieu à compensation particulière.

Interventions pendant les permanences de service

Elles sont comptabilisées dans le temps de travail effectif.

Temps de pause

En référence à l'accord de branche « dans les centres d'appel, les salariés soumis de manière continue à des appels fréquents et répétés, dont ils n'assurent pas la maîtrise, bénéficient toutes les deux heures d'une pause rémunérée de 10 minutes assimilées à du travail effectif ».

Rappel : les pauses du 12 et 712 sont maintenues et sont assimilées à du temps de travail effectif.

La pause repas (sous réserve de dispositions plus favorables figurant dans des accords locaux) ainsi que les temps consacrés aux pauses ne sont considérés comme du temps de travail effectif que lorsque les 3 critères définis au paragraphe 1-1 sont réunis. (exemple : pause café ou cigarette pris dans les locaux de l'entreprise).

Tolérance ou liberté

Ces heures ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif dès lors qu'elles ne sont pas travaillées.

Temps de trajet

Le temps qui correspond au parcours du domicile au lieu de travail habituel est exclu du temps de travail effectif.

Déplacement professionnel

La durée des trajets effectués par les salariés avec le véhicule de l'entreprise entre le lieu habituel de travail et les chantiers et entre les chantiers est considérée comme temps de travail effectif.

Les déplacements professionnels effectués en dehors des heures de travail et dans la mesure où le salarié a le choix du moyen de transport et dispose d'une certaine latitude pour vaquer à des occupations personnelles, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. En revanche, dès lors que le salarié est à la disposition de son employeur et exécute une prestation à sa demande en partant de l'entreprise, ce temps doit être assimilé à du temps de travail effectif. Les temps de déplacement pour se rendre, à la demande de l'entreprise, à une formation sur un lieu inhabituel de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

Dans le cadre des interventions en permanence de service, les déplacements sont pris en compte dans le temps de travail effectif et notamment, le cas échéant au départ du domicile.

Repos compensateurs de remplacement

La récupération en temps des heures supplémentaires réellement effectuées et les majorations afférentes ne rentrent pas dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

ANNEXE 2

Modalités relatives au temps partiel

2.1 - Maintien des formes de travail à temps partiel réversible mises en place dans l'entreprise par l'accord social

Les quotités de 50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 % de la durée des différents régimes du travail sous une forme hebdomadaire et mensuelle sont maintenues pour l'ensemble des salariés. Le dispositif renouvelable de temps partiel annuel attribué jusqu'à 80 % inclus est maintenu pour les fonctionnaires. Pour le personnel de droit privé seuls les contrats de travail à temps partiel annualisé (temps scolaire ou non scolaire) conclu avant l'entrée en vigueur de la seconde loi Aubry sont maintenus.

2.2 - Nouvelle définition du temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à :

- la durée hebdomadaire légale du travail ou aux différentes durées propres (durées régimes de base, HAC, HNO,...) à chaque régime de travail telles que définies au chapitre II.2.
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou aux différentes durées de chaque régime de travail définies au chapitre II.2.
- la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou aux différentes durées de chaque régime de travail définies au chapitre II.2.

2.3 - Illustration sur les choix possibles pour les salariés à temps partiel

a) Maintien de la quotité de temps partiel en référence à la durée légale (base 35 heures), tout en maintenant le niveau de rémunération

Le salarié à temps partiel qui opte pour le maintien de sa quotité à temps partiel par rapport à la nouvelle durée de chaque régime de travail bénéficiera d'un nombre de jours de temps libre supplémentaires proportionnel aux nombre de jours accordés aux salariés à temps plein tout en maintenant sa rémunération.

Exemple d'un salarié à 80 % en régime de base en référence à un horaire collectif de service à 38 heures :
Le salarié bénéficiera de 8,8 jours de temps libre supplémentaire (soit 80 % de 11 jours)

Tableau récapitulatif pour les salariés à temps partiel en régime de base en équivalent jours de temps libre

Situation du salarié à temps partiel	Régime du service = 38 heures	Régime du service = 39 heures
50 %	5,5 jours de temps libre par an	8,3 jours de temps libre par an
60%	6,6 jours de temps libre par an	9,9 jours de temps libre par an
70%	7,7 jours de temps libre par an	11,6 jours de temps libre par an
80%	8,8 jours de temps libre par an	13,2 jours de temps libre par an
90 %	9,9 jours de temps libre par an	14,9 jours de temps libre par an

