

35 heures

dans les télécommunications

**le texte
les commentaires
de**

sud

Le 31 août 1999

Avertissement :

Nous publions ici l'intégralité du texte de l'accord signé entre l'UNETEL, la CFDT, FO, la CFTC et la CGC. Nos commentaires sont dans la colonne de droite. Nous avons fait une présentation séparée pour chaque titre de l'accord, sur lesquels nous faisons un commentaire, en tête de chapitre. Enfin, parce que certains passages de l'accord ont un lien avec la loi qui sera discutée et votée à l'assemblée nationale en automne, nous avons fait apparaître quelques encadrés sur le projet de loi, dans la colonne de commentaires.

Bonne lecture !

Préambule		p 5
Titre 1	Durée et décompte du temps de travail	p 6
Titre 2	Application de la durée et du décompte du temps de travail	p 12
Titre 3	Répartition et organisation du temps de travail	p 14
Titre 4	Réduction du temps de travail, formation et emploi	p 19
Titre 5	Compte Epargne temps	p 20
Titre 6	Dispositions générales	p 23

Accord de branche : comment ça marche ?

Un groupement patronal

L'UNETEL est un groupement patronal des entreprises de télécommunications auquel adhèrent les entreprises volontaires : en bref, c'est un syndicat patronal. Ce sont France Télécom et Cegetel qui sont à l'origine de la création de l'UNETEL. La constitution d'un ou plusieurs groupements patronaux est nécessaire pour ouvrir des discussions entre « partenaires sociaux ».

Constitution de la branche télécom

Depuis des mois, des discussions se sont ouvertes entre l'UNETEL et les organisations syndicales (sauf SUD) pour la constitution d'une branche « télécom ». La première étape a été de définir cette branche, c'est-à-dire de décrire quelles sont les entreprises qui vont constituer la branche, à partir de la nature de leurs activités. Un accord a été signé sur le périmètre de cette branche et le Ministère du travail a publié un arrêté d'extension. Ainsi, la branche « télécom » est désormais constituée, et toutes les entreprises dont la nature de l'activité entre dans le champ « télécom » appartiennent d'office à cette branche (cela ne règle pas pour autant le cas de l'ensemble des filiales de France Télécom).

Le rôle du Ministère du travail

Tout texte négocié et signé entre les syndicats patronaux et les organisations syndicales de salariés s'applique d'office aux salariés de droit privé des entreprises adhérentes aux groupements patronaux signataires. Pour qu'il s'applique aussi à toutes les entreprises de la branche, il faut que le Ministère du travail signe un arrêté d'extension.

Concernant les 35 heures, il a été pris le 4 août 1999 avec des réserves (elles sont indiquées dans les commentaires SUD). L'accord va donc s'imposer à toutes les entreprises entrant dans le périmètre de la branche.

L'accord 35 heures

Certaines dispositions de l'accord 35 heures s'appliquent immédiatement aux salariés de droit privé de France Télécom, à ses filiales et aux salariés des autres entreprises de la branche : dès le 1er septembre 1999 ces salariés doivent donc passer aux 35 heures.

Des accords d'entreprise

Dans d'autres cas, des accords d'entreprise ont déjà été signés, comme à Cegetel où la direction est avec celle de France Télécom, l'instigatrice de la mise en place de la branche des télécommunications. L'accord Cegetel a été signé de façon concomitante à l'accord de branche. Les 35 heures y sont donc appliquées dans cet esprit depuis le 1er juillet 99.

Ailleurs, il y aura nécessité d'un accord d'entreprise pour toutes les dispositions qui ne peuvent s'appliquer telles quelles : soit que le texte indique qu'elles ne peuvent être mises en place qu'après un accord d'entreprise, soit qu'elles sont trop floues et que l'accord d'entreprise devra en préciser les modalités d'application.

Un accord au rabais, un accord illégitime !

L'ouverture à la concurrence dans les télécommunications fait cohabiter une entreprise hégémonique France Télécom (150 000 agents dont 10% de salariés de droit privé), des entreprises relativement importantes Cegetel (7000 salariés) et Bouygues (4000 salariés) et une multitude de petites et moyennes entreprises.

Le rôle d'un accord de branche est d'éviter que suivant la taille des entreprises, leur histoire, les rapports de forces qui s'y expriment, les conditions de vie et de travail des salariés soient totalement éclatées. Il doit unifier les salariés, empêcher que la concurrence entre les entreprises se traduise par une mise en concurrence des salariés qui aboutirait à un dumping social.

Force est de constater que l'accord UNETEL signé par la CFDT, CFTC, FO et la CGC ne remplit pas cette fonction :

- Aucun engagement n'est pris en matière de création d'emplois.
- Le texte introduit la possibilité d'annualiser le temps de travail et une flexibilité du travail encore plus grande.
- Seul le salaire de base est garanti et pas les autres éléments de la rémunération.
- Une partie de la formation professionnelle se ferait sur le temps dégagé par la réduction du temps de travail.
- De nombreuses questions sont renvoyées à des négociations entreprise par entreprise, aggravant ainsi les risques d'inégalités de traitement entre les salariés de la branche.

Les quelques dispositions, censées limiter la sur-exploitation des salariés des petites entreprises du secteur, sont ainsi payées au prix fort. Et cela est d'autant plus grave que cet accord va servir de base pour l'élaboration de la convention collective des

télécommunications qui remplacera toutes les conventions existantes dans le secteur.

Les organisations syndicales signataires ont pris une lourde responsabilité, ce d'autant plus que les conditions mêmes de la négociation posent le problème de sa légitimité : SUD, présent maintenant dans plusieurs entreprises du secteur, a été écarté en toute illégalité de la négociation. De plus, celle-ci s'est déroulée dans une quasi-confidentialité. Les salariés concernés n'ont pas été informés du déroulement des discussions et n'ont jamais été consultés.

Ces négociations à froid, et le refus d'écouter les salariés mobilisés sur les 35 heures à France Télécom et à Cegetel, ont ainsi abouti à la signature d'un accord au rabais.

Tant par son contenu que par les méthodes employées lors des négociations, l'accord UNETEL ne devait pas être accepté en l'état.

La Ministre du travail, à la recherche d'accords pour valoriser les négociations 35 heures, a malgré tout décidé de prendre un arrêté d'extension validant cette démarche. L'arrêté d'extension émet cependant des réserves sur un certain nombre de points et annule, de fait, les dispositions sur les cadres. La nouvelle loi qui sera discutée à l'Assemblée nationale en octobre 99, aura en débat un certain nombre des points abordés dans cet accord ou rejetés dans l'arrêté d'extension. Des éléments nouveaux interviendront donc rapidement.

Il faudra donc maintenant se battre lors des négociations qui vont avoir lieu dans les entreprises pour que les autres dispositions régressives socialement ne soient pas appliquées. Le passage aux 35 heures doit s'accompagner dans toutes les entreprises de créations d'emplois et permettre une amélioration des conditions de vie et de travail.



Accord sur la Réduction et l'Aménagement du temps de travail dans le secteur des Télécommunications**Préambule**

Pour SUD, la création d'emplois a toujours été l'objectif essentiel de la réduction du temps de travail à 35 heures. Le secteur des télécommunications est en forte croissance. Pourtant, l'accord n'avance aucun objectif concret en matière d'emploi. Malgré l'augmentation de l'activité dans le secteur, des dizaines de milliers d'emplois ont été supprimés dans tous les pays ces dernières années. Les patrons de la branche, au moment où ils négocient parallèlement la convention collective, tentent de rassurer en signifiant que les acquis dans chaque entreprise ne seront pas remis en cause. Il aurait pourtant été simple de s'appuyer sur les situations les plus favorables, pour l'écriture de ce texte.

Profession en émergence caractérisée par un très fort niveau concurrentiel, une évolution rapide et constante des techniques, des technologies et des marchés, des niveaux d'investissement élevés et le caractère de service de ses activités, le secteur des télécommunications se doit de répondre à l'ensemble des défis qui s'offrent aujourd'hui aux entreprises en matière d'emploi.

Les signataires du présent accord conviennent d'aborder les dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour favoriser l'emploi au sein des entreprises de la branche. Pour ce faire, toutes les dispositions du présent accord ont pour objectif de promouvoir les dispositifs d'organisation du travail, facteurs de création d'emplois stables.

Afin que les efforts ainsi faits en matière d'emploi revêtent un caractère stable et durable, ils seront accompagnés par une adaptation concertée des organisations du travail dans le but à la fois de permettre le développement et le maintien de la compétitivité des entreprises du secteur, de prendre en compte les évolutions des techniques, des technologies et des marchés et de favoriser l'amélioration de vie et de travail des salariés.

Qu'il s'agisse d'emplois préservés ou créés, les signataires s'accordent à considérer que chaque fois que cela est possible, les catégories les plus fragilisées (jeunes, handicapés, demandeurs d'emploi de longue durée...) devront faire l'objet de la plus grande attention en vue de leur insertion ou de leur réinsertion.

En outre, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'associer politique de l'emploi et politique de formation en vue de maintenir en permanence le niveau de compétences professionnelles des personnels en fonction des besoins et des évolutions du secteur et permettre ainsi à chacun d'accéder au cours de sa vie professionnelle aux emplois lui correspondant le mieux.

La mise en œuvre du présent accord ne remettra pas en cause en tant que telle les dispositions plus favorables aux salariés qui auraient été prises antérieurement par accord d'entreprise ou même sous le régime d'une convention de branche différente ou qui résulteraient des usages en vigueur dans l'entreprise.

