

Accord social

Textes et commentaires

SOLIDAIRES
UNITAIRES
DEMOCRATIQUES

scd

Février 1997

Pas social, pas d'accord !

SUD n'a pas signé cet accord social. Nous ne l'avons pas fait, non pas parce que nous sommes opposés par principe à des accords avec la direction, mais parce que tout simplement ce texte est mauvais.

SI L'EMPLOI EST AU COEUR DE VOS PRÉOCCUPATIONS, LE LICENCIEMENT EST LA CONDITION DE MES BÉNÉFICES !



Il cautionne les suppressions massives d'emplois, environ 12 000 entre 1996 et 1997. L'insertion des jeunes promise par le texte se réduit à des bonnes intentions, le recrutement final de ceux-ci n'étant pas garanti. Il aggrave la flexibilité du travail dans des conditions propices à tous les dérapages. L'arbitraire et les injustices actuelles en matière de promotion seront aggravées par le nouveau dispositif.

Une véritable négociation sociale aurait été possible à France Télécom.

Une telle négociation aurait dû avant tout porter sur l'emploi. Alors qu'une étude commandée par l'Union européenne prévoit que les opérateurs historiques des télécommunications risquent de perdre des centaines de milliers d'emplois si rien n'est fait, le maintien de l'emploi est un objectif majeur.

Alors que France Télécom est la première entreprise française en matière de bénéfices - près de 10 milliards - et que le secteur des télécommunications est en pleine croissance, il est inadmissible que des milliers d'emplois soient supprimés.

Ce maintien de l'emploi est possible si la direction accepte de réduire massivement le temps de travail pour toutes et tous.

Un passage à 32 heures par semaine, sans réduction de salaire, aurait un effet dynamique sur l'emploi en permettant un recrutement massif.

Sur la base de 32 heures hebdomadaires, il serait possible ainsi par exemple de passer pour celles et ceux qui le désireraient à la semaine de 4 jours dans de bonnes conditions.

Avec une réduction massive du temps de travail pour toutes et tous, il serait possible de discuter de l'organisation du travail pour améliorer le service public, pour satisfaire encore mieux les usagers, sans que cela soit contraire aux intérêts du personnel.

Au delà de la question de l'emploi, il faut que le personnel puisse avoir des perspectives de carrière qui lui soit garanties.

Le projet de texte qui nous avait été fourni indiquait que France Télécom s'engageait à ce que chaque agent puisse bénéficier au moins une fois d'une promotion dans sa carrière. Cet engagement disparaît du texte définitif.

Pour SUD, la promotion doit être un droit pour toutes et tous, et ne doit pas être soumise au bon vouloir de la hiérarchie.

Voilà quel aurait dû être le contenu d'un accord à France Télécom. Tel n'a pas été hélas le cas. La direction a réussi à imposer ses vues.

Une telle situation ne doit plus se reproduire. Il faut construire un véritable contre pouvoir à France Télécom pour qu'enfin les aspirations du personnel soient prises en compte. C'est le rôle que se fixe SUD.

Cette brochure vise à mettre à disposition du personnel le texte de l'accord afin que chacune et chacun puisse se faire une idée par soi-même.

- PREAMBULE -

"NOUS ALLONS VOUS FAIRE AIMER L'AN 2000" telle est l'ambition que nourrit France Télécom pour ses clients.

France Télécom ne pourra la réaliser qu'en la faisant partager et vivre par l'ensemble de ses personnels. Pour cela, l'entreprise se doit de leur offrir une visibilité et un degré suffisant de confiance sur leur avenir au sein de l'entreprise.

Dans la mutation importante que vit l'entreprise, l'emploi constitue pour chaque membre du personnel, comme pour France Télécom, une préoccupation majeure. C'est pourquoi Direction et Organisations Syndicales ont engagé depuis plusieurs mois des discussions portant sur différents objectifs jugés prioritaires dans ce domaine :

- Participer à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes, tout en répondant aux besoins en compétences nouvelles de l'entreprise, par un nouvel élan de la politique d'accueil des jeunes au sein de France Télécom.

- Répondre au souhait de chacun de mieux adapter les rythmes de travail à la vie personnelle tout en étant plus disponible pour nos clients et pour faire encore mieux apprécier l'ensemble des produits et services de France Telecom.

- Offrir à chaque membre du personnel les meilleures chances de développement de carrière et de promotion professionnelle et faire ainsi bénéficier les clients de France Télécom du haut niveau de compétences et de motivation de l'entreprise. Car c'est avec les femmes et les hommes présents aujourd'hui à France Télécom que se construit l'avenir de l'entreprise.

En concluant le présent accord social, les parties signataires marquent leur volonté de parvenir à des résultats très significatifs et très rapides quant à l'atteinte de ces objectifs, en offrant à l'ensemble des structures opérationnelles des outils de négociation et de mise en oeuvre, dans le cadre de la politique d'emploi définie au niveau de l'entreprise.

Le présent accord cadre comprend trois titres :

- L'insertion professionnelle des jeunes
- L'aménagement/réduction du temps de travail pour les personnels
- La promotion pour les personnels

Les modalités de mise en oeuvre, de suivi et de révision du présent accord sont définies, titre par titre, en fonction des thèmes abordés.

L'accord social est précédé d'un préambule, destiné à associer l'ensemble du personnel à la stratégie de l'entreprise. "Nous allons vous faire aimer l'an 2000". Il ne s'agit donc pas seulement d'un message destiné à la clientèle, mais également au personnel avec lequel France Télécom veut passer un contrat de confiance. Louable préoccupation !

La DG reconnaît dans ce préambule que l'emploi est une préoccupation majeure du personnel.

Pourtant ce texte n'y répond en aucune façon. Il ne garantit même pas le maintien de l'emploi à France Télécom. Michel Bon a annoncé le recrutement de 6000 personnes pour 1996 et 1997. Remarquons que ce chiffre n'apparaît nulle part dans l'accord. En supposant même que cette promesse soit tenue, on est bien loin du compte. Pendant la même période, 7000 personnes partiront à la retraite et 11 000 sont susceptibles de partir en congés de fin de carrière. En deux ans, 12 000 suppressions d'emplois sont donc annoncées !

De plus, le recrutement de 6000 jeunes annoncé en juin dernier par Michel Bon n'a jamais été "négocié". On aurait pourtant pu penser que le nombre de postes à combler ainsi que leur mode de recrutement auraient fait partie de la "négociation emploi" ! Il n'en a rien été. Seulement 800 fonctionnaires seront recrutés, uniquement en province. Les signataires de l'accord n'ont même pas réussi à obtenir que les 6000 recrutés soient des fonctionnaires, alors même que la loi le permet !

Le présent accord affiche des objectifs très significatifs et rapides, mais ne donne à un aucun moment, les moyens d'en vérifier concrètement la traduction en matière de créations d'emplois.

TITRE I :

L'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES JEUNES

- Aider chaque jeune à concrétiser son projet professionnel
- Le former et le préparer à un emploi
- Contribuer au développement local

LES ORIENTATIONS

France Télécom décide de favoriser l'accueil et l'insertion professionnelle des jeunes.

Les objectifs poursuivis sont:

Pour l'entreprise:

- de participer à l'effort national en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et de la lutte contre l'exclusion ;
- d'accueillir des jeunes afin de développer des compétences qui pourront être utiles à l'avenir de France Telecom.

et pour les jeunes:

- hors statut scolaire, d'accéder à des dispositifs privilégiant, soit l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle reconnue, soit l'adaptation au poste de travail ;
- sous statut scolaire ou universitaire, de compléter et d'enrichir leur cursus scolaire ou universitaire par une première expérience professionnelle.

France Telecom s'engage ainsi à accueillir et à former des jeunes sur l'ensemble des niveaux du système éducatif, à savoir sur les niveaux V (CAP/BEP), IV (BP, BAC PRO), III (BTS/DUT), II et I (BAC + 4 ou 5, diplôme d'ingénieur).

France Télécom souhaite avant tout privilégier la qualité de la mise en place de ces dispositifs en s'appuyant sur l'expérience acquise suite à l'introduction des contrats d'apprentissage par l'accord du 6 juillet 1994.

Néanmoins elle a l'ambition, dès 1997, d'accueillir en permanence, au moins 1 000 jeunes en formation par alternance et ce, en maintenant l'effort accompli dans le domaine de l'apprentissage.

Le chapitre I du présent accord social laisse, au niveau local, le choix des dispositifs, du nombre de jeunes concernés ainsi que des filières et des niveaux de formation. Dans cette optique, chaque unité opérationnelle doit se sentir partie prenante de la réussite de l'objectif national. Une coordination des actions conduites est assurée dans chaque bassin d'emploi par le Délégué Régional à l'Emploi.

Dans ce texte, France Télécom s'engage à participer à l'effort national en faveur de l'emploi des jeunes. Il s'agit là d'une intention louable. En effet, une entreprise qui se dit "citoyenne" n'a pas seulement des missions vis-à-vis du service public. Elle doit en avoir également vis-à-vis de la société, et notamment de l'emploi.

Aujourd'hui, la France compte plus de 3 millions de chômeurs, auxquels il faut ajouter plus de 2 millions d'exclus et de travailleurs précaires. Lutter pour l'emploi devrait donc être une priorité pour tous, et en particulier pour les entreprises publiques.

Pourtant, le texte qui nous est présenté ne correspond en rien à l'attente que l'on est en droit d'avoir de la part de France Télécom. Le seul engagement précis est celui d'accueillir en permanence 1000 jeunes en formation par alternance.

Si ce type de formation peut conduire à l'insertion professionnelle d'un certain nombre de jeunes, on ne peut se contenter de cet objectif.

Les jeunes n'ont en effet aucune garantie d'embauche à la fin de leur formation. Or c'est l'élément essentiel, pour garantir réellement un niveau d'emploi suffisant à France Télécom et surtout pour permettre une réelle insertion professionnelle.

CHAPITRE 1:

ACTIONS ET DISPOSITIFS RETENUS

Quatre dispositifs répondant aux orientations ci-dessus sont mis en oeuvre :

- les contrats d'apprentissage
- les contrats de qualification
- les contrats d'adaptation
- les stages écoles

LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Par ce dispositif, France Telecom s'inscrit dans la continuité de la démarche et des engagements pris au moment de l'accord du 6 juillet 1994, à savoir contribuer à la formation générale des jeunes pour ses propres besoins ou pour ceux d'autres entreprises afin de favoriser leur entrée dans la vie professionnelle.

LES CONTRATS DE QUALIFICATION

Les contrats de qualification sont mis en place pour former et pour faciliter le recrutement de jeunes qui n'ont pas atteint le niveau suffisant par rapport aux postes de travail proposés. Ils permettent d'en faire un outil de pré-recrutement par la souplesse qu'ils offrent.

LES CONTRATS D'ADAPTATION

Les contrats d'adaptation sont mis en place pour des jeunes susceptibles d'occuper rapidement un emploi, sous réserve qu'une formation complémentaire à leur formation initiale leur soit dispensée. La finalité de ce dispositif permet de l'utiliser comme outil de pré-recrutement à court terme.

LES STAGES ECOLE

Les stages école constituent pour le jeune un moyen de confronter sa formation scolaire et universitaire à la réalité de l'entreprise et de construire ainsi son projet professionnel.