Tableau récapitulatif pour les salariés à temps partiel en régime modulé en équivalent jours de temps libre

Situation du salarié à temps partiel	Régime du service = 38 heures
50 %	7 jours de temps libre par an
60 %	8,4 jours de temps libre par an
70 %	9,8 jours de temps libre par an
80 %	11,2 jours de temps libre par an
90 %	12,6 jours de temps libre par an

Tableau récapitulatif pour les salariés à temps partiel en régime HAC en équivalent jours de temps libre

Situation du salarié à temps partiel	Régime du service = 36 heures	Régime du service = 35 heures	Régime du service = 34 heures
50 %	3 jours de temps libre par an	3,5 jours de temps libre par an	4 jours de temps libre par an
60 %	3,6 jours de temps libre par an	4,2 jours de temps libre par an	4,8 jours de temps libre par an
70 %	4,2 jours de temps libre par an	4,9 jours de temps libre par an	5,6 jours de temps libre par an
80 %	4,8 jours de temps libre par an	5,6 jours de temps libre par an	6,4 jours de temps libre par an
90 %	5,4 jours de temps libre par an	6,3 jours de temps libre par an	7,2 jours de temps libre par an

La répartition de ces jours de temps libre pourra prendre différentes formes (conversion possible en heures pour les salariés à temps partiel dont l'organisation du travail est hebdomadaire ou mensuelle) et donnera lieu à une concertation entre le salarié et son responsable hiérarchique. Cette nouvelle organisation du temps de travail sera formalisée par avenant au contrat de travail pour les salariés de droit privé et par une décision individuelle pour les fonctionnaires.

b) Pour le personnel de droit privé, maintien de l'horaire actuel avec compensation salariale

Le salarié qui opte pour le maintien de son régime actuel (sans bénéficier de jours de temps libre supplémentaire) se verra attribuer une compensation en terme de rémunération calculée selon le principe suivant :

Exemple d'un salarié à temps partiel sur un régime de base

Un salarié contractuel à temps partiel bénéficie aujourd'hui d'un salaire calculé sur la base d'un salaire temps plein (référence : 169 heures proportionnel au pourcentage de temps partiel).

Illustration :

Situation d'aujourd'hui : soit un salarié rémunéré à temps plein 200 000 F annuel ; son temps partiel à 80% se matérialise pour le personnel de droit privé par une rémunération égale à 80 % x 200 000 = 160 000 F.

Situation de demain : ce salarié sera à un pourcentage de rémunération de temps partiel de 86,4 % de 169 heures au lieu de 80 % calculée comme suit :

$$1723,8 \times 0,8 / 1596 \text{ \{ où } 1723,8 \text{ heures} = 45,4 \text{ sem.} \times 39 \text{ h} - 6 \text{ j (4 RE et 2 BONI)} \times 7,8 \text{ h} \}.$$

Compensation salariale en cas de maintien des horaires

Situation antérieure du salarié à temps partiel	Compensation en pourcentage du salaire de référence temps plein
Salarié à 50 %	54 %
Salarié à 60 %	64,80 %
Salarié à 70 %	75,60 %
Salarié à 80 %	86,40 %

c) Retour à temps plein

Tout salarié à temps partiel peut demander un retour à temps plein sous réserve du respect des dispositions de l'article L 212-4-9 du code du travail pour le personnel de droit privé et du décret n° 82-624 du 20/7/82 pour le personnel fonctionnaire.

ANNEXE 3

Organisation du travail et modalités d'aménagement du temps de travail

Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail

a) Réduction dans le cadre de la semaine

Il s'agit de répartir, entre les jours de la semaine, les heures de réduction comprises entre l'horaire collectif actuel de l'entité et le futur horaire.

Deux options sont possibles : soit une répartition égale de la réduction entre les jours de la semaine soit une réduction inégale notamment en mettant en place des semaines comprimées (à travers notamment la semaine en 4,5 ou 4 jours, alternance de semaine de 4 ou 5 jours, de 3, 5, 6 jours) ou décalées (par ex, du lundi au jeudi, du mercredi au samedi, ...).

b) Organisation sous forme de cycle de travail

Elle peut être mise en place si les variations d'activité sont prévisibles, programmables et habituelles (dont le fonctionnement en service continu).