La création d'emploi est présentée comme un des objectifs du passage au 35 heures. L'accord ne prend aucun engagement concret sur ce sujet. La question de l'emploi n'est traitée qu'au détour de formules creuses et le texte ne fait qu'énoncer des vœux pieux. Gageons que les entreprises s'en contenteront !

Là aussi, aucune mesure concrète n'est indiquée, aucun moyen n'est envisagé. On s'en remet à la bonne volonté des directions des entreprises.

La négociation de branche aurait dû servir à aligner tout le monde vers le haut, en s'appuyant sur ce qui existe dans les grosses entreprises du secteur. Au contraire, l'accord est plus mauvais que ce qui existe déjà pour une grande partie des salariés de la branche. La précision des termes « *ne remettra pas en cause en tant que telles les dispositions les plus favorables* » laisse entrevoir la façon dont certains tenteront de contourner ou d'interpréter les usages en vigueur.

Titre I – Durée et décompte du temps de travail

Le texte indique d'abord que la modération salariale se discutera entreprise par entreprise sur les compléments de salaires et/ou les augmentations, ce qui ne saurait être toléré par les salariés, ce d'autant que le secteur est plus que bénéficiaire. Il annonce un accroissement de la flexibilité du travail : en permettant des dérogations multiples aux durées maximales légales de travail, en donnant une large place au travail de nuit et du dimanche. Il prépare une offensive sur le calcul du temps de travail effectif, la remise en cause des pauses, de certains temps de déplacement. Concernant les heures supplémentaires, leur coût ramené à 10% laisse la possibilité aux patrons de ne pas réduire maintenant le temps de travail, sans en payer les prix fort. Pour SUD, la réduction du temps de travail c'est de l'emploi et du temps pour vivre, pas une élasticité des horaires qui créerait des contraintes supplémentaires.

Article 1 : Durée conventionnelle du travail

La durée conventionnelle du travail est de 35 heures hebdomadaires sans préjudice des dispositions du présent accord et notamment des articles 11, 13, 14 et 15-2.

Article 2 : Maintien des rémunérations et réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail à 35h se fera en maintenant le niveau du salaire mensuel contractuel de base selon des modalités négociées au sein de l'entreprise.

Les salariés nouvellement embauchés à compter de l'entrée en application du présent accord seront rémunérés sur les mêmes bases.

Les entreprises devront examiner, avec les organisations syndicales, au plus tard dans les six mois suivant la date d'extension du présent accord, la situation des salariés à temps partiel en vue, en accord avec les salariés concernés, soit de maintenir leur horaire avec compensation salariale dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein soit de diminuer leur horaire de travail proportionnellement à celle des temps plein tout en maintenant leur rémunération à un niveau identique.

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

Article 3 : Durée du travail effectif

La durée du travail effectif, qui est à distinguer du temps rémunéré par l'employeur, 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 prise en compte ou non dans le travail effectif de tout ou partie des temps de pause liés à la réglementation en matière d'hygiène et sécurité ou des temps de trajet domicile/lieu inhabituel de travail, sera négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction des spécificités propres à chaque entreprise.

Durée légale et durée conventionnelle...

La durée hebdomadaire légale sera à 35 heures à partir du 1er janvier 2000, pour les entreprises de plus de 20 salariés. En attendant, un accord de branche ou d'entreprise est nécessaire pour que la durée du travail des salariés concernés soit modifiée. C'est ce qu'on appelle la « *durée conventionnelle du travail* ».

Mais, l'accord permet dans un certain nombre d'articles (en particulier les articles 11, 13, 15, 16) de déroger à cette durée du travail hebdomadaire.

Maintien du salaire de base, et le reste ?

En fait, il s'agit d'un engagement concernant le salaire mensuel de base seulement et pas la rémunération globale. A France Télécom, lors des négociations qui ont échoué, la direction avait sérieusement envisagé d'organiser la modération salariale en faisant fluctuer les autres éléments, et en particulier le Complément de Salaire de Base (CSB pour les contractuels) ou le Complément France Télécom (CFT pour les fonctionnaires). De même, certaines entreprises peuvent être tentées de diminuer telle ou telle prime lors du passage aux 35 heures. A Cegetel, l'accord signé prévoit une modération salariale, non définie aujourd'hui, pour les deux années qui suivent (les dernières augmentations représentaient 3% de la masse salariale).

Cet accord ne donne donc aucune garantie réelle sur le maintien de la rémunération. Nous devons être extrêmement vigilants sur cette question.

Que veut dire « *dans la mesure du possible* »? Nous devons exiger une négociation particulière pour permettre que l'ensemble des salariés qui désirent revenir à un salaire « plein » à l'occasion du passage au 35 heures puissent le faire. La priorité d'accès doit s'appliquer dans tous les cas.

La chasse aux pauses !

Le temps de travail effectif permet de calculer la durée réelle de travail et de déclencher le paiement des heures supplémentaires lorsqu'on a dépassé la durée légale. Actuellement les pauses sont en général incluses dans le temps de travail. C'est donc du temps de travail effectif.

Le patronat veut sortir du temps de travail effectif tout ce qui n'est pas directement assimilable à du travail dit « *productif* » : les pauses, les trajets lieu de travail habituel/autre lieu de travail, et même une partie des temps de formation.

L'accord UNETEL sur cette question ne déroge pas à cette tentative : il renvoie à des accords entreprise par entreprise

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 assimilée à du travail effectif.

Article 4 : Durée journalière et hebdomadaire du travail et du repos quotidien

4-1 : Durée journalière du travail

Conformément aux dispositions légales, la durée maximale journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

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

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

Ces dispositions ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions de l'article D 212-16 du code du travail.

A l'exception du cas prévu au 2ème alinéa du présent article, l'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 12 heures.

les discussions sur l'intégration ou non des pauses et des trajets dans le temps de travail effectif. Par ailleurs, le patronat tente d'utiliser le décompte du temps de travail effectif pour dire aux salariés qu'ils travaillent déjà bien moins que ce qu'ils croient, avant même le passage aux 35 heures.

France Télécom avait déjà tenté ce miraculeux calcul pour dire que beaucoup de services étaient bien en dessous des 39 heures légales, en fait très proche des 35 heures, voir au-dessous. France Télécom annonçait par exemple que les salariés des centres de renseignements ne travaillaient effectivement que 24 heures et les services commerciaux 34 heures, déduisant en fait les pauses et compensations pour travail pénible.

Certains salariés des centres d'appel devraient bénéficier d'une pause de 10 minutes toutes les deux heures, assimilée à du travail effectif. Ce pourrait être une avancée. Cependant, la condition exigée par le texte - ne pas assurer la maîtrise des appels - risque de servir de prétexte pour refuser cette disposition à certains services par opérateur ou à des services clients par téléphone. Il se pourrait qu'une telle disposition ne soit accordée qu'aux services à qui on imposerait en même temps une dégradation de leurs conditions de travail par la mise en place de systèmes d'appels automatiques. Pour les salariés des centres de renseignements de France Télécom qui bénéficient d'une pause de 10 minutes toutes les heures, cela n'apporte rien. Ce pourrait même être un recul si la direction tentait d'aligner tout le monde sur l'accord UNETEL, en retirant les 10 minutes de plus toutes les deux heures du travail effectif.

SUD revendique que tous les centres d'appel bénéficient du régime de pause accordé au personnel des centres de renseignements à France Télécom, soit 10 minutes par heure.

Les congés maladies sont aussi dans le collimateur, sortis du calcul du travail effectif dans certains cas. Ainsi, à Cegetel Services, en cas de congé maladie de 15 jours, un jour de réduction du temps de travail est perdu.

Des dérogations multiples...

Le code du travail limite à 10 heures le temps de travail journalier effectif. L'accord UNETEL prévoit une dérogation permettant d'aller jusqu'à 12 heures, en cas « *d'interventions exceptionnelles... ou en cas de surcroît de travail très exceptionnel et temporaire d'activité* ». On sait que la notion de surcroît d'activité permet tous les excès à l'heure où l'intensification du travail se généralise. Cette dérogation à 12 heures est limitée à cinq jours par mois par salarié. Une semaine par mois, cela n'a rien d'exceptionnel !

La dérogation permettant d'étendre la durée journalière jusqu'à 12 heures devrait être strictement limitée. Les risques sont d'autant plus importants qu'il n'y a aucune référence à une amplitude maximale de la journée de travail (sauf dans une directive européenne), ce qui pourrait permettre une amplitude d'horaires supérieure aux 12 heures de travail « effectif », par exemple en imposant pour des raisons commerciales une grande coupure le midi.

L'article D 212-16 du code du travail, permet à l'employeur de déroger par accord d'entreprise à la durée journalière jusqu'à 12 heures, s'il n'y a pas eu d'opposition des organisations non signataires et majoritaires. On peut craindre le pire dans les petites entreprises.

4-2 : Repos quotidien

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

Toutefois, sans que cela puisse induire en aucun cas un mode normal de fonctionnement, il peut être dérogé à ce principe, dans les mêmes circonstances et dans les mêmes conditions qu'à l'article 4-1 ci dessus.

Les salariés concernés 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.

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

4-3 : Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine quelconque et 44 heures en moyenne sur une période de dix semaines consécutives. Cette dernière durée est portée à 42 heures dans les entreprises réduisant la durée du travail effectif à 35 heures exclusivement dans le cadre hebdomadaire.