Ces stages permettent à France Telecom d'atteindre trois objectifs:

- articuler les compétences et les formations avec les métiers,
- constituer un vivier de recrutement à moyen terme,
- faciliter au corps enseignant l'accès aux pratiques professionnelles.

C'est pourquoi, France Telecom s'engage à intensifier ses relations avec les écoles et les universités, notamment par le biais de nouveaux partenariats conclus au niveau national ou local.

Ces dispositifs vont donner lieu à des exonérations de charges sociales pour France Télécom.

L'apprentissage est déjà en oeuvre à France Telecom, depuis l'accord du 6 juillet 1994. L'apprentissage ne s'adresse pas seulement aux élèves préparant un CAP mais aussi à des étudiants préparant un diplôme supérieur.

A l'issue de leur formation, les apprentis peuvent être embauchés par France Télécom, si la formation préparée est en cohérence avec les activités de l'entreprise. Dans le cas contraire, ils sont orientés vers d'autres secteurs.

Les contrats de qualification s'adressent à des jeunes qui n'ont pas le niveau de diplôme leur permettant d'avoir accès à un emploi. En conséquence, France Telecom forme ces jeunes pour leur faire atteindre le niveau suffisant.

Les contrats d'adaptation s'adressent, par contre, à des jeunes ayant déjà une formation scolaire, mais ayant besoin d'une formation complémentaire. Celle-ci est assurée par France Télécom. Elle doit amener les jeunes concernés à entrer rapidement dans le marché du travail à l'issue de leur formation.

Les stages école, enfin, sont directement liés à un cursus scolaire dans lequel sont prévus des stages en entreprise.

Des partenariats seront conclus entre les écoles ou universités et France Télécom, tant au niveau national qu'au niveau des bassins d'emplois.

Tous ces contrats ne donnent pas de garanties d'embauche, mais permettent à France Télécom de se constituer un "vivier" de recrutement de personnels contractuels, à plus ou moins court terme.

Les meilleurs, ou jugés comme tels, auront une chance d'être embauchés dans les mois qui suivent, les autres devront chercher ailleurs, éventuellement munis d'une lettre de recommandation.

Le risque est grand que ceux qui seront recrutés à l'issue de leur stage le soient en contrat à durée déterminée (CDD) et que l'on voit donc se développer des emplois précaires à France Télécom.

Une convention de stage sera conclue entre le jeune, son école ou université et France Télécom qui prévoiera notamment une clause de confidentialité et de propriété industrielle.

A l'issue du stage, un certificat de fin de stage sera délivré au jeune, et dans l'optique de l'alimentation d'un vivier de recrutements, une fiche d'appréciation du stagiaire sera établie.

Par ailleurs, une lettre de recommandation pourra être rédigée à la demande du jeune dans la mesure où il a donné entière satisfaction

Indemnisation et rémunération (cf: Annexes 1 et 2).

CHAPITRE 2: RECOMMANDATIONS POUR LA MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS

La réussite de ces actions repose essentiellement sur la qualité des relations entre les différents acteurs de ces dispositifs que sont le jeune, l'organisme de formation et France Telecom.

La pré-sélection des jeunes en formation par alternance - y compris pour les candidatures de jeunes parvenues directement à France Telecom - s'effectue notamment à travers les partenariats locaux conclus avec l'ANPE dans le cadre de l'accord national du 6 septembre 1996, mais aussi par l'intermédiaire des CFA ou par des organismes de formation agréés.

Tous les efforts sont faits pour assurer aux jeunes un accueil et un suivi de qualité, quel que soit le dispositif auquel ils appartiennent.

Dans cette optique, France Telecom recommande que soit nommé, dans chaque bassin d'emploi, un responsable de l'insertion professionnelle des jeunes. Son rôle est d'animer et de coordonner les interventions des différents partenaires pour chacun des dispositifs.

Par ailleurs, chaque jeune est confié à un tuteur ainsi qu'à un accompagnateur choisi parmi l'encadrement.

Le tuteur -ou maître d'apprentissage- doit disposer d'une expérience professionnelle suffisante pour transférer les compétences nécessaires. Il est choisi par la hiérarchie sur la base du volontariat.

Le tuteur -ou maître d'apprentissage- a pour rôle de veiller à l'intégration et au soutien quotidien du jeune dans son parcours de formation-professionnalisation. La formation théorique peut être dispensée, selon les cas, soit par le Service National d'Enseignement de France Telecom, soit par des organismes de formation externes agréés.

Le tuteur -ou maître d'apprentissage- en lien avec le responsable de l'insertion professionnelle des jeunes, identifie les tâches qui permettent l'acquisition des connaissances indispensables et met progressivement le jeune sur des situations de travail formatrices.

Il existe aujourd'hui au niveau de chaque bassin d'emploi (correspondant au territoire géographique d'une DR) un comité de gestion de l'emploi, avec à sa tête un délégué régional à l'emploi. Le texte met en place également un responsable de l'insertion professionnelle des jeunes. Ce responsable sera chargé de faire le lien entre les divers partenaires : ANPE, CFA, organismes de formation agréés et services d'accueil.

Chaque jeune, quel que soit son contrat, sera encadré par un tuteur et par un accompagnateur. Les tuteurs existaient déjà depuis la mise en oeuvre de l'apprentissage mais leur nombre était encore limité. Avec l'objectif de 1000 jeunes en contrats de formation, il va falloir nommer des centaines de tuteurs et donc assurer leur formation, dans un délai assez rapide.

Seuls les agents volontaires pourront être désignés. Ils recevront une formation spécifique. En ce qui concerne cette dernière, la seule précision est sa durée maximale (40 heures), mais rien n'est dit sur le contenu, ni sur l'organisme qui assurera cette formation. Pour attirer les volontaires, le texte prévoit que soit reconnue la reconnaissance des compétences au moment de l'entretien de progrès. Faisant le lien avec le niveau de promotion, la validation des compétences constituerait un élément du dossier soumis au jury d'examen.

Le rôle du tuteur est très important dans le processus de formations par alternance. Mais, il faut lui laisser les moyens et le temps d'exercer son rôle dans de bonnes conditions, et en particulier le détacher largement de ses activités quotidiennes. Le risque est grand que le tuteur ait à faire son travail en plus de son rôle de soutien du jeune en formation.

De plus, il n'est pas spécifié si un tuteur aura un ou plusieurs jeunes à suivre. Or c'est un élément essentiel de la qualité du soutien.

Le jeune observe les horaires du service auquel il est rattaché ; ceux-ci étant adaptés pour lui permettre de suivre dans de bonnes conditions son cursus de formation interne et externe.

De son côté, le tuteur -ou maître d'apprentissage- peut bénéficier, pour mener à bien sa mission, d'une formation spécifique pouvant aller jusqu'à 40 heures.

Une reconnaissance des compétences développées par le tuteur -ou maître d'apprentissage- dans le cadre de cette mission est validée au moment de l'entretien de progrès.

Le rôle de l'accompagnateur est de conseiller le jeune et de lui répondre sur des questions relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise, ainsi que de l'informer sur toutes les opportunités d'emploi liées au métier auquel il se forme. Par ailleurs, l'accompagnateur aide le jeune dans sa recherche d'emploi à l'issue de sa formation par alternance-notamment-en lui faisant-bénéficier de son réseau relationnel.

Les missions différentes de l'accompagnateur et du tuteur -ou maître d'apprentissage- sont préférentiellement assumées par deux personnes distinctes, mais peuvent être assurées par le seul tuteur ou maître d'apprentissage.

CHAPITRE 3: ACCES A L'EMPLOI

France Telecom se donne comme ambition d'intégrer le maximum de jeunes en formation dans ses plans de recrutement.

Dans l'hypothèse où France Telecom ou ses filiales ne peuvent recruter ces jeunes en fin de formation en alternance, une aide à la recherche d'emploi leur est proposée au sein du bassin d'emploi.

CHAPITRE 4 : INFORMATION ET COMMUNICATION AUX SERVICES

Un document reprenant les orientations et la mise en oeuvre des dispositifs en faveur de l'accueil et de l'intégration des jeunes à France Telecom est diffusé aux services.

Il indique, notamment pour les contrats de formation par alternance et pour les formations de tuteurs, les coordonnées des interlocuteurs locaux des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA IM - AGEFOS PME) auxquels France Telecom souhaite adhérer par le présent accord et qui participent au financement de ces deux actions.

CHAPITRE 5 : INFORMATION ET COMMUNICATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Au plan national France Telecom présente une fois par an un bilan quantitatif et qualitatif aux organisations syndicales signataires, dans le cadre d'une commission nationale de suivi. Cette dernière est compo-

Le texte précise que les jeunes en formation sont soumis aux mêmes horaires que leurs collègues. Ceci ne fait que respecter le code du travail, puisque le règlement intérieur s'adresse à l'ensemble des personnels, quels que soient leurs statuts. La seule réserve est qu'effectivement, leurs horaires doivent être aménagés pour leur permettre de suivre leur cursus de formation.

Par contre, à aucun moment, il n'est précisé que ces jeunes n'ont pas à effectuer un service "normal". Leur contrat précise néanmoins qu'ils sont là pour se former et non pour constituer un volant de remplacement dans lequel les responsables de services pourraient puiser allégrement.

L'accompagnateur, qui peut éventuellement être confondu avec le tuteur, est chargé d'aider le jeune à sa recherche d'emploi à l'issue de sa formation. Cette recherche s'effectue dans et hors de l'entreprise. Il sera difficile de trouver de telles compétences au sein du personnel de France Télécom - notamment en ce qui concerne le réseau relationnel, extérieur à l'entreprise.

La seule réelle garantie que peut avoir le jeune de trouver un emploi, c'est que France Télécom soit obligée de le recruter de façon définitive après son stage. Ce n'est hélas pas le cas.

La formation du jeune sera assurée soit par des organismes extérieurs, soit en IRET.

Seules les organisations signataires auront la possibilité d'assurer le suivi des mesures mises en place ! Le texte va même jusqu'à préciser que seules les organisations signataires auront une information régulière sur la question.

Dans ce dossier, un bilan annuel sera soumis à la commission de suivi nationale. Au niveau local, le suivi fera l'objet de deux réunions par an, s'appuyant également sur un bilan dans le bassin d'emploi.

sée de représentants de France Telecom et de deux représentants par organisation syndicale signataire.

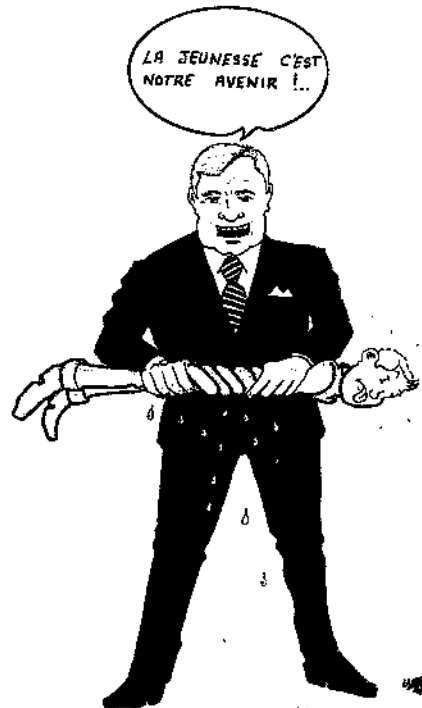
Ce bilan mentionne le nombre de recrutements réalisés dans le cadre de ces dispositifs.