Cette organisation repose sur un mode de répartition fixe et répétitif de la durée du travail sur plusieurs semaines. Elle permet notamment la mise en place d'équipes successives, chevauchantes ou de concentrer la réduction sur des journées ou demi-journées et s'inscrit sur une période au maximum de douze semaines.

c) Réduction sous forme de jours de temps libre

Les jours peuvent être répartis dans le mois, le trimestre ou, sauf cas exceptionnel, sur une période plus longue. Ceci fera l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales locales. En tout état de cause, ils doivent être pris au maximum dans la limite de l'année civile, ils ne peuvent être reportés sur l'exercice suivant, à l'exception des jours de co-investissement pour des formations qualifiantes et des actions de développement personnel.

d) Organisation du travail à temps convenu

France Télécom souhaite poursuivre le développement d'organisation du travail à temps convenu conciliant les aspirations sociales des personnels à mieux articuler leur temps de travail et leur temps libre avec les impératifs de qualité de service.

Cette modalité d'organisation du travail :

- devra permettre le bon fonctionnement des services et leur optimisation,
- s'examinera en respectant les durées annuelles effectives du temps de travail telles que précisées pour chaque régime,
- s'étudiera au sein de chaque service de l'unité sur la base du volontariat.

Cette modalité d'organisation du travail doit respecter les grands principes précisés dans l'accord sur l'organisation du travail et pourra à tout moment être remise en cause par décision managériale dans un délai de prévenance défini localement (personnel concerné et responsable de l'unité), ou en cas d'événement majeur (plans Cristel, absences simultanées et imprévues compromettant gravement la qualité du service au client).

e) Modulation du temps de travail

Il s'agit de définir des périodes pendant lesquelles la durée du travail va être modulée. Chaque période s'inscrira au plus dans le cadre de 12 semaines.

L'accord local est obligatoire et devra préciser :

- les activités visées soumises à fluctuation (par exemple: secteur audiovisuel, activités touristiques, événements économiques, socio-culturels, activités de consolidation comptable et financière...),
- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation du temps de travail,
- la période de modulation, sans que celle-ci puisse être supérieure à 12 semaines,
- la répartition de la durée du travail,
- le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, notamment la limite haute de la modulation (sans que celle-ci puisse excéder 42 heures hebdomadaires) et le cas échéant la limite basse. Le nombre de semaines de haute activité ne pourra excéder 12 par an.
- la durée maximale moyenne hebdomadaire sur une période consécutive glissante de 10 semaines sans que celle ci puisse être supérieure à 44 heures,
- le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation du temps de travail et des salariés dont le contrat de travail a été interrompu au cours de la même période,
- les règles selon lesquelles est établi un programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou équipes concernées et le cas échéant, l'organisation de l'activité des salariés selon des calendriers individualisés,
- les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents,
- l'application de l'accord de modulation, le cas échéant, à des salariés en CDD ou aux titulaires d'un contrat de travail temporaire,
- la détermination d'un délai de prévenance pour un ajustement des horaires sans que celui-ci puisse être inférieur à 7 jours,
- les modalités de consultation des organisations syndicales pour la présentation du programme indicatif de modulation et en cas de modification de ce programme,
- les clauses obligatoires pour le temps partiel modulé énumérées par l'article 12.5 de la seconde loi Aubry.

ANNEXE 4

Garanties collectives et modalités de décompte des heures supplémentaires

4.1 - Garanties collectives

Ces garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés couverts par l'accord ; seules les dispositions relatives à la durée du travail et leur décompte horaire ne sont pas applicables aux cadres exécutifs autonomes.

Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

- la durée hebdomadaire maximale de travail effectif est de 48 heures (sauf dérogations accordées par l'administration du travail) et de 44 heures en moyenne sur 10 semaines.
- en cas de modulation, la durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 42 heures.

Durée journalière de travail effectif

- la durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures.
- toutefois cette durée peut être portée à 12 heures en cas d'intervention exceptionnelle notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnement 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'auraient pas été résolues dans le cadre de l'organisation normale du travail. La dérogation est limitée à 5 jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.
- la durée journalière de travail effectif dans les centres en relation directe avec le client est au maximum de 9 heures. Toutefois, il est recommandé de ne pas dépasser 8 heures.
- le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne peut dépasser 8 heures en moyenne par période de 24 heures.

Amplitude maximale journalière de présence

L'amplitude maximale de présence d'une journée est de onze heures, sauf en cas de dérogation à la durée journalière de travail.