Article 5 : Heures supplémentaires

Constitue une heure supplémentaire, l'heure effectuée à la demande de l'employeur au delà de l'horaire hebdomadaire légal du travail ou de la durée considérée comme équivalente. Dans certains des cas visés à l'article 11 et dans ceux visés aux articles 13, 14 et 15 du présent accord, elles sont calculées dans le cadre de la périodicité définie par les articles considérés.

Les heures effectuées à la demande de l'entreprise entre 35 et 39 heures supporteront une majoration de 10% entre la date d'application de l'accord de branche et la date de mise en œuvre de la loi annoncée par la loi du 13 juin 1998 et seront imputables sur le contingent d'heures supplémentaires à compter du 1er janvier 2000. Dès la mise en œuvre de la loi annoncée par la loi du 13 juin 1998, elles deviendront des heures supplémentaires, pour l'ensemble des entreprises du secteur quel que soit leur effectif, et seront traitées selon les dispositions prévues par cette nouvelle législation en matière d'heures supplémentaires qui se substitueront à la majoration conventionnelle prévue ci dessus. Si à la date de mise en œuvre de la seconde loi, le taux de majoration des heures supplémentaires applicables est supérieur à 10%, il sera procédé à un rappel de salaire à due concurrence. Les dispositions du présent alinéa ne s'appliquent pas dans les entreprises organisant la réduction du temps de travail en jours et dans certains des cas visés à l'article 11 ainsi que ceux visés aux articles 13, 14 et 15, le décompte des heures supplémentaires s'effectuent alors au delà de la période de référence : les heures effectuées au delà du volume d'heures prévu supporteront la même majoration.

Repos déréglementé

La dérogation permettant de ramener à 9 heures consécutives la durée minimum du repos quotidien ne devrait être possible que dans les cas « *d'interventions exceptionnelles, notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes* ». La notion de surcroît de travail, comme pour la durée de la journée de travail permet aux patrons de déroger facilement à la réglementation.

Réduire aussi les maxima de travail !

SUD revendique que toutes les durées maximales de travail soient réduites de 4 heures comme la durée légale. Ce qui mènerait les durées maximales à 44 heures pour la semaine et la durée moyenne à 42 heures maximum calculées sur 10 semaines. Or l'accord reprend le code du travail pour la durée maximale de travail sur une semaine quelconque (48 heures). Il fixe une moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 10 semaines. Même en baissant les limites par rapport au code du travail, le maintien de durées hebdomadaires longues produit une augmentation des possibilités de flexibilité.

Où comment les payer moins ?

L'arrêté d'extension pris par le Ministère du Travail indique que l'accord ne peut déroger aux articles du code du travail concernant les heures supplémentaires, y compris pour les cadres qui sont visés aux articles 11, 13, 14 et 15.

Dès l'application de l'accord, toute heure effectuée au delà de 35 heures est une heure supplémentaire. Le code du travail prévoit une majoration de 25% des 8 premières heures supplémentaires, au-delà de la durée légale (39 heures pour l'instant).

Dans l'accord, les heures supplémentaires comprises entre 35 et 39 heures ne seront majorées que de 10%, ce qui veut dire que la majoration coûtera deux fois et demi moins cher aux patrons des télécoms, même si ceux-ci s'engagent, et c'est le moins qu'ils puissent faire, à appliquer la seconde loi sur les 35 heures !

Cette faible majoration va encourager les employeurs à recourir plus facilement aux heures supplémentaires plutôt que de favoriser la création d'emplois. Pour SUD, toute heure au-delà de la 35ème doit donner lieu à une majoration de 25%.

Et le projet de seconde loi ?

Le projet envisage un traitement transitoire d'un an des heures de 35 à 39 heures, permettant un paiement majoré seulement de 10%. Dans le cas d'horaire collectifs fixés à 35 heures, le salarié touche ces 10%. Dans le cas où les horaires collectifs seraient maintenus au delà de 35 heures, ces 10% seraient versés à un fond destiné à financer la baisse des charges sociales pour les entreprises. Le contingent des 130 heures supplémentaires ne se calculerait que progressivement à partir de 37 heures en 2000, jusqu'à 35 heures en 2002.

Accord 35 heures Unetel

Afin de favoriser une politique effective de l'emploi, les parties conviennent de limiter le contingent d'heures supplémentaires à 130 heures dans un premier temps et de se revoir dans un délai de dix huit mois pour examiner la possibilité de dégressivité de ce contingent.

Pour l'année qui suit l'entrée en application du présent accord, ce contingent pourra être majoré au maximum de 50 heures, par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises ou établissements n'appliquant pas les dispositions de l'article 14 ci après.

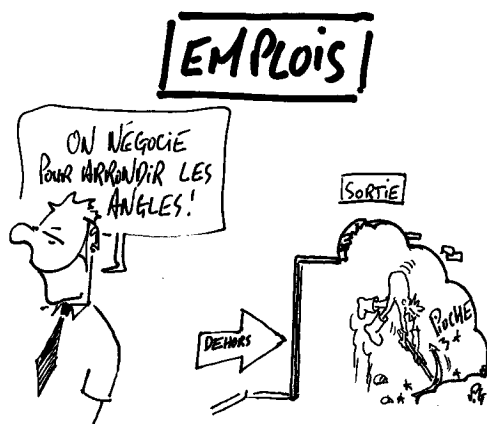
Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux pourront mettre en place cette négociation par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette.

Article 6 : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos de remplacement

Pour favoriser l'emploi, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes sera, de préférence remplacé, en application de l'article L 212-5 du code du travail, par une compensation en temps au moins équivalente.

La prise de ces repos s'effectue selon les mêmes modalités que celles applicables aux repos compensateurs prévus à l'article L 212-5-1 alinéas 4 et 5 du code du travail, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant des dispositions différentes ou absence d'opposition des représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Ces heures supplémentaires et les majorations y afférents dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable. Elles peuvent venir alimenter le compte épargne temps prévu à l'article 19.



Commentaires SUD

Le contingent annuel est la limite maximum du nombre d'heures supplémentaires, par an et par salarié, que peut faire effectuer un employeur sans autorisation de l'inspection du travail.

Actuellement, le Code du travail fixe le contingent annuel à 130 heures, comme l'accord UNETEL, et on ne voit pas en quoi cette disposition va favoriser une politique de l'emploi. Pire, pendant une période d'un an, ce contingent pourra être fixé à 180 heures. C'est autorisé par le code du travail du fait que l'accord a été étendu.

Pour favoriser une politique d'emploi, il aurait fallu que les heures supplémentaires soient plus chères, et que le contingent d'heures supplémentaires autorisé soit réduit en proportion à 117 heures. Ce n'est pas le choix qui est fait, malgré toutes les déclarations d'intention sur l'emploi.

De plus, au nom de certaines difficultés de contrôle sur les salariés, la hiérarchie refuse fréquemment de prendre en compte les heures supplémentaires faites par certaines catégories de salariés, même non cadres. S'ils veulent bénéficier réellement de la réduction du temps de travail, il faudra imposer le décompte de toutes les heures faites.

Repos de remplacement mais flexibilité accrue

En théorie, la compensation en temps des heures supplémentaires effectuées est plus créatrice d'emploi que le paiement. A condition que cela ne permette pas d'organiser une modulation du temps de travail déguisée : l'employeur ne doit pas imposer de façon unilatérale la prise du repos compensateur au salarié. Et à condition que la forme « repos compensateur » n'entraîne pas la non comptabilisation des heures supplémentaires dans le contingent annuel.

Or le texte de l'accord incite fortement à préférer la prise de repos compensateurs au lieu du paiement des heures supplémentaires, ce qui permet de ne pas les comptabiliser dans le contingent annuel.

Dans le cas d'une compensation en temps, l'employeur pourra demander à ses salariés d'effectuer un nombre d'heures supplémentaires en théorie illimité puisqu'elles ne seront pas comptabilisées. L'accord aurait dû, même dans ce cas, limiter le nombre d'heures supplémentaires.

Sans parler du fait que ces repos compensateurs peuvent être reportés dans le Compte épargne temps (voir titre V). La boucle est bouclée : non seulement les heures supplémentaires prises en RC s'ajoutent sans limite au contingent annuel, lui-même pouvant être porté à 180 heures, mais il n'y a pas d'obligation de les prendre dans un délai raisonnable. Aucune création d'emplois ne peut être générée par un tel système.

Accord 35 heures Unetel

Art. 7 : Congés payés

Les congés payés annuels sont accordés aux salariés dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence ou n'ayant pas pour cette période de référence une durée de travail effectif égale à 12 mois, la durée des congés payés est fixée prorata temporis.

Une fraction d'au moins quinze jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours restant dus sont accordés en une ou plusieurs fois dans le respect des dispositions légales.

Article 8 : Congés exceptionnels

Les salariés bénéficient, au moment de l'événement, sur justificatif, et sans que cela n'entraîne de perte de rémunération, des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus ci-dessous :

- Mariage du salarié : 6 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- Décès du conjoint : 3 jours ouvrables
- Décès d'un enfant : 3 jours ouvrables
- Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrables
- Décès du frère ou de la sœur : 2 jours ouvrables
- Décès du beau père ou de la belle mère : 2 jours ouvrables
- Naissance survenue au foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant en application des articles L 122-26 et L 122-26-1 du code du travail)
- Maladie ou accident constaté par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 16 ans : dans la limite de 3 jours ouvrables par an.

Article 9 : Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux à savoir : le 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Le 1er mai est un jour férié, chômé et payé.

Le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération.