Au niveau local: une commission locale de suivi avec les organisations syndicales signataires est créée par bassin d'emploi. Elle se réunit au moins deux fois par an pour faire un bilan des dispositifs mis en oeuvre et des recrutements réalisés dans le cadre de ces dispositifs. Ces réunions sont complétées par une information régulière des organisations syndicales signataires sur la mise en place et le suivi des dispositifs.

CHAPITRE 6: APPLICATION, DUREE, SUIVI, REVISION

Le titre 1 du présent accord prend effet à la date de signature. Il est conclu pour une durée de deux ans.

L'examen de toute demande éventuelle de révision du titre 1 de l'accord peut s'effectuer dans le cadre de la commission nationale de suivi. Ainsi les signataires peuvent demander la révision des dispositions du titre 1 de l'accord, à condition de faire parvenir à l'ensemble des parties un projet de modification ou d'aménagement du texte de l'accord trois mois au moins avant la date d'effet souhaitée. La révision fait l'objet d'un avenant et ne peut intervenir qu'après l'accord de tous les signataires.



Le montant de rémunération, joint en annexes, correspond au minimum légal. France Télécom ne pouvait faire moins !

Ces contrats de formation par alternance sont tous rémunérés en-dessous du SMIC.

Rémunération du jeune en contrat d'apprentissage (référence au SMIC)**Apprentis de 16 et 17 ans inclus**

Année d'exécution	16 et 17 ans inclus
1ère année	35%
2ème année	47%
3ème année	53%

Apprentis de 18 à 20 ans inclus

Année d'exécution	CAP/BEP	BP/BAC PRO	BTS/DUT	Diplômes supérieurs
1ère année	41%	51%	61%	61%
2ème année	49%	59%	69%	69%
3ème année	65%	75%	85%	85%

Apprentis de 21 ans et plus

2 références possibles : le SMIC ou les minimums conventionnels de la convention collective de référence. Les intéressés se verront à tout moment appliquer la disposition financière la plus favorable.

a) Référence au SMIC

Année d'exécution	CAP/BEP	BP/BAC PRO	BTS/DUT	Diplômes supérieurs
1ère année	53%	63%	73%	73%
2ème année	61%	71%	81%	81%
3ème année	78%	88%	98%	98%

b) Référence aux minimums conventionnels de la convention collective des agents

Année d'exécution	CAP/BEP 1.1	BP/BAC PRO 1.2	BTS/DUT II.1	Diplômes supérieurs III.1
1ère année	53%	53%	53%	53%
2ème année	61%	61%	61%	61%
3ème année	78%	78%	78%	78%

Les majorations de salaires liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans. La même règle est applicable aux apprentis de 21 ans et plus lors du passage d'une référence salariale à une autre.

Rémunération du jeune en contrat de qualification (référence au SMIC)

Année	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1ère	30%	50%	65% (1)
2ème	45%	60%	75% (2)

(1) du minimum conventionnel pour l'emploi occupé et au moins 65% du SMIC

(2) du minimum conventionnel pour l'emploi occupé et au moins 75% du SMIC

Rémunération du jeune en contrat d'adaptation

La rémunération du jeune est d'au moins 80% du minimum conventionnel et au minimum le SMIC pendant le contrat s'il est à durée déterminée ou pendant la durée de la formation (1 an au maximum) dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

Indemnisation des stagiaires école - référence au SMIC
(stages supérieurs à 1 mois)

Niveau d'étude	Diplôme visé	Montant de l'indemnité
< ou = BAC	CAP, BEP, BAC, BAC PRO	30%
BAC + 2	BTS, DUT	40%
Bac + 3	Licence 1ère année de grande Ecole de Commerce 1ère année d'Ecole d'Ingénieurs sur 3 ans 3ème année d'Ecole d'Ingénieurs sur 5 ans	50%
	1ère année d'une grande Ecole du Groupe A	60%
Bac + 4	Maîtrise 2ème année de grande Ecole de Commerce 2ème année d'Ecole d'Ingénieurs sur 3 ans 4ème année d'Ecole d'Ingénieurs sur 5 ans	70%
	2ème année d'une Grande Ecole du Groupe A	90%
Bac + 5	DESS DEA 3ème année de Grande Ecole de Commerce 3ème année d'Ecole d'Ingénieurs sur 3 ans 5ème année d'Ecole d'Ingénieurs sur 5 ans	90%
	3ème année d'une Grande Ecole de Groupe A	120%

N.B. : Pour les stages d'une durée supérieure à 6 mois, le minimum conventionnel sera appliqué en faisant référence aux éléments donnés à titre de repère pour les candidats débutants (cf. guide du recrutement : les formalités).

TITRE 2 :**L'AMENAGEMENT/REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL**

- Agir sur l'emploi par l'évolution des durées et rythmes de travail
- Mieux concilier vie personnelle et professionnelle
- Etre plus disponible pour le client

LES ORIENTATIONS

Les orientations du titre 2 de cet accord ont pour objectif de favoriser le dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise dans le cadre suivant :

- renforcer la responsabilité individuelle et collective et la solidarité à l'égard de l'emploi ;
- permettre à l'ensemble des personnels, quels que soient leur statut et leur niveau de responsabilité, de mieux articuler leur rythme de travail à leur vie personnelle;
- favoriser de nouvelles modalités d'organisation du travail plus propices au bon fonctionnement des services et rechercher des solutions rapides aux problèmes quotidiens des personnels ;
- décliner le titre 2 de l'accord social au niveau local par la concertation et la négociation.

En fonction des sujets abordés et en cohérence avec la politique globale d'emploi du bassin régional, la concertation devra se développer au niveau des unités opérationnelles. Les accords seront négociés au niveau des Directeurs Régionaux et équivalents.

CHAPITRE 1**LES PRINCIPES GENERAUX**

La mise en oeuvre locale des modalités d'aménagement/réduction du temps de travail s'appuie sur un ensemble de principes qui concourent, par un effort commun, à offrir sur la base du volontariat la possibilité de se réappropriier un temps personnel, tout en développant une meilleure réactivité des organisations de travail, dans le cadre de la compétitivité de l'entreprise.

Les objectifs poursuivis sont donc :

Durée du travail et temps de repos

- Rechercher une harmonisation de la durée du travail, quel que soit le statut des personnels
- Mettre en place une réduction différenciée du temps de travail pour les personnels travaillant dans des horaires aménagés (notamment dans le cadre de l'adaptation des horaires d'accueil clients)

Ce dossier n'est en fait pas vraiment nouveau. Depuis deux ans, des expérimentations sont faites dans certaines directions pour élargir les plages horaires et individualiser au maximum l'organisation du travail. Les derniers mois ont vu les directeurs d'unités opérationnelles vouloir modifier les règlements intérieurs sur cette base.

Une négociation est prévue au niveau local (voir plus loin).

Le principe de volontariat annoncé est pour le moins surprenant, quand on songe que Michel Bon a, dès le lendemain de la signature de cet accord, basé toute sa politique de communication aux médias sur l'annonce de l'ouverture prochaine de toutes les agences le samedi. Est-il d'avance certain d'avoir des volontaires partout ?

Mais surtout, que se passera-t-il lorsque les volontaires ne le seront plus ? Les services ouverts le soir le resteront. Les nouveaux horaires deviendront donc alors obligatoires pour tout le monde.

Harmoniser la durée du travail semble, aux yeux de la direction, signifier qu'il faut rogner sur tous les droits existants. Dans les derniers mois, on a dû faire face à de nombreuses initiatives pour supprimer l'heure de tolérance ou pour augmenter les horaires des services qui bénéficiaient d'un régime de travail particulier, comme dans les 13/Essais par exemple. Tous ces acquis sont pourtant clairement indiqués dans le "référentiel de gestion des ressources humaines". De nombreuses directions cherchent à augmenter la durée effective de travail, afin de pouvoir ensuite proposer des aménagements d'horaires. La réduction du temps de travail proposée paraît alors plus intéressante. Par exemple, les agences commerciales qui bénéficiaient jusqu'ici d'un régime à 38h (voire 37h en horaires variables) peuvent, avec cet accord, travailler 2h de moins par semaine, mais en travaillant les soirs ou les samedis. Le cadeau est bien mince ! La durée maximale de vacation et la durée minimale

- Appliquer la durée journalière maximale de 10 heures de travail effectif et respecter une période minimale de 11 heures consécutives de repos journalier entre deux vacations habituelles de travail.

- Afficher la volonté de maintenir, sauf cas exceptionnels ou obligation d'assurer la continuité de service, deux jours de repos consécutifs en incluant le repos du dimanche (minimum 24 heures plus 11 heures).

Heures supplémentaires

- Privilégier l'emploi :

- en affectant les ressources humaines nécessaires pour faire face aux excédents de charges régulières ;

- en remplaçant progressivement, en tout ou partie, le paiement des heures supplémentaires par un repos correspondant, ce qui constitue une solution génératrice d'emploi ;

- en ajustant progressivement le recours aux heures supplémentaires aux seuls travaux non programmables ou urgents au sens de la réglementation de France Telecom. Dans ce cadre, il s'agit de fixer pour 1997 un contingent annuel maximal de 130 heures supplémentaires de travail effectif avec un objectif de 90 heures supplémentaires maximales en 1998.

- Décliner ces principes dans les conditions définies dans les orientations du titre 2.

Organisation du temps de travail

- Prendre en compte à la fois les aspirations des personnels et les contraintes de compétitivité, les attentes des clients, au sein de règles du jeu claires, acceptables et acceptées par tous.

- Introduire les différents régimes de travail à temps convenu sur la base du volontariat.

Au niveau de l'unité opérationnelle, la semaine de "quatre jours à la carte" ou le temps partiel annualisé scolaire constituent des formules à explorer.

- Développer le travail à temps convenu complet ou partiel, parallèlement, instaurer le principe de réversibilité et enregistrer les régimes de travail dans le règlement intérieur (voir chapitre 1).

- Garantir l'équité dans le mode de gestion des situations individuelles. Le fait d'adopter une nouvelle forme d'organisation du temps de travail (temps convenu, temps partiel, compte-épargne temps) ne modifie pas l'accès à la formation, ni les possibilités d'évolution de carrière et de rémunération.

- Combiner aménagement/réduction du temps de travail et réorganisation du travail pour apporter des solutions répondant au plus près et simultanément aux souhaits des personnels et aux objectifs de l'entreprise

- Ajuster les conditions de fonctionnement à l'évolution de l'organisation du travail. Dans ce cadre, le manag

de repos concernent essentiellement les travaux en heures non ouvrables : il s'agit simplement de se mettre en conformité avec la réglementation en vigueur.

La formulation semble maintenir deux jours de repos consécutifs. En fait, elle permettra si nécessaire de réduire le week-end à 35 heures de repos ! Un agent pourrait donc finir le samedi à 21 heures et reprendre le lundi à 8 heures, sans avoir droit à la moindre compensation !