Pauses

- l'inter-vacation du déjeuner est au minimum de 45 minutes et au maximum de 2 heures, sauf dans le cadre de journées continues.
- tout travail quotidien de plus de 6 heures donne lieu à une pause minimum de 20 minutes non comptabilisée dans le temps de travail effectif.

Repos

- le maintien de deux jours de repos consécutifs est recommandé ; toutefois et notamment en raison de l'obligation de continuité de service, ces jours peuvent être fractionnés,
- le temps de repos quotidien minimal par période de 24 heures est de 11 heures consécutives. Cette durée peut être portée à 9 heures :
 - soit à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement de service pour les salariés travaillant en équipes successives et en cas de changement d'équipe, sous réserve d'en informer l'inspection du travail pour le personnel de droit privé,

- soit en cas d'intervention exceptionnelle notamment à la suite de pannes importantes ou de dysfonctionnements 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'auraient pas été résolues dans le cadre de l'organisation normale du travail. Les salariés devront bénéficier, en contrepartie, de l'octroi d'une période de repos prise dans la semaine qui suit et équivalente à la différence ou par exception d'une indemnité compensatrice.
- tout salarié ne peut travailler plus de 6 jours continus ;
- il est recommandé de ne pas travailler plus de deux nuits consécutives ;
- cas particulier des services en continu : sans préjudice des dispositions de l'article L 221- 9- 13° du code du travail, les activités liées à la permanence du fonctionnement et de l'utilisation des réseaux (c'est-à-dire l'exploitation des systèmes informatiques, la maintenance des services d'assistance aux clients liés aux activités d'exploitation du réseau ou tout autre service et qui présenterait dans l'avenir les mêmes caractéristiques de lien avec la permanence du fonctionnement et de l'utilisation du réseau) impliquent et autorisent l'exploitation en continu 7 jours sur 7 de certaines unités ou parties d'unités opérationnelles, ce qui autorise la dérogation au repos dominical et le repos hebdomadaire donné par roulement. Le repos par roulement doit donner lieu à l'établissement d'un calendrier trimestriel prévisionnel afin que les salariés concernés puissent planifier et organiser leur temps libre. Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaire consécutif. Toute dérogation à ce principe liée à l'obligation de permanence du fonctionnement des réseaux doit faire l'objet d'un accord local. Les salariés devront en outre bénéficier d'un dimanche au minimum par mois.
- Congés payés : une fraction d'au moins quinze jours ouvrables continus doit être attribuée pour la période du 1/5 au 31/10. Les jours restant dus sont attribués en une ou plusieurs fois dans le respect des dispositions légales.

Cas particulier d'un travail occasionnel de nuit et de dimanche

Le travail occasionnel d'un dimanche donne lieu à une majoration de 100 % ou à une compensation en temps équivalente, le jour de repos hebdomadaire étant récupéré ultérieurement.

Les heures de travail occasionnel entre 22 heures et 6 heures sont considérées comme travail de nuit. Dès lors qu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, ces heures donnent lieu à une majoration de 50 % ou à une compensation en temps équivalente.

En cas de travail d'un dimanche également jour férié, seule la majoration la plus favorable s'applique. En cas de travail la nuit d'un dimanche ou la nuit d'un jour férié, la majoration est de 110 % au lieu de 100 %.

Ces dispositions annulent et remplacent les pratiques antérieures.

Cas particulier d'un travail un jour férié

Le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu, au choix du salarié, à une majoration de 100 % ou à une compensation en temps d'une journée.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels pour événements familiaux sont ceux actuellement en vigueur à France Télécom.

4.2 - Modalités de décompte des heures supplémentaires

Les modalités de décompte des heures supplémentaires varient en fonction des différents modes d'organisation de la réduction du temps de travail.