Le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu, au choix du salarié, à une majoration de 50% ou à une compensation en temps d'une journée.

Commentaires SUD

Garder nos droits sur les congés !

L'arrêté d'extension indique que l'article 7 de l'accord doit respecter les dispositions de l'article L.223-4 du code du travail qui définit les périodes assimilées à du travail effectif pour la détermination des congés.

De nombreuses entreprises ont, dans le passé, accordé des jours de congés supplémentaires à leurs salariés (c'est le cas avec les 4 Repos Exceptionnels à France Télécom). Les négociations sur les 35 heures ont souvent été l'occasion de tenter de les remettre en cause, en les faisant passer pour de la réduction du temps de travail déjà obtenue.

Même si l'accord affirme ne pas remettre en cause les clauses plus favorables, nous devons être attentifs et exiger le maintien de tous nos congés actuels.

S'aligner sur les situations les plus favorables

Concernant les congés exceptionnels, si l'accord est supérieur aux droits octroyés par le code du travail, de nombreuses conventions collectives sont au dessus !

France Télécom accorde les autorisations d'absence pour maladie d'enfant à hauteur de 6 jours à 12 jours maximum par an. L'accord, lui, n'en prévoit que trois.

La direction de France Télécom, lors des négociations 35h, envisageait de ne pas compter les congés enfants malades comme du temps de travail effectif.

A nous de faire appliquer partout ce qui est en usage à France Télécom et représente un véritable acquis.

Jours fériés et réduction du temps de travail

S'ils sont travaillés, les jours fériés ouvrent droit à une majoration de 50% seulement ou une journée de repos. C'est peu. Dans de nombreuses entreprises, les jours fériés sont tous chômés et payés. Seules des raisons de sécurité ou de continuité de service peuvent déroger à cette règle. Dans ce cas, à France Télécom, ils sont rendus ou payés double, ce qui aurait dû être généralisé.

Des tentatives existent pour remettre en cause cette situation en décomptant les jours fériés (en partie ou en totalité) du temps de travail effectif. A Cegetel Services, 4 jours fériés sont comptabilisés en jours de réduction du temps de travail ainsi que les deux ponts traditionnellement acquis les années précédentes. Cela veut dire que le temps supplémentaire acquis au titre de la réduction du temps de travail est amputé d'autant.

Pour SUD, la compensation du travail un jour férié devrait s'aligner sur celle du dimanche : compensation double.

Article 10 : Travail de nuit et du dimanche

Sans préjudice des dispositions de l'article L 221-9-13° du code du travail :

Le travail occasionnel d'un dimanche donne lieu à une majoration de 100% ou à une compensation en temps équivalente. Les heures de travail occasionnelles entre 22 heures et 6 heures du matin 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 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%.

Les parties conviennent que la compensation directe ou indirecte du travail régulier du dimanche ou de la nuit, relève de la négociation en entreprise.

Risques de banalisation

L'article L.221.9 13° autorise par dérogation permanente le travail du dimanche pour les entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil. France Télécom a tenté d'utiliser cet article pour banaliser le travail du dimanche en vue d'activités commerciales.

A chaque fois, France Télécom a été condamné par les tribunaux qui ont indiqué que l'article L.221.9 13° ne pouvait être utilisé pour ces activités. Les entreprises de télécommunications sont donc soumises au droit commun et le travail du dimanche est strictement encadré par le Code du travail.

Il peut faire l'objet d'une dérogation permanente prévue par le code du travail (art L.221.9.13°) pour prendre en compte des besoins collectifs (sécurité des biens et des personnes, énergie, communication, santé...). Dans les autres cas, il est interdit, sauf dérogation préfectorale pour une durée déterminée ou cinq dimanches par an maximum accordée pour le commerce de détail.

Dans les entreprises de télécommunications, seules des raisons de sécurité ou de continuité de service peuvent donc justifier de déroger au repos dominical. Ce n'est pas la situation actuelle, ou sous prétexte de concurrence, on assiste à une course à la déréglementation sur ces ouvertures chez les partenaires principaux de l'accord, Cegetel et France Télécom. Un accord de branche devrait pourtant limiter strictement ces abus.

L'accord ne prévoit de compenser le travail du dimanche ou le travail de nuit que lorsqu'ils sont « occasionnels » : le dimanche sera compensé double et le travail de nuit sera majoré à 50%. La majoration pour travail de nuit est prévue entre 22 heures et 6 heures du matin, alors que dans la convention commune à La Poste et France Télécom, c'est à partir de 21 heures. Pour les autres cas (non occasionnels), le texte renvoie à des négociations d'entreprise.

L'accord prévoit qu'en cas de cumul d'un travail de nuit le dimanche, la majoration sera de 110%, alors que la nuit est majorée de 50% et le dimanche de 100% !

SUD refuse que le travail du dimanche ou le travail de nuit se banalisent. Que ce soit pour des questions de vie sociale ou de santé, le travail du dimanche et le travail de nuit doivent rester exceptionnels, sur la base du volontariat (et que chacun puisse revenir sur sa décision). La forte compensation est une garantie pour que ce travail soit limité. Et il est évident que s'il se généralisait, les compensations existantes seraient perdues.

Lorsque la sécurité, ou la maintenance du réseau, ou certaines missions de service public l'exigent, le travail d'un dimanche ou la nuit doit être compensé double.

De plus, lorsqu'il s'agit d'un travail régulier le dimanche ou la nuit, il faut qu'une réduction du temps de travail soit accordée en plus de la majoration. A titre d'exemple, les services qui fonctionnent 7jours/7 et 24h/24 à France Télécom bénéficient aujourd'hui d'un régime de 34 heures, et nous revendiquons une application de la réduction du temps de travail à 30 heures.



Titre II : Applications de la durée et du décompte du temps de travail

Ce passage de l'accord indique les possibilités existantes lors des discussions d'accords d'entreprises pour organiser la réduction du temps de travail, en soulignant les procédés qui permettent la modulation et l'annualisation du temps de travail. Pour SUD, la forme de la réduction du temps de travail doit permettre le plus de créations d'emploi possible et correspondre aux souhaits des salariés. Les études, les enquêtes réalisées par les médias ou les syndicats, affirment que les cadres ont les mêmes aspirations que le reste du personnel. Ils souhaitent voir leur temps de travail réduit, et leur conditions de travail améliorées. En ce sens, que ce soit par ces articles dont toutes les modalités n'ont pas été validées, ou dans les dispositions envisagées dans le deuxième projet de loi sur les 35 heures, nous maintenons qu'ils doivent être traités comme les autres salariés, et que leur temps de travail doit être comptabilisé.

Article 11 : Modalités de l'organisation du temps de travail

L'organisation du temps de travail pour aboutir, s'il y a lieu, à la durée conventionnelle, peut prendre diverses formes et être mise en œuvre de manière différenciée au niveau de l'entreprise, d'un ou plusieurs établissements ou d'une partie d'établissement, par :

- Attribution de jours en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 associés à un décompte sur l'année civile ou sur un autre exercice de même durée. Quarante pour cent des jours attribués au titre de la réduction du temps de travail peuvent être pris à l'initiative du salarié selon les modalités pratiques existant dans l'entreprise et dans des conditions ne portant pas atteinte au bon fonctionnement des services, sauf lorsque les jours de réduction du temps de travail sont intégrés dans une programmation organisée et négociée dans l'entreprise.
- Réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle.
- Décompte annuel du temps de travail découlant d'un dispositif d'organisation du temps de travail négocié au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche.
- Combinaison de ces différentes modalités.

Article 12 : Personnel concerné

La réduction et le décompte horaire du temps de travail s'appliquent à l'ensemble du personnel y compris aux personnels d'encadrement dont les conditions d'exercice des fonctions sont compatibles avec la prise en compte du temps de travail et son décompte.

Toutefois, des dispositions spécifiques s'appliquent en matière de réduction et de décompte du temps de travail pour les catégories de personnel visées à l'article 13 ci après :

Article 13 : Dispositions spécifiques

Les personnels d'encadrement pour lesquels, compte tenu de la nature particulière de leurs attributions ou en raison des conditions particulières d'exécution de leur contrat de travail, la notion de décompte du temps de travail est inadéquate pour mesurer leur contribution à l'entreprise, bénéficient des modalités spécifiques définies ci-dessous.

Pour les personnels d'encadrement visés au présent article, une concertation s'engagera dans les entreprises à l'occasion de la mise en œuvre du présent accord sur l'organisation des temps collectifs de travail et une meilleure gestion de ces

Faites vos comptes et choisissez !

Nous sommes favorables à l'organisation qui permettrait le plus de créations d'emploi. Cette organisation est en général celle d'une réduction hebdomadaire du temps de travail. Nous souhaitons que les salariés soient consultés sur la manière dont ils veulent voir leur temps de travail réduit.

En cas de calcul annuel, l'accord UNETEL est muet sur le nombre de jours de congés accordés par l'application de la réduction du temps de travail. Le passage de 39 heures à 35 heures correspond à 22 jours de congés supplémentaires. L'accord spécifique Cegetel affirme donner 10 jours de repos supplémentaires aux cadres dirigeants et supérieurs et 20 jours au reste du personnel (il compte en fait 4 fériés et 2 ponts).

Seulement 40% des jours de repos dégagés par le passage aux 35 heures pourront être pris à l'initiative du salarié. Et encore, il faudra que cela ne nuise pas au bon fonctionnement des services. A Cegetel Service, aucun des jours de réduction du temps de travail n'est au choix du salarié, puisqu'ils sont intégrés dans la programmation (seuls 4 jours gagnés par aménagement peuvent être pris à son initiative). La réduction du temps de travail appliquée en jours doit permettre le choix à 100% des congés par le salarié.