Le seul élément chiffré dont on dispose ici concerne le nombre maximum d'heures supplémentaires annuel : 130 heures en 1997, comme le prévoit d'ailleurs le Code du travail, et 90 heures en 1998.

Au lieu de chercher à réduire le recours à des travaux en heures non ouvrables, la direction veut simplement en réduire le coût. Elle cherche pour cela à décaler les horaires habituels de travail. Elle veut ainsi pouvoir considérer les heures effectuées le soir, voire la nuit comme des heures "normales" et remettre en cause les contreparties existant pour ce genre d'horaires.

La direction veut se servir du désir des agents de concilier horaires de travail et vie familiale pour, en réalité, élargir les plages d'ouverture des services. C'est du donnant-donnant : elle n'accorde de réduction du temps de travail qu'à ceux qui acceptent de travailler tard ou les samedis. Ceux-là mêmes qui souhaitent légitimement adapter leurs horaires - souvent pour passer plus de temps avec leurs enfants - vont se retrouver en faits contraints de travailler dans les créneaux horaires où leurs enfants sont à la maison !

Et cela pour quelques heures de travail en moins par semaine !

La garantie de "réversibilité" qui consiste à promettre à un agent qu'il pourra revenir sur sa décision, tiendra-t-elle longtemps quand l'horaire choisi aura été inscrit dans le règlement intérieur, quand les horaires d'ouverture affichés à la clientèle obligeront à trouver des "volontaires", chaque soir et chaque samedi et quand l'ensemble des services sera sur des horaires élargis ?

ment local applique les règles générales de sécurité et de santé au travail et prend les mesures nécessaires pour adapter les relais d'information, la passation de consignes, la délégation et le renforcement de la polyvalence.

Les régimes individualisés ou semi-collectifs impliquent impérativement une maîtrise en commun de ces temps s'appuyant sur leur comptabilisation précise.

Un tel enregistrement est en effet un moyen d'information indispensable, tant pour permettre à chacun de connaître de façon précise sa situation au regard des heures effectuées que pour une saine gestion du service. La mise en oeuvre se fera dans le cadre d'une négociation locale.

Conditions de recours

En cas de litige individuel et après recherche d'une conciliation locale, tout membre du personnel pourra saisir la Commission Administrative Paritaire ou la Commission Consultative Paritaire compétente. A son initiative, l'intéressé pourra être assisté dans sa démarche par un représentant d'une organisation syndicale

CHAPITRE 2

SECTION (1) : DES REGIMES DE TRAVAIL A TEMPS CONVENU SANS MODIFICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

France Telecom souhaite développer la mise en place de régimes de travail personnalisés ou "convenus" conciliant les aspirations sociales des personnels à mieux articuler leur temps de travail et leur temps libre, avec les impératifs de qualité de service.

Des régimes de travail à temps convenu :

- s'étudieront au sein de chaque service de l'unité sur la base du volontariat,
- résulteront d'une consultation des personnels,
- pourront cohabiter avec des régimes traditionnels.

La période de référence des régimes de travail à temps convenu, par exemple sous la forme de brigade ou de la semaine en 4 jours ou en 4,5 jours, pourra être la semaine ou le mois.

Ces régimes de travail sont consignés dans le règlement intérieur de l'unité opérationnelle et sont applicables pour une période d'un an. Ils peuvent être révisés à tout moment sur accord formel des deux parties (personnel concerné et responsable d'unité), ou en cas d'événement majeur (plans Cristel, absences simultanées et imprévues compromettant gravement la qualité du service au client).

La gestion des tableaux de service va en effet être très complexe. Déjà, aujourd'hui, dans les établissements qui pratiquent les horaires élargis, c'est un vrai casse-tête pour les service RH.

Si le texte insiste sur l'obligation d'enregistrement, c'est parce que chacun sera régulièrement contraint de remplacer des collègues indisponibles qui seront sur les horaires les moins attractifs?

Du reste, le texte prévoit d'ores et déjà qu'il pourra y avoir des litiges entre les agents et leurs responsables. Le texte rappelle seulement que des questions individuelles peuvent être portées devant les commissions paritaires. Il introduit, la possibilité d'avoir une "médiation" préalable, avec l'assistance d'un représentant syndical.

L'objectif de la direction est d'essayer de briser les cadres collectifs de travail pour que chaque agent se retrouve seul face à son supérieur hiérarchique avec lequel il sera censé "négocier" ses horaires. Quel poids réel un agent pourra-t-il avoir dans ce cadre ?

L'objectif est, là, de favoriser les horaires a-typiques en privilégiant, par exemple, la semaine de 4 jours. Si ce mode d'organisation du temps de travail peut paraître séduisant, il n'en reste pas moins que faire 39 h en 4 jours, cela représente des journées de travail de près de 10 heures. Au bout de plusieurs années à ce rythme là, l'agent n'est en fait pas gagnant. D'autant que la journée dégagee est rarement consacrée aux loisirs personnels : les femmes à temps partiel le savent bien.

Remarquons que le texte évoque la possibilité de mise en place de brigades, régime de travail qui peut être intéressant.

Sur la méthode, le texte prévoit la consultation du personnel. Les choix individuels seraient valables un an, mais pourraient, à condition que chefs de centre et agents soient d'accord, être modifiés en cours d'année. En se laissant une réserve en cas d'événement majeur (celui-ci pouvant être l'absence inopinée des volontaires), le texte permet en fait de désigner des volontaires d'office. Lorsqu'il n'y aura plus de volontaires ou que ces derniers seront absents, la "nécessité" d'ouvrir l'agence aux heures indiquées sera invoquée pour obliger les collègues à remplacer les absents.

L'ensemble de la mise en oeuvre du processus fera l'objet d'une négociation avec l'ensemble des organisations syndicales. En cas de non conclusion d'un accord, les organisations syndicales sont informées des dispositions prévues pour la mise en oeuvre du projet.

SECTION (2) : DES REGIMES DE TRAVAIL A TEMPS CONVENU ASSOCIES A UNE REDUCTION DIFFERENCIEE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'adaptation des horaires d'accueil clients répond à 2 objectifs

Elle prend en compte les souhaits des personnels de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

Elle doit par ailleurs rendre les équipes disponibles au moment où les clients en expriment le besoin.

Les unités participant au processus client (accueil, ADV, raccordement, SAV, intervention et assistance pour les clients, services informatiques etc...) peuvent être concernés par cette évolution.

Une analyse préalable à la mise en place des nouveaux horaires d'accueil des clients est réalisée à l'initiative de chacune des unités opérationnelles concernées. Elle détermine les conditions techniques et sociales, en particulier le niveau d'effectif nécessaire, pour la réussite de l'opération.

Négociation préalable avec les organisations syndicales

Le projet d'adaptation des horaires d'accueil clients fait l'objet d'une négociation préalable. La signature d'un accord permettra d'instaurer, pour le personnel concerné, une réduction différenciée de la durée hebdomadaire du temps de travail, dans une fourchette comprise entre 34 heures et 36 heures.

Les négociations peuvent avoir lieu, selon les cas, soit au niveau régional soit au niveau des unités opérationnelles avec l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord ou représentatives au plan local. Les accords doivent cependant être signés au niveau des chefs de service.

En cas de non signature d'accord, les organisations syndicales sont informées des dispositions prévues pour la mise en oeuvre du projet.

SECTION (3) : LE TEMPS PARTIEL CHOISI

France Télécom s'engage à encourager le développement du travail à temps partiel choisi et à contribuer à sa valorisation. L'émergence d'une diversité de régimes de travail et l'élargissement de la base de calcul (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle et annuelle), permettront de banaliser le temps partiel choisi et d'en faire "un mode de travail normal et accepté" parmi les autres régimes de travail.

Par ailleurs, inquiète à l'avance de ne pas pouvoir obtenir des accords locaux quand le personnel refusera ces nouveaux horaires, la DG prévoit de se contenter d'informer les syndicats de ses décisions. Accord ou pas, les choses se feront !

Allier souhaits du personnel et objectifs de l'entreprise risque d'être difficile. Car, c'est bien en soirée et les week-ends que la direction voudrait voir les "équipes disponibles". La politique commerciale qui consiste de plus en plus à implanter des accueils dans les centres commerciaux justifie, aux yeux de nos dirigeants, l'ouverture aux mêmes horaires que la grande distribution. La DR 78 a même envisagé d'ouvrir une téléboutique dans un marché et d'y imposer les mêmes jours d'ouverture : autrement dit, ouverture le dimanche matin !

Une analyse préalable est, certes, prévue mais elle porte sur les conditions de mise en oeuvre, en particulier sur l'effectif minimum nécessaire. D'autres études nous semblent indispensables : l'ouverture tardive se justifie-t-elle vraiment ? La fréquentation des agences est-elle réellement plus forte en horaires tardifs ? Des questions auxquelles les DR de Créteil et Lens n'ont pas voulu répondre à l'issue de leurs expérimentations. Pourtant, il semble bien que cela n'apporte même pas un accroissement sensible du chiffre d'affaire. Simplement, la clientèle a déporté ses heures de fréquentation.

La réduction horaire est proposée uniquement aux agents qui acceptent les horaires élargis. Du reste, le texte ne précise pas dans quel cadre on est sur 34, 35 ou 36h. Cela sera-t-il laissé à l'initiative de chaque DUO. Le personnel sera-t-il traité différemment d'une DR à l'autre suivant les rapports de force ? Des négociations sont prévues soit au niveau des unités soit au niveau des DR. En fait, les direction veulent éclater au maximum les négociations. Pour SUD, toutes les unités d'une DR doivent être traitées de façon égalitaire. Il nous faudra donc imposer une négociation globale.

Le temps partiel, c'est peut-être du temps pour vivre mieux. Mais c'est surtout une réduction du temps de travail que l'on se paie ! Car le temps partiel, c'est de toute façon, une réduction de salaire. De plus, le temps choisi va une fois de plus concerner essentiellement les femmes. Même si la société a partiellement évolué, ce sont en fait les femmes qui s'occupent la plupart du temps des enfants.

La mensualisation, et plus encore l'annualisation du temps partiel choisi, augmenteront de manière significative la souplesse de cette forme d'aménagement/réduction du temps de travail et, de ce fait, devraient permettre à de nombreux personnels, y compris le personnel d'encadrement, d'y recourir.

C'est pourquoi France Telecom souhaite impulser au niveau de tous les services une nouvelle dynamique autour des formes classiques du temps partiel choisi et promouvoir le temps partiel mensuel et annuel.

La répartition du service à temps partiel choisi mensuel définit les conditions d'exercice des fonctions sur le mois.

Le service à temps partiel choisi annuel est une modalité d'exercice des fonctions à temps partiel pour laquelle les obligations de service sont calculées dans le cadre de l'année. Deux formes de temps partiel choisi annuel sont proposées:

- le temps partiel choisi annuel scolaire sur la base d'une quotité de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %,

- le temps partiel choisi annuel non scolaire sur la base des quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %

Les congés annuels des personnels à temps partiel choisi annuel seront posés et accordés prorata temporis dans les mêmes conditions que pour tout personnel de France Télécom.

Les quotités de temps de travail rendues disponibles seront comblées localement dans le cadre du budget annuel de l'entité.

