

35 heures

France Télécom

**le texte
de l'accord**

**les commentaires
de**

sud

Février 2000

Un accord au rabais, un accord illégitime

SUD n'a pas signé l'accord 35 heures à France Télécom pour 3 raisons.

D'abord, cet accord avalise de massives suppressions d'emplois :
18000 suppressions d'emplois entre 1999 et 2002 malgré la réduction du temps de travail.
Un véritable plan social !

Ensuite, cet accord introduit l'annualisation, permet la modulation du temps de travail, généralise le travail tardif et le samedi toute la journée. Ces mesures, combinées avec les suppressions d'emplois, aggraveront donc les conditions de vie et de travail du personnel.

Enfin, la grande majorité du personnel ne fera pas réellement 35 heures.

Le nombre de congés supplémentaires (11 sur la base de 38 heures) est loin de correspondre à un passage effectif aux 35 heures.

L'approbation d'un tel texte est d'autant plus un cadeau à la direction de France Télécom qu'une absence de signature aurait placé le personnel dans une situation beaucoup plus favorable.

Sans accord, la direction n'avait pas la possibilité d'introduire l'annualisation ni la modulation du temps de travail.

De plus, l'introduction du forfait jours pour les cadres aurait été impossible. La réduction du temps de travail se serait effectuée sur la base de 35 heures hebdomadaires. Cela aurait permis d'avoir 19 jours de congés au lieu de 11. Et contrairement à ce qu'affirme la direction, les fonctionnaires auraient aussi été concernés. FO, la CFTC et la CGC ont donc pris une lourde responsabilité.

Cet accord signé par des organisations représentant moins de 20 % du personnel, est fondamentalement illégitime.

Si les organisations signataires sont convaincues que cet accord est bon, pourquoi ne consultent-elles pas le personnel comme le permet la seconde loi Aubry ?

Il s'agirait là d'une démarche démocratique élémentaire. Il serait inconcevable que les salariés ne soient pas consultés sur un accord qui va transformer leurs conditions de vie et de travail. SUD en a fait la demande sans résultat pour le moment.

Quel recours ?

■ Un accord signé par des organisations syndicales minoritaires est applicable. La seconde loi Aubry indique cependant que dans ce cas, une ou plusieurs organisations signataires peuvent demander l'organisation d'une consultation des salariés. Ce n'est pas une obligation, c'est une possibilité. Seule une consultation organisée à la demande des organisations signataires a une valeur légale qui pourrait amener à l'annulation de l'accord.

A l'heure où nous écrivons, FO, la CFTC et la CGC ont refusé de consulter les salariés.

■ La seconde loi Aubry indique que les organisations représentant plus de la moitié des inscrits aux élections professionnelles peuvent faire valoir dans les 8 jours un droit d'opposition sur l'introduction du forfait jour annuel pour les cadres. Ce droit d'opposition annule l'ensemble de l'accord.

Cette condition est remplie à France Télécom par l'addition des résultats électoraux de SUD, de la CFDT et de la CGT. Il est donc possible de faire annuler cet accord. SUD s'est adressé en ce sens à ces organisations. La CFDT n'a pas répondu à notre proposition. Nous regrettons cette position qui revient, de fait, à entériner cet accord.

■ Au-delà, de nombreux points du texte de l'accord sont à la limite de la légalité. SUD s'appuiera sur ces failles et étudiera toutes éventualités pour que cet accord minoritaire ne soit pas appliqué. Les possibilités juridiques de le faire sont faibles, mais elles existent.

LES 35 H. ÇA CRÉE
PLUS DE PROBLÈMES
EN MOINS DE TEMPS !