Des cadres corvéables à merci

Et le projet de seconde loi ?

Le temps de travail des cadres est un enjeu important de la seconde loi sur les 35 heures. Pour le moment, deux catégories de cadres sont identifiées : les cadres dirigeants, et les autres.

Les cadres dirigeants sont rémunérés au « *forfait tous horaires* », c'est-à-dire que leur salaire est la rétribution du travail effectué, peu importe le temps qu'ils y passent. Les autres cadres sont soumis aux mêmes réglementations que les non-cadres.

Le projet de seconde loi des 35 heures prévoit trois catégories de cadres: les cadres dirigeants, les cadres intégrés à une équipe de travail et les autres. Il crée donc une nouvelle catégorie de cadres. Pour ceux-ci une durée maximum de travail annuelle est définie à 217 jours (la revendication exprimée par l'ensemble des syndicats est 200 jours), sans aucune référence aux maxima journaliers ou hebdomadaires.

La réduction de la durée légale de travail risque d'aboutir à une augmentation du temps de travail réellement fait.

Accord 35 heures Unetel

temps (réunions, séminaires, durée des réunions, etc.) ainsi que sur l'aide administrative ou d'organisation qui pourraient être de nature à réduire leur temps de présence.

Les signataires du présent accord conviennent en outre de se revoir, dans un délai d'un an suivant la conclusion de l'accord relatif à la classification de la branche, afin de préciser, en tant que de besoin, ces catégories au regard de la classification mise en place.

Deux groupes d'emplois sont identifiés par le présent article:
- a) les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation de pouvoir durable et effective.

Détenant une partie du pouvoir technique, juridique ou économique de l'entreprise, ils disposent également de la plus large autonomie du jugement et d'initiative, ainsi que d'un haut niveau de rémunération et assument la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission; le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise.

Il est admis que, pour cette catégorie, la rémunération dispose d'un caractère forfaitaire sans autre référence. Le comité d'entreprise sera informé des postes concernés.

- b) Les cadres et les personnels d'encadrement ayant, du fait de la nature de leurs activités, une grande latitude dans leur organisation du travail, et la gestion de leur temps ainsi que les commerciaux maîtrisant leur prise de rendez-vous et dont les missions implique des déplacements professionnels inhérents à la nature même de leur activité et pour lesquels le décompte horaire du temps de travail n'a pas de signification.

Pour la catégorie visée au b), leur durée du travail, s'exprime en nombre de jours de travail annuel. La mise en œuvre de la réduction du temps de travail, est équivalente à la réduction dont bénéficient les personnels pour lesquels est effectué un décompte horaire du temps de travail et s'opérera en jours, par voie de négociation en entreprise ou à défaut d'accord après consultation du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Commentaires SUD

Outre les cadres dont « *les conditions d'exercice des fonctions sont compatibles avec la prise en compte du temps de travail et son décompte* » (article 12) et qui seront donc traités comme le reste du personnel, l'accord UNETEL envisage deux catégories de cadres.

a) Les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation de pouvoir durable et effective seront soumis au forfait tous horaires.

Or, jusqu'à présent le code du travail considère que seuls sont concernés par le « *forfait tous horaires* » les cadres dirigeants. Le texte élargit donc la notion de cadre dirigeant. L'objectif est moins de valoriser le travail de certains cadres, que de permettre aux entreprises de ne pas faire un décompte des heures réellement travaillées, se retrouvant ainsi sans l'obligation de payer les heures supplémentaires.

En l'absence de comité d'entreprise (ce qui est le cas de France Télécom), les organisations syndicales doivent être informées du nombre de postes concernés.

L'arrêté d'extension valide le a) sous réserve des dispositions des articles L.212-5, L.212.-5-1, L212-6 du code du travail qui définissent le régime des heures supplémentaires. En effet, la seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait. Ainsi l'existence d'une convention de forfait n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu.

b) Aux cadres qui disposent, du fait de la nature de leurs activités, d'une grande latitude dans l'organisation de leur temps de travail, l'accord UNETEL rajoute les commerciaux maîtrisant leurs prises de rendez-vous. Ceux-ci peuvent être non-cadres. Le nombre de cadres, voire de commerciaux exclus de la comptabilisation des heures réellement faites, risque de devenir très important.

Pour ces salariés, l'annualisation est automatique et son application est renvoyée à des négociations entreprise par entreprise.

A quoi peut donc servir un accord de branche, si sur une question aussi essentielle, tout est renvoyé aux rapports de force entreprise par entreprise ? Un accord de branche doit servir à unifier les conditions de travail des salariés. Cette disposition va au contraire justifier des pratiques éclatées dans le secteur des télécommunications.

Cependant ces dispositions n'ont pas été validées par le décret d'extension. Elles ne peuvent donc pas s'appliquer. Il faudra en renégocier le contenu ou attendre les dispositions de la seconde loi sur les 35 heures (voir l'encadré plus haut). Celle-ci redéfinit les catégories de l'encadrement, vis à vis de la comptabilisation du temps de travail, ainsi elle va dans le même sens que certaines dispositions de l'accord.

Titre III – Répartition et organisation du temps de travail

Ce chapitre concerne les organisations particulières de travail. Partout, les employeurs tiennent un discours cherchant à faire croire qu'ils sont attentifs aux « *intérêts des salariés* » et « *à l'amélioration de leurs conditions de travail* ». Pourtant, les conditions de vie et de travail se dégradent, et les patrons ne semblent se soucier que des résultats financiers à court terme de l'entreprise. Sont présentées ici l'ensemble des possibilités de flexibilité, ainsi qu'un plan d'annualisation liés à un travail saisonnier (!). A l'évidence, les télécommunications ne sont pas un secteur d'activités saisonnières. En revanche, la concurrence aiguë dans le secteur produit régulièrement des pointes d'activités. Nous refusons que les salariés en fassent les frais par des conditions de travail de plus en plus contraignantes. C'est ici que sont présentées les dispositions concernant les entreprises de moins de 50 salariés, dont de nombreuses entreprises utilisées en sous-traitance.

L'organisation du temps de travail doit être conçue en recherchant le plus juste équilibre pour concilier les besoins de l'entreprise avec les intérêts des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail. Les organisations à mettre en place doivent :

- être adaptées aux activités et situations de travail concernées (sites touristiques, périodes de haute activité commerciale, période à haut trafic, lancement de nouveaux produits, campagne marketing).
- Permettre de limiter le recours aux emplois précaires et aux heures supplémentaires,
- Permettre d'assurer une meilleure répartition des charges de travail et une meilleure gestion des absences notamment en période de congés annuels.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés pourvues de délégués syndicaux, un accord collectif négocié avec les délégués syndicaux est nécessaire à l'introduction dans une entreprise, un ou plusieurs établissements ou une partie d'établissement, de l'organisation du temps de travail, prenant en compte la situation des salariés soumis à des fluctuations d'activité, telle que prévue par la législation en vigueur.

Article 14 : Organisation du temps de travail prenant en compte les différentes fluctuations d'activité dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux :

Dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux nonobstant l'application des dispositions de l'article L 412-11 du Code du travail, la mise en application du régime supplétif ci-dessous est soumise à information et consultation préalables des délégués du personnel. La mise en place de ce dispositif pourra être négocié par la voie du mandatement sous réserve, que la législation le permette, dans les entreprises de plus de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

Flexibilité généralisée

Les patrons des télécom affirment que ce secteur serait soumis à des fluctuations d'activité telles qu'elles justifieraient une modulation du temps de travail. France Télécom ou Cegetel sont, selon les cas, utilisateurs de sous-traitance, d'intérimaires, et de temps partiels.

La modulation du temps de travail permet aux employeurs de faire travailler les salariés au delà de la durée légale sur certaines semaines, sans être obligé de payer des majorations pour heures supplémentaires.

On ne peut pas dire que le secteur des télécommunications soit soumis à une activité saisonnière ou à des fluctuations importantes. Tout au plus existe-t-il des périodes plus favorables que d'autres à des campagnes commerciales. D'ailleurs, le texte a bien du mal à définir avec précision ce qu'est une période de haute activité. Si l'accord évoque des « *périodes de haut trafic* », « *périodes de haute activité commerciale* », c'est pour légitimer la modulation.

Il n'est pas justifié de généraliser la modulation du temps de travail dans ce secteur. Elle va conduire à la dégradation des conditions de vie et de travail des salariés concernés. D'autant plus que l'accord ne prévoit même pas pour les salariés concernés des compensations particulières. C'est dire à quel point nos chers patrons sont sensibles « *aux intérêts des salariés* » et « *à l'amélioration de leurs conditions de travail* » !

Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

C'est dans les petites entreprises, dépourvues de délégués syndicaux, que les risques d'arbitraire sont les plus importants. Ces entreprises peuvent être d'ailleurs des filiales de grands groupes, ou des entreprises sous-traitantes de France Télécom ou Cegetel.

Un accord de branche devrait donc encadrer au maximum les dispositions susceptibles de jouer contre les salariés. Force est de constater que ce n'est pas le cas.

Les modalités de mise en oeuvre de la modulation du temps de travail sont renvoyées à des accords entreprise par entreprise. Le texte précise cependant ces modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés et dépourvues de délégués syndicaux. On peut penser que ces modalités serviront de base de discussion pour les accords d'entreprise.