SECTION (4) : LE COMPTE-EPARGNE TEMPS

Le Compte-Epargne Temps a pour finalité d'accumuler des droits à congés afin de rémunérer partiellement ou totalement le personnel lors de la prise d'un congé de longue durée lequel, sans ce dispositif, serait non rémunéré.

Il permet ainsi de se constituer une épargne volontaire en temps pour répondre aux souhaits des personnels de bénéficiaire de congés de longue durée à l'intérieur de leur vie professionnelle ou d'anticiper un départ à la retraite. Afin de favoriser l'impact sur l'emploi, la durée minimale de congé prise au titre du Compte-Epargne Temps est de trois mois au moins. Cependant, dans certaines conditions et notamment lorsqu'il s'agit d'un congé formation, la durée minimale du congé peut être réduite à un mois

Bénéficiaires

Tout personnel fonctionnaire ou tout personnel sous convention collective en contrat à durée indéterminée, ayant au moins 2 ans d'ancienneté à France Télécom pourra ouvrir un Compte-Epargne Temps.

La DG dit vouloir valoriser le temps partiel. Souvent, pourtant, les agents à temps partiel ont des difficultés à assurer le suivi de leurs tâches. Ils ne sont donc pas mis sur tous les types d'activités. En particulier, il n'est pas rare, jusqu'à aujourd'hui, que l'on refuse à un cadre de prendre un temps partiel.

Le temps partiel est, là encore, un outil dans le cadre de l'annualisation du temps de travail. Les agents à temps partiel pourront en effet choisir de regrouper leur temps de travail sur des périodes déterminées (hors vacances scolaires par exemple).

On peut tout à fait comprendre que des agents se satisfassent, dans un premier temps, de ce type d'organisation. Mais les difficultés risquent de surgir assez vite. Difficultés pour les autres collègues à poser des congés pendant les vacances scolaires, difficultés pour modifier les périodes initialement prévues...

Il est envisagé discrètement la possibilité de recourir à l'embauche de travailleurs en contrats à durée déterminée (CDD) pour combler les périodes d'absences. Ces recrutements seront fait par les unités opérationnelles. C'est le développement du travail précaire à France Télécom !

La législation en vigueur indique que tout accord sur l'annualisation du temps de travail doit prévoir les conditions précises de réduction du temps de travail ainsi que les raisons économiques de ces mesures. Rien de tel dans le texte de France Télécom.

La seule réelle nouveauté du texte est la mise en place du compte épargne-temps. Il faudra cependant en mesurer l'impact. Le compte épargne-temps est en général pris par les cadres et encore de façon très minoritaire. Une récente étude, dont *Laisons sociales* s'est fait l'écho, indique qu'en moyenne le compte épargne-temps est utilisé par 6% des cadres.

Contrairement aux obligations légales, l'accord ne prévoit ni le transfert des droits acquis, ni leur devenir en cas d'absence d'utilisation de ceux-ci ou de renonciation de la part du salarié. Une fois de plus la direction de France Télécom ne respecte pas la législation en vigueur.

Alimentation du Compte-Epargne Temps

• Congés annuels

Tout membre du personnel peut décider de créditer son Compte-Epargne Temps au moyen de ses congés annuels, dans une limite fixée à 10 jours par an. Peuvent s'y ajouter les jours de repos exceptionnels et les jours de bonification acquis au cours de l'année.

Les jours de congé, y compris les jours de repos exceptionnels et les jours de bonification du personnel à temps partiel choisi, sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée au moment de l'alimentation du Compte-Epargne Temps.

• Repos compensateurs

Les repos compensateurs de remplacement, correspondant à la réalisation d'heures supplémentaires, peuvent également être affectés au Compte-Epargne Temps.

A titre exceptionnel et jusqu'au 31 décembre 1997, les reliquats de repos compensateurs pourront être affectés au Compte-Epargne Temps sans limitation de nombre.

En régime normal, le nombre de jours de repos compensateurs pouvant alimenter annuellement le Compte-Epargne Temps est fixé par l'accord local, sans toutefois dépasser l'équivalent de 130 heures par an.

• Primes

Tout ou partie de la prime de résultat d'exploitation ou/et de la part variable peut être affecté au Compte-Epargne Temps.

Les sommes versées sont alors transformées en jours au moment de l'alimentation du Compte-Epargne Temps

Utilisation du Compte-Epargne Temps

Le Compte-Epargne Temps peut être utilisé pour toute forme de congés prévue par le statut du demandeur (congé parental, congé pour création d'entreprise, congé formation, congé pour convenance personnelle, congé de départ à la retraite, ...).

Nature de la période d'absence au titre du Compte-Epargne Temps et sa rémunération

La période du congé ouvrant droit à indemnisation dans le cadre du Compte-Epargne Temps est assimilée à une période d'activité. Au cours de cette période, le personnel bénéficiaire a le statut d'un personnel en congé annuel. Le nombre de jours capitalisés, au moment de l'alimentation du compte-épargne-temps, est déterminé par rapport au salaire global de base.

Abondement

• Initialisation du Compte-Epargne Temps

Lors de l'ouverture du Compte-Epargne Temps un abondement initial égal au nombre de jours versés sera octroyé dans la limite de 10 jours ouvrés.

Dans la mesure où le congé doit être d'au moins trois mois (voir plus haut), et sachant qu'un agent peut économiser au mieux 16 jours par an sur ses propres congés, on mesure les difficultés de mise en oeuvre de ce dispositif.

Les agents bénéficiant de repos compensateurs de manière importante (par exemple parce qu'ils assument des astreintes) peuvent effectivement être les plus intéressés par ce dispositif, surtout si par ailleurs, la direction limite le nombre d'heures supplémentaires dont peut disposer un agent.

Là encore, il s'agit d'une mesure qui ne peut concerner que les agents qui peuvent se "payer" leur congé. Pour la plupart des agents, la prime de résultat d'exploitation est bien venue pour boucler un budget de plus en plus restreint, et peu sont en capacité de l'épargner à long terme.



• Au fil de l'eau du Compte-Epargne Temps
Le nombre de jours capitalisés au titre du Compte-Epargne Temps est abondé dans les limites suivantes:

Majoration de 10% (limitée à 20 jours) pour les jours épargnés et ce jusqu'à échéance de l'accord cadre,
Majoration de 20% pour les congés suivants:
- congé destiné à une formation,
- congé pour création d'entreprise,
- congé destiné à favoriser la participation à une action sociale humanitaire,
- congé de départ à la retraite.

Réintégration à l'issue du congé

Si la durée de congé est inférieure à un an, la réintégration se fera à poste équivalent dans la résidence, au delà d'un an, elle se fera dans le bassin d'emploi.

Stage de préparation à la retraite

Les personnels partant en congé de fin de carrière ou en retraite bénéficieront d'un stage de préparation à la retraite.

CHAPITRE 3 :

LES EXPERIMENTATIONS SOUS EVALUATION

Dans le cadre du respect des principes généraux du présent accord, la mise en oeuvre d'horaires spécifiques pour permettre une meilleure satisfaction des besoins de la clientèle pourra faire l'objet d'expérimentations sous évaluation.

Celles-ci pourront porter notamment sur:

- l'impact sur les conditions de travail des salariés,
- l'impact sur l'organisation du travail dans les équipes,
- l'impact sur la qualité du service et la satisfaction du client,
- l'impact sur les coûts de l'entreprise,

Ainsi pourraient par exemple, rentrer dans ce cadre, des réflexions sur :

- les travaux - en heures non ouvrables,
- programmés,
- urgents non programmables,
- etc ..
- la prise en compte des temps de route,
- le travail à distance.
- le travail des cadres.

La mise en place de ces expérimentations, leur suivi et bilan donneront lieu à concertation avec les organisations syndicales et à consultation du CHSCT local.

CHAPITRE 4 :

APPLICATION, DUREE, SUIVI, REVISION

France Télécom et les organisations syndicales signataires s'engagent à mettre en place une Commission Nationale chargée du Suivi des dispositions prises au titre 2 du présent accord.

Afin d'attirer les agents vers ce dispositif, le texte prévoit que les agents ouvrant un compte-épargne temps bénéficient d'une prime sous forme de jours épargnés. D'une part, le nombre de jours versés à l'ouverture sera doublé, puis une majoration de 10 à 20 % sera effectuée pour les jours versés ultérieurement.

La question de la réintégration est importante. Beaucoup d'agents en disponibilité actuellement ont de réelles difficultés à réintégrer les services. Soit, ils n'ont pas encore épuisé leur droit à disponibilité, et France Télécom argumente qu'elle n'a pas d'emplois ; soit les agents ont une réintégration de droit, mais ils ont les pires difficultés à réintégrer leur ancienne résidence.

Or le texte ne précise pas dans quel cas la réintégration est de droit. Est-ce la note 1006 du 26/06/92 concernant la mobilité qui s'applique en fonction du type de disponibilité, ou faut-il avoir "financé" la totalité de son congé pour bénéficier d'une réintégration de droit ? Les textes d'application devraient nous éclairer sur la question.

Des expérimentations devraient avoir lieu et faire l'objet d'évaluations.

C'est un aspect important, mais à condition d'avoir réellement les moyens de faire ces évaluations.

Le risque est grand que se répète ce qui s'est passé avec l'extension des horaires d'ouverture des services. On expérimente dans quelques DR, le personnel s'oppose au projet, la direction n'en tient pas compte et généralise le dispositif.

SUD avait demandé que soit inclus dans la "négociation emploi", le problème des travaux en heures non ouvrables, la prise en compte du temps de trajet dans le temps de travail, à l'occasion de travaux programmés ou de déplacements fréquents.

La direction a refusé toute réelle discussion sur ces deux points.

La Commission Nationale de Suivi se réunit tous les ans :

- pour examiner les conséquences de la mise en oeuvre au niveau local des différents dispositifs prévus au titre 2 du présent accord, notamment en ce qui concerne l'emploi, l'organisation et les conditions de travail, le management des ressources humaines et leur adéquation au regard de la situation concurrentielle et de la compétitivité de l'entreprise ;

- pour faire un bilan des expérimentations sous évaluation réalisées pendant cette période en vue d'une généralisation éventuelle dans les dispositifs permanents prévus au chapitre 2 du présent accord ;

- et, plus généralement, aborder toutes questions relatives à l'aménagement/réduction du temps de travail.

Les négociations locales, portant sur les mesures retenues et sur les modalités d'application propres à chaque unité, doivent être entreprises avec les organisations syndicales dans l'ensemble des directions régionales et services de France Telecom, après la signature de l'accord national.

Le titre 2 du présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et s'applique pour une durée de 2 ans.

L'examen de toute demande éventuelle de révision du titre 2 de l'accord peut s'effectuer dans le cadre de la Commission Nationale de Suivi. Ainsi les signataires peuvent demander la révision des dispositions de l'accord, à condition de faire parvenir à l'ensemble des parties un projet de modification ou d'aménagement du texte du titre 2 de l'accord trois mois au moins avant la date d'effet souhaité.

La révision fait l'objet d'un avenant et ne peut intervenir qu'après l'accord de tous les signataires.

Les accords locaux déclinant le titre 2 du présent accord devront être négociés au cours du 1er semestre 1997 avec l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord ou représentatives au plan local. Leur durée ne peut aller au-delà de la fin de l'accord national.