Modes d'organisation de la réduction du temps de travail	Modalités de décompte au regard de la loi Aubry 2
Réduction hebdomadaire	Les heures supplémentaires sont décomptées sur une base hebdomadaire, à partir de la 36 ^{ème} heure.
Réduction dans le cadre d'un cycle d'au plus 12 semaines	Constituent des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail.
Réduction dans le cadre d'une modulation d'au plus 12 semaines	3 seuils de déclenchement existent : <ul style="list-style-type: none">- les heures excédant la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord qui ne peut excéder 42 heures,- les heures réalisées au delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée de la période de modulation,- les heures excédant la durée moyenne annuelle de 35 heures et, en tout état de cause, de 1 600 heures.
Réduction sous forme d'un nombre de jours de temps libre, dont la répartition se fait sur une base annuelle	2 seuils de déclenchement existent : <ul style="list-style-type: none">- les heures excédant 39 heures hebdomadaires,- les heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, la durée annuelle de 1 600 heures.
Réduction sous forme de jours d'un nombre de temps libre répartis sur des périodes de 4 semaines	2 seuils de déclenchement existent : <ul style="list-style-type: none">- les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires,- les heures réalisées au-delà de 140 heures (soit 35x4), sur une période de 4 semaines.

4.3 - Mesure du temps de travail

Selon les activités, la comptabilisation du temps de travail ou des journées travaillées peut se faire soit électroniquement soit par un système auto-déclaratif validé par le supérieur hiérarchique. Quel que soit le mode de décompte retenu, il doit permettre au manager et à son collaborateur d'avoir une discussion, au moins annuelle, sur la charge de travail, sur les objectifs assignés et sur les moyens octroyés et pour les cadres exécutifs autonomes sur le respect de l'amplitude journalière de présence. Pour les cadres exécutifs autonomes, un registre fera apparaître chaque année et pour chaque cadre un récapitulatif du nombre de journées ou demi journées travaillées. Ce document devra être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant un délai de trois ans.

Les conditions de mise en place de ces modalités de décompte du temps de travail (notamment les conditions de validation, de régularisation...) seront précisées localement.

ANNEXE 5

Mise en œuvre de l'accord

Les signataires conviennent de s'assurer de la bonne mise en œuvre des dispositions de l'accord, tant au niveau national que local.

Pour ce faire, France Télécom s'engage à développer un programme ambitieux d'accompagnement à la hauteur des enjeux.

Il s'agira d'une part, d'informer sur le sens, le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'accord, d'autre part, d'apporter un soutien managérial et fonctionnel aux acteurs de la négociation locale dans le domaine du dialogue social et du pilotage du changement organisationnel.

Communication interne

Elle concernera l'ensemble des salariés, et utilisera l'ensemble des vecteurs de communication disponibles, tant nationaux – Fréquences, Intranet, AFT, ... – que locaux.

Elle aura pour objectif non seulement d'explicitier le plus largement possible les enjeux et contenu de l'accord mais également de mettre en évidence les résultats obtenus dans les négociations locales.

L'essentiel de cette communication se déroulera dans les trois mois suivant la signature de l'accord national, et sera l'une des priorités des responsables de la communication à tous les niveaux en lien avec la filière RH.

Soutien et accompagnement à la négociation locale

Les négociations dans chaque service concerné, se feront au sein des commissions de concertation et de négociation locales compétentes. Elles porteront pour l'essentiel sur les points suivants :

- calendrier de mise en œuvre de l'ARTT,
- définition des contraintes de service – horaires d'ouverture, horaire décalés , ...
- modalités de réduction du temps de travail,
- modalités de mise en œuvre pour les cadres,
- évolution des temps partiels et de l'horaire variable (le cas échéant),
- évolution du temps convenu,
- insertion professionnelle des jeunes et du public fragilisé,
- suivi des actions de découverte de l'entreprise et de ses nouveaux métiers, des actions de co-investissement formation,

Les directeurs d'unité veilleront à associer le plus largement l'ensemble de leur encadrement à cette négociation, et en particulier les chefs de groupe. Il apparaît clairement que la mise en œuvre de l'ARTT doit représenter une opportunité privilégiée pour faire des managers de France Télécom les « premiers DRH de leurs collaborateurs ». Les médecins de prévention pourront être associés aux réflexions sur l'organisation du travail et l'aménagement réduction du temps de travail.

Les dispositifs concernant le développement des compétences managériales des cadres, tels l' Ecole des réseaux ou les plates-formes décentralisées du management, seront utilisés au maximum afin de mettre les négociateurs locaux dans les meilleures conditions de travail et de responsabilité.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES

France Télécom

Pour la **CFDT** :
Paris, le

Le Président
Michel BON

Pour la **CFTC** :
Paris, le

Pour la **CGC** :
Paris, le

Pour la **CGT** :
Paris, le

Pour **FO** :
Paris, le

Pour **SUD** :
Paris, le