14-1 : Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier d'une semaine sur l'autre en deçà ou au delà de l'horaire hebdomadaire de 35 heures. Dans ce cas, la durée conventionnelle annuelle du travail est fixée à 1603 heures au maximum sans pouvoir, en aucun cas, excéder la durée annuelle du temps de travail des salariés dont la durée du travail n'est pas modulée. Lorsque l'horaire collectif dans ce cadre dépasse 39 heures, la semaine est considérée comme de haute activité.

Le nombre de semaines de haute activité ne peut excéder douze sur la période de douze mois de référence sans pouvoir dépasser 3 semaines consécutives. Dans ce cadre, la compensation arithmétique sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ne peut excéder 12 semaines. Il ne peut y avoir de chevauchements entre deux périodes de modulation.

14-2 : Programmation des variations d'horaire

La programmation des variations d'horaire, qui ne peut excéder 12 semaines est communiquée aux salariés tous les mois, après la consultation et l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

14-3 : Délai de prévenance des changements d'horaires

Les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai est d'au moins dix jours francs, sauf interventions exceptionnelles ne pouvant en aucun cas induire un mode normal d'organisation du travail, notamment pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens et des personnes.

14-4 : Limites maximales et répartition des horaires

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives en vigueur, la durée journalière du travail ne peut excéder dix heures. La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine donnée et 44 heures en moyenne sur une période de dix semaines consécutives. Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs. Ces jours peuvent ne pas être consécutifs en période de haute activité.

Cependant l'arrêté d'extension indique que l'article L.212-8-2 (al.1) du code du travail doit s'appliquer. Celui-ci précise que la durée moyenne de travail, que les entreprises ne peuvent dépasser annuellement, est calculée sur la base soit de la durée légale, soit de la durée hebdomadaire prévue par l'accord si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.

Comptes d'apothicaires pour des semaines à rallonge

La durée annuelle est fixée à 1603 heures. Ce nombre est calculé sur la base de 35 heures par semaine et prend en compte 5 semaines de congés payés et seulement 6 jours fériés chômés sur 11. A Cegetel, le décompte est fait sur 1606,8 jours. A France Télécom la durée annuelle de travail devrait être de 1575 heures, compte tenu de l'existant sur les congés. Le projet de loi fixe la durée à 1600 heures.

La notion de semaine de haute activité est tout à fait discutable dans ce secteur. Les semaines de « haute activité » sont définies comme celles dont l'horaire collectif dépasse 39 heures (durée légale actuelle), et pas 35 heures. Il ne peut pas y avoir plus 3 semaines consécutives « haute activité » et plus de 12 semaines par an. Ce nombre de semaines étant déjà très important, les dérogations aux durées maximales de travail seront nombreuses.

SUD est opposé à ce système de modulation. L'accord ne donne même pas des garanties sur les limites en durée des semaines de haute activité, 42 heures maximum, 28 heures minimum pour les autres.

Une programmation indicative des variations d'horaires doit être communiquée aux salariés tous les mois. Cette programmation a lieu au maximum sur 12 semaines. L'employeur aura donc la possibilité de programmer les horaires sur une période plus courte. Plus la programmation sera courte, plus les salariés risquent de voir leur vie bouleversée.

Délais de prévenance trop courts

L'entreprise peut décider de changer à tout moment les horaires de travail à condition de prévenir les salariés seulement 10 jours à l'avance. Ce sera le fonctionnement normal pour les entreprises concernées. Pour SUD le délai de prévenance doit être plus important. Rien n'empêche un délai de prévenance au moins égal à un mois, d'autant plus que la planification des variations est communiquée tous les mois.

Flexibilité accrue

La durée hebdomadaire peut aller jusqu'à 46 heures. La modulation du temps de travail permet de ne pas comptabiliser les heures supplémentaires et donc de ne pas les payer à leur valeur. Nous revendiquons que ces durées maximales soient réduites en proportion de la réduction du temps de travail, à savoir 42 heures pour une semaine donnée, et 40 heures pour un travail sur 10 semaines consécutives.

Les salariés n'ont plus droit aux 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs en période de haute activité. A Cegetel Services quelle que soit la période, les 2 jours de congés consécutifs ne sont pas respectés. Une renégociation devra être imposée.

Accord 35 heures Unetel

14-5 : Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée ce régime de décompte du temps de travail est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire égal à 35 heures dans des conditions de rémunérations égales à celles pratiquées antérieurement conformément au principe posé à l'article 2 du présent accord.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de haute activité compensée dans la période de douze semaines défini à l'article 14-1, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Lorsque l'indemnisation d'absence pour incapacité temporaire d'activité correspond à un nombre d'heures supérieur à celui que le salarié aurait dû effectuer, il ne peut être demandé à celui-ci de régularisation horaire ou salariale.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

14-6 : Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire de 35 heures en moyenne a été dépassé sur la période de douze semaines définie à l'article 14-1, seules les heures effectuées au delà de celle-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à la législation en vigueur, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacés, en totalité ou en partie, par un repos de compensation dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord. Ces heures peuvent alimenter le compte épargne temps prévu à l'article 19.

14-7 : Chômage partiel

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 15 : Régimes particuliers

15-1 : 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, les systèmes informatiques, la maintenance, les services d'assistance aux clients liés aux activités d'exploitation du réseau, ou tout autre service 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, sept jours sur sept de certains établissements ou parties d'établissements ou de services ce qui autorise la dérogation au repos dominical et le repos hebdomadaire donné par roulement.

Commentaires SUD

Pas de réduction de salaires nets !

L'article 2 auquel il est fait référence concerne le maintien du salaire de base avec la réduction du temps de travail. Le problème se posera donc sur les compléments de rémunération et sur les augmentations. (voir p 5).

Il aurait fallu pour permettre un décompte simple indiquer clairement que les 35 heures seraient payées 39 heures et donc augmenter le taux horaire de 11,4%. Cela permettrait de garantir le salaire des nouveaux embauchés.

Avec les semaines de haute et de basse activité, le risque est important, pour des salariés sous contrat à durée déterminée, d'avoir des salaires amputés, d'où la nécessité d'obtenir des garanties sur les limites en durée des semaines de haute activité.

Un salarié en CDI pourra même se retrouver avec des dettes envers son employeur en cas de démission ou licenciement non économique.

Des économies sur les heures sups

Plus la période de référence est longue, plus le calcul des heures permet un rattrapage entre semaines de différentes durées. Ainsi, les efforts accomplis par les salariés pour faire des heures supplémentaires, ne sont plus compensés sur l'instant, mais un rattrapage se fait sur la durée.

Chômage partiel et puis quoi encore !

L'accord après avoir prévu le travail saisonnier, prévoit le chômage partiel. Dans un secteur en pleine expansion, il s'agit d'une véritable provocation. Tout l'arsenal des mesures de flexibilité est présent.

Régimes particuliers

Les entreprises veulent accroître le nombre de services qui fonctionnent 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. La loi encadre fortement ce régime de travail. Pour SUD, le travail en continu doit rester limité à des nécessités de sécurité et des missions de service public. (voir nos commentaires sur l'article 4).

L'accord prévoit que les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs, mais d'un dimanche seulement par mois au minimum. Il faut savoir que dans l'accord social de France Télécom de janvier 97, deux jours de congés consécutifs pouvaient être équivalents à 24 heures, plus 11 heures.

Accord 35 heures Unetel

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 hebdomadaires consécutifs. Toute dérogation à ce principe, liée à l'obligation de permanence du fonctionnement des réseaux, doit faire l'objet d'un accord dans l'entreprise ou l'établissement. Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux pourront mettre en place cette négociation par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette.

Les salariés devront en outre bénéficier au minimum d'un dimanche par mois.

15-2 : Organisation du travail par cycle

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que les semaines comportant des heures au delà de 35 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée inférieure.

La durée du travail, en raison de la nécessité d'assurer la permanence et la continuité du service dans le secteur des télécommunications, peut être organisée dans des parties d'établissements ou de services, sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximale du cycle est de douze semaines.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de trente cinq heures calculée sur la durée du cycle du travail.

15-3 : Travail par relais

Afin de permettre d'assumer les situations où il faut pouvoir adapter le nombre de salariés présents à la variation de l'activité, l'organisation du travail peut prévoir le recours aux équipes alternantes ou chevauchantes pour les activités liées à la permanence de fonctionnement des réseaux tel que défini au 1er alinéa de l'article 15-1 du présent accord.

En cas de travail en équipes, un calendrier trimestriel des interventions devra être établi.

Article 16 : Astreintes

16-1 : Définition

Une période d'astreinte est une période se situant en dehors de la période normale du travail pendant laquelle, le salarié, sans être à la disposition immédiate et permanente de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert que ce soit à la suite d'un déplacement physique ou depuis son domicile selon un décompte effectué au sein de chaque entreprise.

Commentaires SUD

Vu la définition plutôt floue des services qui ont vocation à ouvrir 7 jours sur 7, c'est la banalisation du travail du dimanche qui se profile. Par ailleurs, dans ce cas, le dimanche sera inclus dans le cycle, alors considéré comme un jour comme les autres, il ne sera pas compensé.

A France Télécom de façon traditionnelle les services qui avaient des contraintes horaires ou autres étaient compensés.

Aussi SUD revendique pour les services en continu la réduction du temps de travail à 30 heures.

Les cycles : des compensations à obtenir

La possibilité d'organiser le travail en cycle est prévue sur une base de 12 semaines. Aucune réduction supplémentaire du temps de travail n'est accordée.