Avant le 30 juin 1998, les dispositions du titre 2 du présent accord feront l'objet d'un réexamen avec les organisations syndicales signataires.

Seules les organisations signataires sont autorisées à siéger en commission de suivi. C'est plus simple. La direction ne discute qu'avec ceux qui sont d'accord avec elle !

L'objectif de la direction est d'aller vite. De nombreux établissements ont gelé les discussions sur les règlements intérieurs dans l'attente de l'accord social. Maintenant, on devrait assister à une offensive généralisée pour étendre les plages d'ouverture des services et décaler les horaires de travail.

Dans cette période, il est essentiel que le personnel connaisse ses droits et ne laisse pas la direction revenir sur les acquis du passé.

Toute modification des horaires doit faire l'objet d'une négociation préalable avec les organisations syndicales locales. Il faut obtenir des négociations centralisées au niveau des DR ou équivalents, afin d'éviter que se développe des inégalités entre les unités opérationnelles.

Rappelons que les projets de modifications d'horaires doivent être obligatoirement examinés préalablement par le CHS-CT. Le nouveau règlement intérieur doit être ensuite validé au niveau de la direction.

Le règlement intérieur s'applique ensuite à tous, quel que soit le statut des personnels et quelle que soit leur date d'entrée à France Télécom.

Il faut empêcher que l'accord du 9 janvier se traduise par une flexibilisation généralisée des horaires :

- le cadre collectif de l'organisation du travail doit être maintenu ;

- le recours au volontariat pour mettre en place ces nouveaux horaires est obligatoire ; il faudra que cela soit réellement respecté ;

- les agents ont le droit de revenir aux anciens horaires ; il faudra que les conditions de la réversabilité soient clairement indiquées ;

- il faudra obtenir les créations d'emplois nécessaires pour compenser l'extension des plages horaires, les temps partiels...

- il faudra vérifier que l'aménagement du temps de travail de certains n'entraîne pas une détérioration des conditions de travail des non volontaires, notamment en matière de congés, d'horaires...

Pour faire respecter nos droits, il faudra une mobilisation commune de ceux qui refusent cet aménagement du temps de travail et ceux qui sont prêts à l'accepter.

TITRE 3 :

LA PROMOTION

- Favoriser et reconnaître le développement des compétences professionnelles
- Donner à chacun une évolution professionnelle en fonction de ses compétences et de ses choix personnels et professionnels
- Rendre cohérent le développement de la vie professionnelle et le développement de l'entreprise

LES ORIENTATIONS

Le titre 3 du présent accord a pour objet de définir la politique promotionnelle à France Telecom. Il s'applique à tout le personnel fonctionnaire, agent non titulaire de droit public ou sous convention collective.

Cette politique promotionnelle s'inscrit dans le cadre général de la politique de l'emploi et complète les dispositifs de congé de fin de carrière, de recrutement et de déploiement.

Le titre 3 de cet accord marque la volonté de France Telecom de construire son avenir avec les hommes et les femmes présents aujourd'hui dans l'entreprise.

En conséquence, les signataires du présent accord conviennent que l'engagement et la motivation du personnel résultent d'une politique claire et dynamique en matière d'orientation et d'évolution professionnelle.

Pendant la durée d'application du titre 3 du présent accord, cette politique sera articulée à partir de négociations annuelles ayant notamment pour objectif de fixer le nombre des promotions prévues pour l'année à venir.

Pour 1997, il est ainsi prévu de réaliser 5 000 promotions.

En outre, les personnels ayant au minimum 25 ans de services dans le poste ou 50 ans révolus, et qui n'auraient pas changé de niveau au cours de leur vie professionnelle, obtiendront, durant l'année qui réunira les conditions requises, une indemnité correspondant au gain moyen (15 points) de promotion.

Cette situation sera régularisée au moment du départ en retraite ou en congé anticipé par consolidation d'indice pour le personnel fonctionnaire.

Les conditions de mise en oeuvre de ce dispositif pourront faire l'objet en tant que de besoin, d'un examen avec les parties signataires au cours de l'année 1997.

Désormais, la promotion s'adresse de manière unique au personnel fonctionnaire ou contractuel.

Au-delà des belles intentions affichées sur la reconnaissance des compétences et la volonté de "construire son avenir avec l'ensemble du personnel", il s'agit surtout pour la DG de résoudre les problèmes découlant directement de la logique de fonction et des règles de gestion incohérentes dans lesquelles elle s'est elle-même enfermée.

Les EDA actuels sont considérés par beaucoup comme très injustes et souvent joués d'avance. En particulier, le barrage de l'admissibilité, empêchant la plupart des candidats de faire la preuve de leurs compétences par une épreuve professionnelle, est très mal vécu.

L'accord comprend une négociation annuelle du nombre de promotions. Cet objectif avait déjà été fixé dans les nouvelles règles de gestion, adoptées en 1992. Le PMR (promotion, mobilité, recrutement) qui correspond à la part réservée à chaque type de comblement d'emplois, devait être négocié annuellement à tous les niveaux de concertation. Cette négociation n'a jamais eu lieu. Au mieux, les organisations étaient informées des décisions prises, souvent même longtemps après !

Il n'y aura que 5000 promotions en 1997. C'est tout simplement 2 fois moins qu'en 1995, et quasiment 3 fois moins qu'en 1990 ! Quel progrès !

En fait cette mesure ne devrait concerner, d'après une déclaration de Bernard Jaïs au Conseil d'administration du 15 janvier, qu'environ 800 agents.

Cette consolidation d'indice ne sera possible que si le ministère de la fonction publique donne son accord !

CHAPITRE 1:**LA POLITIQUE DE PROMOTION PROFESSIONNELLE**

La politique de promotion professionnelle se décline selon 2 axes:

- la promotion "reconnaissance des compétences",
- la promotion "aptitudes et potentiel"

Elle est mise en oeuvre dans le cadre des priorités stratégiques et des choix de développement de France Télécom, de ses données démographiques et de l'évolution de la masse salariale.

Une veille sur l'évolution des métiers de l'entreprise permet d'éclairer en permanence les personnels sur les parcours professionnels possibles.

Les services organisent des communications sur les métiers pour également donner aux personnels une visibilité suffisante sur les évolutions prévisibles et permettre ainsi à chacun d'être candidat à ses évolutions.

• LA PROMOTION "RECONNAISSANCE DES COMPETENCES"

Il s'agit de reconnaître que le parcours professionnel de la personne lui a permis de développer ses compétences à un degré tel qu'une promotion par accès au niveau supérieur se justifie.

Ces promotions interviennent de manière préférentielle à l'intérieur d'une même classe, plutôt sur un même métier, à l'intérieur d'un même domaine ou d'une même filière professionnelle.

Elles s'effectuent pour le passage:

- I.2 vers I.3
- II.1 vers II.2
- II.2 vers II.3
- III.2 vers III.3
- IV. 1 vers IV 2

En cas de poste à composante managériale, les aptitudes au management des candidats devront être vérifiées.

La reconnaissance de compétences peut ainsi intervenir sans changement de poste.

Il appartiendra aux responsables d'unité d'apprécier si, dans des situations de travail données correspondant à la logique du dispositif de développement des compétences, ce type de promotion peut être appliqué pour des changements de classe (exemple : passage I.3 vers II.1 pour personnels des lignes).

Ce nouveau dispositif va remplacer l'EDA actuel ainsi que le concours interne qui donnait accès à une formation diplômante.

Une expérimentation en préparation à la DVRN permet de cerner partiellement l'objectif réel de ces promotions. La hiérarchie sélectionne un certain nombre d'agents qu'elle considère comme étant aptes à occuper un poste de niveau supérieur. Ces agents sont alors encadrés, formés pendant une période plus ou moins longue. Lorsqu'ils sont jugés enfin compétents dans le domaine concerné, les candidats sont présentés à la pré-sélection. Les rapports faits par la hiérarchie au cours de cette période de "mise à niveau" servent d'éléments pour le positionnement du jury. Ainsi, on choisit le candidat à l'avance, on le forme puis on lui fait les lettres de recommandations ! Résultat garanti !

Il y a lieu d'être inquiets en termes de transparence et d'équité. Le rôle de la hiérarchie directe va être encore plus pesant qu'actuellement. Un agent, même très compétent, mais qui a des difficultés relationnelles avec son responsable, aura bien du mal à franchir les barrières de la sélection.

La DRH reconnaît par là l'absurdité de la logique des fonctions qui avait pour conséquence d'empêcher que le passage au niveau supérieur se fasse sur un même métier. En effet, dans cette logique, chaque métier "scientifiquement" pesé correspond à un niveau de fonction. Avec ce nouveau système, un agent pourra changer de niveau tout en restant sur le même métier. Il pourra donc théoriquement être nommé sur place sur la même position de travail. Ce type de promotion sera utilisé par les directions dans les cas de maintenance de classifications lorsque les postes de travail évolueront.

Les chefs d'unités pourront donc décider de la promotion de certains agents. Ce sera le cas pour les agents des lignes restés arbitrairement en I.3.

Processus "Reconnaissance des compétences"

Finalité : faire émerger et vérifier de façon objective la nature et le degré des compétences acquises justifiant une promotion

Mise en oeuvre :

1) Pré-sélection sur dossier par un jury dont le président sera choisi en dehors des chefs de service des candidats. Ce dossier sera examiné et apprécié sur la base d'un ensemble d'éléments témoignant objectivement des compétences exigées. L'acquisition et la mise en oeuvre des compétences seront analysées localement en fonction de la durée sur le poste, du parcours professionnel et/ou qualifiant du candidat.

A titre d'exemple, le dossier pourra comporter :

- les comptes-rendus des 3 derniers entretiens de progrès et description(s) de poste(s) correspondant(s),
- les appréciations littérales et codées,
- le curriculum vitae (pour témoigner des parcours et de l'expérience acquise hors du poste),
- des attestations de formation, reconnaissances de qualification, rapports de stage,
- etc ..

Les candidats non retenus à la pré-sélection disposent des modes de recours habituels.

2) Sélection sur entretien avec un jury mettant le candidat en situation de démontrer les compétences acquises et leur adéquation au niveau du poste sollicité.

A compétences égales, le jury pourra tenir compte, dans son choix définitif, de l'ancienneté dans le poste dans la mesure où celle-ci est le reflet d'une réelle expérience

• LA PROMOTION "APTITUDES ET POTENTIEL"

Il s'agit de reconnaître qu'une personne présente un potentiel d'évolution professionnelle tel qu'il lui permet d'occuper des fonctions de niveau supérieur et significativement différentes de celles qu'il a exercées jusqu'à présent.

Ces promotions correspondent à une évolution professionnelle forte en termes de fonction, de niveau de responsabilités et d'environnement de travail. Elles s'articulent, la plupart du temps, autour des changements de classe.

Elles sont ouvertes à tous les candidats quel que soit le niveau d'origine.

La personne ainsi promue effectue une mobilité géographique et/ou professionnelle.

Nous allons voir comment la direction comprend le mot "objective" !

Rien n'est indiqué sur le bassin de candidature. Serait-ce le bassin d'emploi, la DR ou l'équivalent, l'unité opérationnelle ? Tous les agents auront-ils le droit de se présenter ?