Sud

Préambule	page 5
Chapitre I. Champ d'application	page 6
Chapitre II. Réduction différenciée du temps de travail	page 6
II.1 Appréciation de la durée du temps de travail effectif	page 6
II.2 Appréciation du volume de la réduction du temps de travail en fonction des régimes de travail	page 7
1) Régime de base	page 8
2) Régime HAC	page 8
3) HNO	page 9
4) Régime à temps modulé	page 10
5) Centres 12, 712, CIO, AST	page 11
6) Temps partiel	page 11
Chapitre III. Temps de travail des cadres	page 13
III.1 Cadres opérationnels de proximité	page 14
III.2 Cadres exécutifs autonomes	page 14
Chapitre IV. Développement des compétences et formation	page 15
Chapitre V. Réduction du temps de travail et rémunération	page 16
Chapitre VI. Organisation de l'activité et des services et modalités d'aménagement du temps de travail	page 17
VI.1 Principes clefs d'organisation du travail	page 17
VI.2 Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail	page 17
VI.3 L'organisation de la continuité de service	page 18
VI.4 Incidence des jours d'absence sur la durée du travail	page 19
Chapitre VII. Dispositif du compte épargne temps	page 19
Chapitre VIII. Emploi	page 22
Chapitre IX. Mesures transitoires	page 24
IX.1 Solde de la période transitoire accord de branche	page 24
IX.2 Gestion de la période transitoire	page 24
Chapitre X. Application, durée, suivi, révision	page 25
X.1 Accord cadre national et mesures d'application directe	page 25
X. 2 Accords locaux	page 26
Annexes	
Annexe I : Durée du travail effectif et amplitude de réduction du temps de travail	page 28
Annexe 2 : Modalités relatives au temps partiel	page 30
Annexe 3 : Organisation du travail et modalités d'aménagement du temps de travail	page 33
Annexe 4 : Garanties collectives et décompte des heures supplémentaires	page 35
Annexe 5 : Mise en œuvre de l'accord	page 39

L'accord 35 heures a été signé le 2 février 2000. Il tombe donc sous le coup de la seconde loi Aubry. SUD avait porté un jugement négatif sur le contenu de cette loi, car elle laissait des marges de manœuvre trop importante au patronat. L'accord France Télécom tente malgré tout sur un certain nombre de points de la contourner. Nos commentaires les mettent systématiquement en évidence.

Le texte de l'accord 35 heures à France Télécom

PRÉAMBULE

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

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

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

Une opportunité supplémentaire est apparue : les lois Aubry et l'accord de branche relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail auxquels se réfère le présent accord. France Télécom s'en saisit pour en faire bénéficier l'ensemble de ses salariés avec la volonté de rechercher le meilleur équilibre entre l'économique et le social. C'est pourquoi France Télécom et les organisations syndicales signataires proposent « un accord pour tous ». Pour le personnel fonctionnaire - la majorité du personnel de l'entreprise - il s'agit d'un accord d'anticipation par rapport aux mesures à venir concernant la durée et l'aménagement du temps de travail dans la Fonction Publique. Pour chaque salarié, c'est la possibilité de bénéficier d'un nombre de jours de temps libre supplémentaires, en maintenant son salaire. C'est la possibilité de trouver un nouvel équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. C'est aussi celle d'enrichir l'activité par une meilleure répartition de celle-ci entre les personnes et les services.

Pour l'entreprise, dans l'objectif de mieux répondre aux besoins de ses clients, c'est la volonté de mettre en place des méthodes et une organisation du travail mieux adap-

Les commentaires de SUD

France Télécom avait toutes les possibilités de conclure un bon accord sur les 35 heures. Entreprise intervenant sur un marché en pleine croissance, championne de France des bénéficiaires - 15 milliards en 1998 -, elle a même vu son résultat opérationnel (le bénéfice réel) augmenter de 14 % au premier semestre 1999. Plus même, France Télécom pouvait bénéficier des aides financières de l'Etat, 4 000 francs par an et par salarié... à condition qu'un accord soit signé par des organisations majoritaires ou qu'une consultation des salariés soit organisée.

Mais en fait, comme l'indique le préambule de l'accord, son objectif était d'utiliser le passage aux 35 heures pour accroître la productivité. D'où l'introduction de l'annualisation, de la modulation du temps de travail, l'aggravation de la flexibilité, les suppressions d'emplois...

La présence de fonctionnaires est présentée comme une contrainte. La question de l'emploi est traitée au niveau du groupe. C'est le tour de passe-passe que France Télécom tente de faire passer sur l'emploi. Cet accord loin de créer de l'emploi, entérine la baisse des effectifs, et la référence au Groupe n'est là que pour masquer la réalité.

En fait, chaque filiale a son propre accord sur les 35 heures, ce qui ne dispense pas France Télécom d'avoir une politique d'emploi à travers son accord au niveau de la maison mère. France Télécom se présente comme ayant été précurseur de la réduction du temps de travail avec l'accord social de 97. Cet accord que SUD et la CGT n'avaient pas signé a permis un début de banalisation du travail tardif et le samedi toute la journée en échange d'une réduction du temps de travail.

La direction présente le fait de faire un accord qui concerne les fonctionnaires comme une opportunité, alors que la loi Aubry du 13 juin 1998 avait clairement indiqué que toutes les entreprises industrielles et commerciales publiques et privées étaient dans le champ d'application de la loi. Par ailleurs, les premières négociations de la Fonction publique excluent le personnel de France Télécom comme ceux de la Poste du champ d'application de la négociation, celle-ci ne s'appliquant qu'à ceux qui travaillent « dans les services de l'Etat ».