Le travail par cycle s'accompagne pourtant d'une perturbation importante des rythmes biologiques des personnes (décalage des heures de sommeil et de repas) ainsi qu'un décalage avec la vie sociale. Il est impératif que ces contraintes particulières se voient reconnues par le maintien d'une durée hebdomadaire de travail inférieure au régime général et qu'un suivi médical soit effectué. 12 semaines c'est beaucoup trop. A France Télécom, au début des négociations sur l'élargissement des plages horaires d'ouverture des services, les cycles étaient au maximum de 4 semaines.

A Cegetel Services, l'accord devrait être renégocié puisqu'il introduit des cycles de 16 semaines sous prétexte de « rotation ». En fait ceci est utilisé par la direction pour imposer un lissage des heures sur une période plus longue, et une irrégularité dans les prises de service, facteur d'aggravation des conditions de vie.

Travail par relais

Ce type de travail implique une organisation spécifique de la vie sociale des personnes concernées.

Celles-ci doivent se voir reconnaître le droit à un régime de travail stable. Il faut donc empêcher que l'employeur puisse leur imposer de passer d'une grille horaire à une autre en fonction des fluctuations périodiques de l'activité.

Accord 35 heures Unetel

16-2 : Contrepartie de l'astreinte

L'entreprise qui a recours à l'astreinte doit prévoir l'indemnisation du salarié qui l'effectue, soit en terme de rémunération soit en terme de repos compensateur, par accord collectif, à défaut après information et consultation des représentants du personnel, à défaut après consultation des salariés concernés.

16-3 : Temps d'intervention

La durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La rémunération du temps d'intervention doit inclure s'il y a lieu, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche, etc.) applicables dans les entreprises considérées du fait de la loi, de l'article 10 du présent accord ou d'accords collectifs d'entreprise.

16-4 : Déplacement

Les temps de déplacement occasionnés par l'exigence de déplacements physiques ont la nature de temps de travail effectif dans la limite du trajet estimé domicile/lieu d'intervention. Ils sont rémunérés dans les conditions prévues au niveau de l'entreprise.

Les frais exposés par le salarié en vue de se rendre sur le lieu d'intervention sont remboursés par l'employeur conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de frais professionnels.

16-5 : Fréquence et durée de l'astreinte

L'entreprise devra définir la fréquence et la durée de la période d'astreinte, étant entendu qu'elle ne peut se reproduire plus d'une semaine sur trois et que sa durée ne peut excéder 7 jours consécutifs.

Lorsque l'astreinte donne lieu à une intervention comprenant un déplacement physique, sa mise en œuvre devra prévoir un délai de repos entre la fin de l'intervention et la reprise du travail ou toute autre contrepartie.

Commentaires SUD

Imposer les compensations des grosses entreprises

Pour SUD, le mode normal d'indemnisation de l'astreinte doit consister en l'attribution de repos compensateurs substantiels. C'est indispensable pour compenser le stress engendré, et pour limiter les risques engendrés par l'obligation d'intervenir à n'importe quelle heure du jour et de la nuit. Le paiement d'une partie des compensations générées par l'astreinte ne doit pouvoir intervenir qu'à la demande explicite du salarié concerné.

Le niveau de compensation ne doit pas être inférieur aux conditions les plus avantageuses existant actuellement au sein des diverses entreprises de la branche.



Durée de l'astreinte

L'arrêté d'extension ne valide cet alinéa que sous réserve des dispositions de l'article L.221-2 du code du travail. Celui-ci stipule qu'il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

Il ne peut donc pas être demandé à un salarié qui a travaillé du lundi au vendredi, et qui se déplace en astreinte le samedi, de se déplacer à nouveau le dimanche.

Prévoir «*toute autre contrepartie*» qu'un temps de repos après une intervention en astreinte, c'est ouvrir la porte au non respect de celui-ci. C'est décidément faire peu de cas des conditions de vie, de travail et de la sécurité du personnel amené à travailler en astreinte.

Titre IV – Réduction du temps de travail, formation et emploi

Le patronat veut utiliser au mieux la loi sur la réduction du temps de travail. Ainsi, il est envisagé de faire de la formation hors temps de travail, des jours dégagés par la réduction du temps de travail pouvant y être consacrés. Les indications données ici sur l'emploi sont des « invitations ». A partir du moment où rien n'est précisé sur le niveau de l'emploi, tout le travail reste à faire pour obtenir les créations d'emplois que nous voulons.

Article 17 : Réduction du temps de travail et formation

Le mode normal de formation des salariés dans l'entreprise est celui des stages organisés par celle-ci dans le cadre de son plan de formation. Ils se déroulent pendant le temps habituel de travail. Le temps passé à ce type de formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Les parties conviennent cependant, sous réserve d'accord formel du salarié et aux conditions définies ci-après, sans préjudice des négociations ultérieures qu'elles auront à conduire sur les objectifs et la politique de formation dans le secteur d'activité des télécommunications, de la possibilité éventuelle pour l'entreprise d'utiliser au maximum 50% de la réduction du temps de travail générée par le passage aux 35 heures à des actions de formation qualifiante pouvant déboucher sur un diplôme, un titre ou une certification reconnue par la branche.

La nature de ces formations, les critères qualifiants ainsi que les objectifs poursuivis donnant lieu à ces actions de formation 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.

Ce temps n'entraînera pas de réduction de la rémunération sans être assimilé à du travail effectif.

Ces actions ne pourront excéder 10% du plan de formation.

Article 18 : Réduction du temps de travail et emploi

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le prolongement de la loi du 13 juin 1998 et de ses décrets d'application pour répondre à l'objectif national de solidarité permettant de préserver ou de développer l'emploi tout en ne portant pas atteinte à la compétitivité des entreprises dans un univers fortement concurrentiel. En conséquence elles invitent les entreprises de télécommunications à mettre en œuvre les moyens mis à leur disposition dans le présent accord dans le souci permanent de favoriser l'emploi en leur sein.

Pour favoriser l'emploi, les parties signataires incitent les entreprises et les salariés à privilégier les contreparties en temps plutôt qu'en majoration de rémunération et invitent les entreprises à recourir prioritairement au contrat à durée indéterminée à temps plein dans le cadre de leurs embauches.

Formation hors du temps de travail ?

L'article 17 réaffirme que la majorité des formations se fera sur le temps de travail habituel et sera assimilé à du temps de travail effectif. Encore heureux !

Cependant, le patronat s'octroie la possibilité pour des formations qualifiantes d'utiliser 50% du temps de travail généré par le passage à 35 heures. Cette possibilité ne pourra excéder 10% du plan de formation.

C'est assez scandaleux pour deux raisons au moins :

- d'une part, c'est bien de la responsabilité de l'entreprise de former son personnel pour que celui-ci puisse tenir les postes pour lesquels il est payé.

- d'autre part, les formations qualifiantes sont très souvent organisées sur des activités stratégiques décidées par l'employeur pour des salariés, issus en général de secteurs restructurés à tour de bras.

Le salarié va donc « se payer » une partie de sa formation pour s'adapter aux évolutions de son entreprise.

A France Télécom, le dispositif « *CAPP avenir* » correspond à ce schéma, mais la formation prévue aujourd'hui, est totalement sur le temps de travail.

L'arrêté d'extension valide ces dispositions sous réserve de l'application de l'article L 932-1 du code du travail. Celui-ci indique que, lorsqu'une formation se fait en partie en dehors du temps de travail, le salarié doit accéder dans un délai d'un an, à un poste correspondant à sa nouvelle qualification. L'accord n'en faisait pas mention. Il se contentait de renvoyer ce point à plus tard.

Nous voulons des créations d'emplois

Où sont les contreparties en emplois prévues par la première loi Aubry du 13 juin 1998 ? Une fois de plus la question de l'emploi ne génère que des phrases creuses.

L'accord signé à Cegetel Services doit nous inciter à la prudence. Cegetel veut bénéficier des aides liées à la première loi, en tentant de compter des réductions d'horaire déjà réalisées auparavant pour des contraintes particulières, comme une avance sur la réduction du temps de travail. Ainsi, les salariés qui travaillent depuis plus d'un an à 37h30 viennent d'apprendre qu'il s'agissait en fait d'une sorte d'à-valoir sur la loi des 35 heures.

Titre V : Compte épargne temps

Le Compte Epargne Temps est un compte dans lequel le salarié amène des jours qu'il épargne sur ses congés, ou des primes transformées en temps. La direction peut décider de rémunérer ce compte, en y abondant d'autres jours sous certaines conditions. L'accord permet de reverser sur le CET des jours liés à la réduction du temps de travail. La mise en oeuvre doit être décidée par accord d'entreprise, mais c'est le salarié qui est maître d'ouvrir ou non un CET. L'utilisation dans les différentes entreprises du CET dépend très largement des conditions dans lesquelles il est abondé, et de la façon dont le congé peut être pris. Ainsi si à France Télécom, 13% du personnel a ouvert un CET, il s'agit, à plus des deux tiers, de personnes âgées de plus de 50 ans, qui souhaitent partir tôt en retraite.

Article 19 : Compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps a pour objet, conformément à l'article L227.1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

19-1 : Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne temps dans une entreprise doit faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise avec les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où n'existent pas de délégués syndicaux, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les entreprises non dotées d'institutions représentatives du personnel, cette mise en œuvre fait l'objet d'une consultation préalable des salariés et d'une information individuelle.

19-2 : Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne temps dans les conditions ci-dessus, tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne temps.