Seul le président du jury devra être en dehors de la hiérarchie du candidat. Les membres du jury pourront donc être les supérieurs hiérarchiques de celui-ci. Bravo l'objectivité !

Le système de pré-sélection est maintenu. Son caractère arbitraire est même renforcé. Dans le nouveau système, plus de classement en fonction de l'appréciation et de l'ancienneté.

Les éléments demandés renforcent le poids de la hiérarchie dans le dispositif. Au lieu d'un seul entretien de progrès et d'une bonne notation une année, il en faudra trois. De plus des éléments nouveaux, comme le curriculum vitae, apparaissent, alors qu'ils n'existaient pas dans l'EDA actuel. La pré-sélection permettra donc de manière encore plus forte qu'auparavant de choisir à l'avance les candidats que l'on souhaite réellement promouvoir.

Il s'agit des CAP pour les fonctionnaires et CCP pour les contractuels.

L'ancienneté, qui jouait encore un rôle dans l'EDA, n'intervient ici qu'en dernier recours, en cas d'égalité entre deux candidats et ce, à la discrétion du jury.

La formation diplômante est intégrée dans ce nouveau dispositif.

Celle-ci était cependant totalement indépendante de la hiérarchie. Il n'y avait pas de pré-sélection et l'appréciation ne jouait aucun rôle. Le nouveau système sera donc plus arbitraire.

Aucune condition de grade n'est semble-t-il exigée pour cette promotion. Étonnamment, les statuts de classifications précisent le contraire et réglementent strictement les conditions de promotion (ancienneté, grade d'origine...). Comment la DRH va-t-elle s'en

La formation diplômante et qualifiante, qui devra être étendue au cours de l'année 1997 à la classe II, s'inscrit également dans ce cadre.

Processus "Aptitudes et Potentiel"

Finalité: valider le niveau de compétences attendu sur les nouvelles fonctions envisagées et vérifier le pronostic d'aptitudes émis.

Mise en oeuvre :

1 Pré-sélection sur dossier par un jury dont le président sera choisi en dehors des chefs de service des candidats. Ce dossier sera examiné et apprécié sur la base d'un ensemble d'éléments témoignant objectivement du pronostic de potentiel et des compétences exigées qui seront analysées localement en fonction du parcours professionnel du candidat.

A titre d'exemple le dossier pourra comporter:

- les comptes-rendus des 3 derniers entretiens de progrès et description(s) de poste(s) correspondant(s),
- les appréciations et potentiels littéraux et codés,
- le curriculum vitae, le ou les diplômes,
- la lettre de motivation portant sur l'évolution professionnelle envisagée par le candidat,
- en règle générale, toute pièce pouvant témoigner du potentiel pronostic chez le candidat, à savoir, des rapports de stage, d'intérim ou de tutorat, des réflexions produites dans le cadre d'une animation de groupe ou de projet
- etc...

Les documents ainsi produits doivent permettre au jury de procéder à une appréciation la plus objective du potentiel d'évolution professionnelle du candidat et de l'adéquation des compétences reconnues par rapport au niveau recherché.

Les candidats non retenus à la pré-sélection disposent des modes de recours habituels.

2. Sélection sur entretien avec un jury portant sur les compétences acquises et les éléments de potentiel révélés avec mise en situation pour valider le pronostic d'évolution.

CHAPITRE 2: APPLICATION, DUREE, SUIVI, REVISION

Le titre 3 du présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et s'applique pour une durée de 2 ans.

accommoder ? Mystère.

Là encore, la sélection se passe en deux temps : pré-sélection sur dossier, puis sélection sur entretien.

La composition du jury est aussi problématique que pour le dispositif "reconnaitances des compétences".

Le dossier devra comprendre une lettre de motivation, sans doute destinée à voir si le candidat sait bien se vendre et se fondre dans le moule.

A noter que la participation à des groupes de travail, dont les directions sont de plus en plus friandes, sera également un élément servant à l'appréciation du jury. Difficile alors de dire que cette participation est libre, et que l'agent peut y dire ce qu'il pense. Pour avoir un bon rapport, faudra-t-il aller uniquement dans le sens de ce que souhaite la direction ?

Le texte signé ne donne que le cadre général : des notes d'application sortiront dans les semaines qui suivent.

Notamment, l'une des questions que l'on est en droit de se poser est de savoir si les postes ouverts à la promotion comporteront une part réservée aux fonctionnaires et une autre aux contractuels. Les contractuels auront-ils, comme les fonctionnaires, des conditions d'ancienneté pour pouvoir postuler ?

Les dispositions du titre 3 du présent accord feront l'objet d'un dispositif de suivi de leur mise en oeuvre. Dans ce cadre, un groupe de suivi est constitué avec les organisations syndicales signataires.

Il se réunit tous les ans pour:

- effectuer un bilan national en vue d'une adaptation éventuelle des différents dispositifs du titre 3 du présent accord,
- se concerter sur le thème de la promotion et notamment sur ses cibles quantitatives et qualitatives.

France Télécom s'engage à appliquer ces nouvelles dispositions avec le plus grand souci d'équité et de respect des personnes.

Les signataires du titre 3 du présent accord peuvent demander la révision des dispositions de l'accord, à condition de faire parvenir à l'ensemble des parties un projet de modification ou d'aménagement du texte de l'accord trois mois au moins avant la date d'effet souhaité. La révision fait l'objet d'un avenant et ne peut intervenir qu'après l'accord de tous les signataires.

Là aussi, seules les organisations signataires auront le droit de participer au suivi de l'accord.

Pour SUD, la promotion doit être un droit pour toutes et tous.

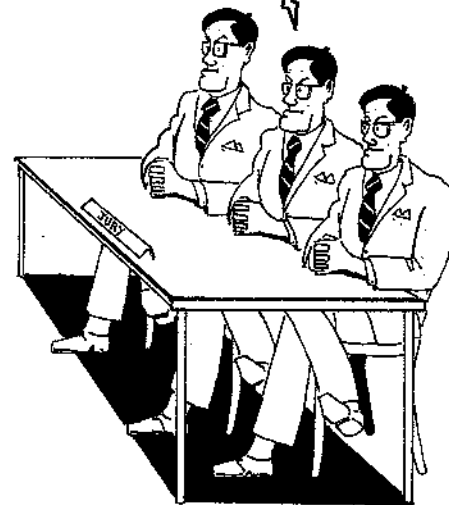
SUD demande la mise en place de véritables concours :

- l'étape de la présélection doit être supprimée, tous les candidats doivent pouvoir se présenter aux épreuves ;
- la composition des jurys doit permettre une objectivité maximum et ne doit comprendre aucun supérieur hiérarchique des candidats comme cela est la règle dans la fonction publique ;
- l'appréciation, curriculum vitae, lettre de motivation... ne doivent jouer aucun rôle dans la promotion par concours ; celle-ci doit reposer sur des éléments objectifs ;

Par ailleurs, la promotion dans un même métier doit se faire de façon automatique, par tableau d'avancement simplifié, à l'ancienneté. Cette forme de promotion est permise par les règles de la fonction publique, et cela dans les grades de reclassement comme dans les grades de reclassification.



VOUS SEMBLEZ CORRESPONDRE AU PROFIL RECHERCHÉ ...



Pour joindre les syndicats

Sud

Fédération SUD : 23, rue de la mare, 75020 Paris - Téléphone : 01 44 62 12 00 - Télécopie : 01 44 62 12 34 - Audiphone : 01 46 36 18 18

Ile-de-France

Services postaux parisiens
23, rue de la mare, 75020 Paris
Téléphone : 01 44 62 12 10
Télécopie : 01 44 62 26 70
Répondeur : 01 44 62 12 12

Centres de tri parisiens
23, rue de la mare, 75020 Paris
Téléphone : 01 44 62 12 35
Télécopie : 01 44 62 26 70

Centres financiers parisiens
23, rue de la mare, 75020 Paris
Téléphone : 01 44 62 12 30
Télécopie : 01 44 62 26 70

Télécom Ile-de-France
23, rue de la mare, 75020 Paris
Téléphone : 01 44 62 12 20
Télécopie micro : 01 44 62 13 26
Répondeur : 01 44 62 12 22

Syndicat réseau routier et messagerie
12, rue de l'ingénieur Robert Keller
75015 Paris
Téléphone : 01 40 59 95 25
Télécopie : 01 40 59 94 84

Syndicat Poste 94
14, rue Michel Goutier,
94380 Bonneuil-sur-Marne
Téléphone : 01 49 56 93 67 ou 93 71
Télécopie : 01 49 56 93 70

Syndicat Poste 93
156, rue Danielle Casanova
93304 Aubervilliers cedex
Téléphone : 01 49 37 23 12
Télécopie : 01 49 37 23 25

Syndicat Poste 77
259, rue Pascal,
Boîte postale 584
77011 Meulan cedex
Téléphone : 01 64 10 27 40 (Poste)
01 64 10 27 41 (Télécom)
Télécopie : 01 64 10 27 49

Syndicat Poste 92
51, rue Jean Bonal,
92250 La Garenne-Colombes
Téléphone : 01 42 42 71 82
Télécopie : 01 42 42 95 27

Syndicat Poste 95
38, rue Pierre Batin
95300 Fontainebleau
Téléphone : 01 30 31 94 29
Télécopie : 01 30 31 93 79

Syndicat des Yvelines
140, av. du maréchal Leclerc
78670 Villennes-sur-Seine
Téléphone : 01 39 08 10 32
Téléphone/télécopie : 01 39 08 10 30
Télécopie : 01 39 08 10 31

Syndicat Poste 91
Local Michel Garcia
Boîte postale 823
La Poste
91001 Evry Village
Téléphone-Télécopie : 01 60 77 02 29

Centre-Massif central

Syndicat d'Auvergne
14, rue Momy
63100 Clermont-Ferrand
Téléphone : 04 73 98 23 30
Télécopie : 04 73 98 28 39
Pour l'Allier
Boîte postale 109
03303 Cussat cedex
Téléphone/Télécopie : 04 70 05 81 04

Syndicat du Loir-et-Cher
Boîte postale 983
41009 Blois cedex

Syndicat d'Indre-et-Loire et de l'Indre
5, place Jean-Jaurès
37000 Tours
Téléphone : 02 47 47 13 39
Télécopie : 02 47 47 13 50

Syndicat du Loiret
45912 Orléans cedex 09
Téléphone et télécopie : 02 38 61 51 08
Télécopie : 02 38 83 72 39

Syndicat du Limousin
87020 Limoges CTC
Téléphone/Télécopie :

Syndicat du Cher
Téléphone/Télécopie :

Lorraine

Syndicat de Meurthe-et-Moselle
76, rue de la hache,
boîte postale 3
54002 Nancy cedex
Téléphone : 03 83 35 94 94
Télécopie : 03 83 30 17 54

Syndicat de la Meuse
boîte postale 321
55008 Bar-le-Duc cedex
Téléphone : 03 29 45 48 72
Télécopie : 03 29 45 48 73

Syndicat de la Moselle
8, rue Gambetta
boîte postale 30193
57005 Metz cedex 1
Téléphone : 03 87 62 48 48
Télécopie : 03 87 66 96 22

Syndicat des Vosges
10, av. du Général de Gaulle
BP 109, 88003 Epinal cedex
Téléphone : 03 29 82 07 26
Télécopie : 03 29 82 07 30