Ce compte est ouvert sur demande écrite du salarié qui doit indiquer à l'employeur les éléments qu'il entend affecter au compte épargne temps. Le salarié qui entend modifier son choix doit le notifier par écrit.

Un compte individuel est remis annuellement au salarié par l'employeur.

19-3 : Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des éléments mentionnés ci-après :

a) report du droit à repos

- Report des congés payés dans la limite de dix jours par an.
- Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des dix jours ci-dessus, et pendant six ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus dans les conditions légales.
- Repos compensateur de remplacement visé par l'article 6 du présent accord.
- Les jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite maximale de la moitié de ces jours.

La réduction du temps de travail sur plusieurs années

Le compte épargne temps est créé suite à accord, et il doit faire l'objet d'une négociation (à France Télécom, il existe depuis l'accord social de 1997). Il fonctionne un peu comme un compte postal ou bancaire rémunéré.

L'ouverture d'un CET est toujours un acte volontaire du salarié. Il peut être ouvert à partir d'un an d'ancienneté, et non pas deux comme c'est le cas aujourd'hui à France Télécom. Il ne peut pas y avoir de pression de la part de l'employeur, comme cela existe notamment lorsqu'il estime que les repos compensateurs sont trop nombreux, et que leur prise désorganise le service.

Avec les conditions énoncées en a), si la RTT est faite en jours de congés, et est associée à la mise en place de nombreux comptes épargne temps, les effets sur la réduction effective immédiate du temps de travail seront nuls, et donc sur l'emploi aussi.

Accord 35 heures Unetel

- Les autres jours de repos éventuellement prévus par accord d'entreprise ou d'établissement.
- Les jours de repos abondés par l'employeur lorsqu'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit l'existence d'un abondement.

b) conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

- Primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L 441.8 du code du travail.
- Compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité.
- Autres primes ou indemnités dont l'affectation serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, au cours du mois où ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire du salarié à la date d'affectation au compte épargne temps.

19-4 : Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés ci-après :

- Congé parental d'éducation prévu par les articles L122.28.1 et suivants du code du travail.
- Congé sabbatique prévu par les articles L 122.32.17 et suivants du code du travail.
- Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L.122.32.12 et suivants du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et modalités prévues par la loi.

Le compte épargne temps peut également être utilisé dans les cas ci-après :

- Actions de formation, telles que visées à l'article 17 du présent accord.
- Congés pour convenances personnelle dès lors qu'un accord d'entreprise en prévoit l'existence et la durée.

Enfin, les droits affectés au compte épargne temps et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une pré retraite progressive.

19-5 : Situation du salarié pendant le congé

a) indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours de repos capitalisés.

b) statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

c) fin du congé

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à la précédente, sauf départ à la retraite ou de façon plus générale départ volontaire du salarié.

Commentaires SUD

Actuellement à France Télécom, l'alimentation du CET est possible par les congés annuels dans la limite de 10 jours maximum par an, par les 2 jours de bonification, par les 4 jours de repos exceptionnels, par les repos compensateurs de remplacement dans la limite de 130 heures, par tout ou partie de la prime de résultat d'exploitation, et de la part variable. Le CET est abondé par France Télécom à sa création par un nombre de jours égal au nombre de jour versé, avec un maximum de 10 jours. Une majoration de 10% (dans la limite de 20 jours) est accordée sur les autres jours versés par le salariés, lors de la prise du congé. Elle est de 20% s'il s'agit d'un congé formation, pour création d'entreprise, une participation à une action sociale humanitaire, un congé de départ en retraite.

La durée minimale de congé est de trois mois, sauf congé formation ou exception. Cette durée de trois mois marque les limites du système. Un salarié devra réduire de façon drastique ses congés pendant plusieurs années pour pouvoir partir avec le CET, c'est peut être la raison du succès limité de ce système à France Télécom.

L'arrêté d'extension indique que les actions de formation faites dans le cadre du compte épargne temps relèvent de l'article L932-1 du code du travail qui indique que, lorsqu'une formation se fait en partie en dehors du temps de travail, le salarié doit accéder, dans un délai de un an, à un poste correspondant à sa nouvelle qualification.

L'utilisation du compte épargne temps pour financer une pré-retraite progressive à temps partiel n'a pas été validée par l'arrêté d'extension. Cette disposition ne pourra donc pas s'appliquer.

Et le projet de seconde loi ?

Le deuxième projet de loi sur les 35 heures modifierait les conditions de prises du CET. Il réduit la durée minimale à deux mois, et impose la prise des jours de congé accumulés dans la limite de 5 ans à partir du moment où cette durée minimale est atteinte (à 10 ans lorsque le salarié a un enfant de moins de 16 ans). Le deuxième projet de loi sur les 35 heures permettrait de rajouter l'utilisation du CET pour indemniser des temps partiels pour raisons parentales ou des raisons de santé et de handicap. De plus il devrait pouvoir être utilisé pour indemniser des actions de formation hors du temps de travail.

Accord 35 heures Unetel

19-6 : Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu, pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges salariales et patronales.

En cas de changement d'employeur relevant du champ d'application du présent accord, la valeur du compte peut être transférée au nouvel employeur, par accord écrit des trois parties, l'ancien employeur devant dédommager le nouvel employeur du montant de cette valeur. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Il en va de même en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, et sans préjudice des dispositions de l'article 7 du décret du 22 juin 1998, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte.

Il devra alors convenir, en accord avec l'employeur, de la prise d'un congé unique ou de congés échelonnés afin de solder ses droits, sous réserve de l'application des dispositions du 3ème alinéa de l'article L122-32-25 du code du travail concernant le cumul du report de la 5ème semaine en vue de la prise d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise.

La renonciation au compte épargne temps interdit toute réouverture d'un tel compte avant un délai de deux ans.

Commentaires SUD

Le texte prévoit les conditions de transfert du CET ou de renonciation. Celles-ci ne sont pas prévues actuellement dans l'accord France Télécom.

Est-ce vraiment réaliste et quelles sont les garanties pour le salarié face à son nouvel employeur ?



TITRE VI - Dispositions générales

Les signataires ont laissé de très nombreuses questions en suspend, ils incitent à continuer les négociations dans les entreprises. L'accord de branche permettant l'ensemble des dispositifs de flexibilité, l'enjeu sera donc très important dans les petites comme dans les grandes entreprises. Dans ce secteur qui est en expansion, nous devons imposer des créations d'emploi. L'accord exclu SUD des négociations, il exclut maintenant les organisations syndicales qui n'ont pas signé, de la suite des discussions. Les salariés exclus eux aussi, qui n'ont jamais été consultés, ou même informés sur cette affaire sauront se faire entendre maintenant.

Article 20 : Négociations d'entreprise

Les parties rappellent que si la branche est un niveau pertinent pour fixer des normes communes sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans un secteur en voie d'émergence, des négociations en entreprise peuvent s'ouvrir, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés pour en adapter les dispositions, notamment en vue de la conclusion de convention avec l'Etat, soit directement avec les organisations syndicales qui y sont représentées soit par la voie du mandatement tel que prévu à l'article 3§III de la loi du 13 juin 1998.

Les parties conviennent en outre, sous réserve de la confirmation par la loi de l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999, de négocier les conditions de mise en place du mandatement dans les entreprises de télécommunications ne disposant pas de délégués syndicaux.

Article 21 : suivi de l'accord

Afin de dresser un bilan de l'application du présent accord, notamment en terme d'emplois, les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 18 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, dans le cadre d'une commission paritaire de suivi.

Article 22 : Durée de l'accord

Le présent accord a vocation à s'inscrire dans la future convention collective nationale des télécommunications. Il s'applique cependant dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er juillet 1999.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension dans les meilleurs délais.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L 132-7 et L 132-8 du code du travail. En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Article 23 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'accord du 2 décembre 1998 et son avenant du 18 février 1999.

La loi du 13 juin 1998 est la première loi Aubry sur les 35 heures. Son article 3 indique les conditions dans lesquelles des aides financières seront données aux entreprises créatrices d'emplois dans le cadre du passage aux 35 heures. Ce dispositif d'aide conditionnelle sera remplacé dans la seconde loi par une aide forfaitaire pour toutes les entreprises passant effectivement aux 35 heures, et qui auront signé des accords majoritaires auprès des salariés, qu'elles créent ou non des emplois.

Dans le cas des entreprises dépourvues de représentation syndicale, l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999 - non signé par la CGT - et la première loi Aubry sur les 35 heures prévoient la possibilité pour une organisation syndicale de mandater un salarié pour négocier avec le patron. Cette disposition a été source de nombreux dérapages. La faible capacité du salarié mandaté de résister aux pressions patronales a entraîné la multiplication d'accords au rabais. Aucun contrôle des salariés n'est envisagé dans la procédure. Il faudrait au moins que les salariés soient systématiquement consultés avant toute signature d'accord.

Signez, si vous voulez discuter

Le suivi de l'accord est réservé aux organisations signataires. Ainsi les points de vue critiques auront moins de chance de voir le jour. Ce type de pratique constitue un chantage permanent à la signature d'accords.

L'arrêté d'extension a été pris par Martine Aubry, Ministre du travail le 4 août 1999. Il permet que cet accord s'applique à toutes les entreprises de la branche télécom dès le 1er septembre 1999.

Une nouvelle négociation s'ouvrira si la seconde loi sur les 35 heures remet en cause un certain nombre de dispositions de cet accord.

Ces textes définissent quelles sont les entreprises qui font partie du secteur des télécom.