Alsace
Bas-Rhin
8, rue Seyboth
BP 73, 67067 Strasbourg cedex
Téléphone : 03 88 15 02 72
Télécopie : 03 88 15 02 77

Haut-Rhin
2, rue J. J. Henner
Boîte postale 68
68072 Mulhouse cedex
Téléphone : 03 89 45 73 73

Franche-Comté

Syndicat du Doubs
26D rue Cluffiet
BP 1421
25007 Besançon cedex
Téléphone : 03 81 81 80 30
Télécopie : 03 81 82 06 17

Syndicat du Jura
3, rue du Prélot
39100 Dole
Téléphone : 03 84 82 52 31
Télécopie : 03 84 82 44 46

Syndicat du Territoire de Belfort
5 rue Géant
Boîte postale 72
90002 Belfort cedex
Téléphone : 03 84 21 50 62
Télécopie : 03 84 21 51 52

Syndicat de la Haute-Saône
27, rue Baron-Bouvier
Boîte postale 262
70005 Vesoul cedex
Téléphone : 03 84 96 01 65
Télécopie : 03 84 96 01 79

Bourgogne

Rhône-Alpes
Syndicat de la Côte-d'Or
boîte postale 1278
21030 Dijon cedex
Téléphone : 03 80 65 33 25
Télécopie : 03 80 31 60 64

Syndicat de l'Isère
3 bis, rue René Clément
38000 Grenoble
Téléphone : 04 76 70 06 80
Télécopie : 04 76 96 07 58

Syndicat de Drôme-Ardèche
Othello bureau, 1 rue Rossini
boîte postale 82
26904 Valence cedex 09
Téléphone : 04 75 82 86 00
Télécopie : 04 75 82 86 13

Syndicat du Rhône et de l'Ain
10, rue A. Lumière
Boîte postale 8084
69376 Lyon cedex 08
Téléphone : 04 78 74 02 98
Télécopie : 04 78 75 84 16

Syndicat de la Loire
3, rue du Péru
42000 St-Btienne
Téléphone : 04 77 47 95 22

Syndicat des pays de Savoie
10, Bd du Lycée
74000 Annecy
Téléphone : 04 50 51 28 02 et 28 11
Télécopie : 04 50 51 22 11
et
807, chemin de la rotonde
73000 Chambéry
Téléphone / fax : 04 79 96 09 00

Nord

Syndicat du Nord
11, place de Verdun,
59650 Villeneuve d'Ascq
Téléphone : 03 20 67 20 09
Télécopie : 03 20 47 43 69

Syndicat du Pas-de-Calais
8, rue St Michel
62000 Arras
Téléphone : 03 21 48 45 11
Télécopie : 03 21 59 88 58

Syndicat de la Somme
BP 914, 80009 Amiens cedex
Téléphone : 03 22 91 87 45
Télécopie : 03 22 49 72 21

Syndicat de l'Aisne
boîte postale 91,
02004 Laon cedex
Téléphone : 03 23 23 54 00
Télécopie : 03 23 23 11 12

Syndicat de l'Oise
12, Bd Salvador Allende
60100 Compiègne
Téléphone : 03 44 27 96 38
Télécopie : 03 44 64 06 97

Normandie

Syndicat de Seine-Maritime
69, rue St Julien, 76100 Rouen
Téléphone : 02 35 63 20 20
Télécopie : 02 35 63 09 09
au Havre :
Téléphone : 02 35 55 37 54
Télécopie : 02 35 55 32 94

Syndicat de l'Eure
2, rue de Vernon
27000 Evreux
Téléphone : 02 32 31 29 41
Télécopie : 02 32 39 73 85

Syndicat du Calvados et de l'Orne
3-20, quartier du Val
14200 Hérouville-St Clair
Téléphone : 02 31 94 26 00
Télécopie : 02 31 94 26 26

Syndicat de la Manche
7, rue du maréchal Leclerc
Boîte Postale 482
50002 St Lô cedex
Téléphone : 02 33 72 04 70
Télécopie : 02 33 72 25 98

Ouest

Syndicat des Côtes-d'Armor
9, rue Pinot Duclos
BP 7049, 22070 St Brieuc cedex 03
Téléphone : 02 96 33 50 89
Télécopie : 02 96 31 96 79

Syndicat de l'Ille-et-Vilaine
11, square Charles Dullin
BP 4188, 35041 Rennes cedex
Téléphone : 02 99 50 51 51
Télécopie : 02 99 53 77 51

Syndicat de la Loire-Atlantique
rue de Solay,
44700 Orvault
Téléphone : 02 51 77 84 00
Télécopie : 02 40 63 85 21

Syndicat de la Finistère
rue du manoir
29000 Quimper
Téléphone : 02 98 95 09 09
Télécopie : 02 98 95 28 29
à Brest :
Téléphone : 02 98 33 14 10
Télécopie : 02 98 33 16 96

Syndicat du Morbihan
8, rue du Poulidor, 56100 Lorient
Téléphone : 02 97 64 75 00
Télécopie : 02 97 84 03 30

Syndicat de la Sarthe
64, rue Barbier
72000 Le Mans
Téléphone : 02 43 24 37 77
Télécopie : 02 43 28 84 73

Syndicat de la Mayenne
26, quai Béatrix de Gavre
Boîte postale 0911
53009 Laval cedex

Syndicat du Maine-et-Loire
boîte postale 2402
2, rue St Martin
49024 Angers cedex 02
Téléphone : 02 41 25 28 98
Télécopie : 02 41 25 29 30

Midi-Pyrénées

Syndicat de la Haute-Garonne
20, rue Paul Lambert
boîte postale 37
31911 Toulouse cedex
Téléphone : 05 62 14 05 10
Télécopie : 05 61 43 05 07

Syndicat du Gers
1, rue Dupont de l'Éure
Boîte postale 167
32003 Auch cedex
Téléphone : 05 62 61 84 00
Télécopie : 05 62 61 84 03

Syndicat du Tarn
7, rue du Mail
Boîte postale 5
81027 Albi cedex 9
Téléphone : 05 63 38 43 81
Télécopie : 05 63 38 28 47

Syndicat de l'Arège
boîte postale 128
09003 Foix cedex
Téléphone : 05 61 65 56 00
Télécopie : 05 61 65 56 16

Syndicat du Tarn-et-Garonne
Boîte postale 772
82013 Montauban cedex
Téléphone : 05 63 20 40 08
Télécopie : 05 63 91 42 42

Syndicat SUD de l'Aveyron
10, avenue Durand de Gros
12000 Rodez
Téléphone : 05 65 78 58 71
Télécopie : 05 65 78 58 72

Syndicat du Lot
442, rue du président Wilson
46000 Cahors
Téléphone : 05 65 53 14 12
Télécopie : 05 65 53 14 11

Syndicat des Hautes-Pyrénées
9, rue Anselme Frogé
65000 Tarbes
Téléphone : 05 62 38 07 77
Télécopie : 05 62 38 02 22

Provence-Côte d'Azur

Syndicat des Bouches-du-Rhône (+ 04)
BP 13, 13302 Marseille cedex 3
Téléphone : 04 91 11 63 30
Télécopie : 04 91 11 63 39

Syndicat du Vaucluse
BP 70, 84005 Avignon cedex
Téléphone : 04 90 86 06 56
Télécopie : 04 90 86 03 18

Syndicat des Hautes-Alpes
1 ter, avenue Guillaume Farel,
05000 Gap
Téléphone : 04 92 53 61 93
Télécopie : 04 92 53 52 53

Syndicat des Alpes-Maritimes
10, montée Claire Virenque
boîte postale 72
06100 Nice
Téléphone : 04 93 84 80 44
Télécopie : 04 93 84 90 06

Syndicat du Var
Toulon CT, boîte postale 14
83040 Toulon cedex 9
Téléphone : 04 94 46 48 30
Télécopie : 04 94 42 21 26
Répondeur : 04 94 62 77 64

Champagne-Ardenne

2, rue Cérés - BP 2210
51081 Reims cedex
Téléphone : 03 26 88 41 08
Télécopie : 03 26 88 41 23

Syndicat de la Marne
5, rue des martyrs de la Résistance
51000 Châlons-sur-Marne
Téléphone : 03 26 21 65 66
Télécopie : 03 26 21 65 73

Syndicat des Ardennes
49 rue Léon Bourgeois
08000 Charleville-Mézières
Téléphone : 03 24 37 33 44
Télécopie : 03 24 57 81 54

Syndicat de l'Aube
24, bd du 14 juillet
10000 Troyes
Téléphone : 03 25 73 24 20
Télécopie : 03 25 73 24 81

Languedoc-Roussillon

Syndicat de l'Hérault
Bd Pedro de Luna
BP 8055, 34037 Montpellier cedex 1
Téléphone : 04 67 42 87 77
Télécopie : 04 67 42 68 12

Louère
Boîte postale 87
48000 Mende

Syndicat du Gard
BP 3301, 30002 Nîmes Cedex
Téléphone : 04 66 26 45 98

Syndicat de l'Aude
Boîte postale 609
11106 Narbonne cedex 1
Télécopie : 04 68 47 48 59

Syndicat des Pyrénées-Orientales
boîte postale 405
66004 Perpignan

Aquitaine

Syndicat de la Gironde
Boîte postale 718,
33006 Bordeaux cedex
Téléphone : 05 56 90 89 33
05 56 90 89 41 (poste)
05 56 90 89 42 (télécopie)
Télécopie : 05 56 90 89 49

Syndicat de la Dordogne
Nantoussou
Garage FTT
24200 Sarlat-la-Caneda
Téléphone : 05 53 30 29 04
Télécopie : 05 53 28 16 04

Syndicat du Lot-et-Garonne
10, rue d'Alenbat
47000 Agen
Téléphone : 05 53 47 86 18
Télécopie : 05 53 47 02 29

Syndicat des Pyrénées-Atlantiques
41, rue d'Espagne
64100 Bayonne
Téléphone/Télécopie : 05 59 59 56 52

Syndicat des Landes
Résidence Favis (1^{er} étage)
place du marché
Boîte postale 168
40995 St Paul-lès-Dax
Téléphone / Télécopie : 05 58 91 03 24

Poitou-Charentes

Syndicat Poitou
9, rue de Maillochon
Boîte postale 723
86030 Poitiers cedex
Téléphone : 05 49 88 19 19
Télécopie : 05 49 88 66 66

Syndicat de la Charente
98, rue St Roch
Boîte postale 1237
16006 Angoulême cedex
Téléphone : 05 45 95 78 78 et 77 88
Télécopie : 05 45 95 77 00

Syndicat de la Charente-Maritime
27, impasse du centre de secours
17120 Cozes

Syndicat SUD Matnik
Villa n° 3
Pointe des grives
97200 Fort-de-France
Téléphone : 05 96 67 23 01
Télécopie : 05 96 60 50 77

Syndicat SUD Gwa
Boîte postale 380
97139 Abymes pal
Téléphone : 05 96 20 83 45 (travail)
Télécopie : 05 90 90 39 27

Syndicat SUD Guyane
Les Flamboyants, av Léopold Heder
97355 Toule MACOURIA
Téléphone : 05 94 39 93 01 (travail)
05 94 38 85 40 (domicile)

Sud