Nous sommes donc concernés par l'application de la loi qui est entrée en vigueur le 1^{er} février. Si cet accord insatisfaisant n'avait pas été signé, les 35 heures hebdomadaires, telles qu'elles sont applicables sans accord au 1^{er} février 2000, s'appliqueraient bel et bien à tous. Il ne s'agit donc pas du tout d'un accord d'anticipation.

C'est la conception d'un accord « gagnant-gagnant » pour France Télécom. Les commentaires que nous faisons par la suite donnent notre avis sur qui gagne réellement dans cette affaire.

Le texte de l'accord 35 heures à France Télécom

tées et d'inciter les équipes à réfléchir, chacune dans son secteur d'activité, à l'organisation et la répartition optimale du travail.

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

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

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

CHAPITRE I Champ d'application

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

Les salariés de FT-SA mis à disposition d'une filiale du Groupe France Télécom sont soumis au régime de travail de l'entreprise d'accueil dans laquelle ils exercent leurs fonctions. Ils continuent par ailleurs de bénéficier de la politique salariale et des modalités de rémunération de France Télécom SA.

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

CHAPITRE II Réduction différenciée du temps de travail

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

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

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

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

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

Les commentaires de *Sud*

L'accord doit être suivi de négociations locales. Ce devra être l'occasion pour l'ensemble du personnel de se battre pour défendre ses conditions de travail et de vie, d'obtenir des emplois.

Tout le personnel de France Télécom maison mère entre dans l'accord. Les agents mis à disposition dans les filiales sont soumis au régime de travail de la filiale, mais à la rémunération de France Télécom.

Les cadres dirigeants sont exclus de part la loi de la quasi totalité des dispositions du code du travail sur le temps de travail. La direction a indiqué oralement qu'environ 300 personnes rentreraient dans cette catégorie.

L'annualisation du temps de travail

Ce passage indique clairement que le temps de travail est annualisé. Au lieu d'être hebdomadaire, la durée de travail de référence est annuelle : 227 jours par an.

Pour arriver à ce chiffre, la direction fait sauter les 4 RE et les 2 BONI. En effet, dans le cas contraire, on arriverait au chiffre de 221 jours par an.

Avec 365 jours dans l'année,

- 104 samedis et dimanches (ou autres jours)
- + 9 fériés en moyenne
- + 25 jours de CA
- + 2 BONI, jours de bonification
- + 4 RE, repos exceptionnels ne sont pas travaillés

Il reste 221 jours travaillés qui équivalent à 44,2 semaines de travail.

SUD s'est opposé tout le long des négociations à une telle annualisation.

Temps de travail effectif

L'annexe 1 (page 28) précise les choses en ce qui concerne France Télécom

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

L'application de la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine se traduit dans l'entreprise par des volumes annuels variant de 1448,40 à 1596 heures selon les régimes de travail présentés ci-dessous sur la base d'un temps plein et qui sont adaptés pour les temps partiels. L'ampleur de la réduction différenciée du temps de travail s'appuie sur le décompte du temps de travail effectif de chaque salarié réalisé localement. Le volume annuel de travail effectif n'est pas négociable localement. Dans le cadre d'un maintien de la durée hebdomadaire, il est exprimé en équivalents jours de temps libre, sans préjuger pour autant des formes d'aménagement du temps de travail définies au chapitre VI.2.

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

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

Annualisation et individualisation

L'application des 35 heures varie de 1 448,4 à 1 596 heures. Ces chiffres montrent une fois de plus qu'il s'agit bien d'une annualisation du temps de travail : la référence est un nombre d'heures annuelles.

De plus, le décompte du temps de travail sera réalisé individuellement pour chaque salarié. Cela promet de beaux comptes d'apothicaire. Il faudra imposer un décompte collectif du temps de travail.

Si on utilise les calculs en référence horaire annualisée, on peut noter que le régime reconnu actuellement à 35 heures par la direction est celui des CRT (12). En calcul annualisé avec les congés correspondants, il totalise 1547 heures. Tous les services se situant au-delà de 1547 heures seront donc à plus de 35 heures.

Il n'y aura pas de négociation locale sur les régimes de travail. Cela pose problème car il existe un grand nombre de situations intermédiaires par exemple des régimes à 37 heures. De plus, certains services ne sont pas traités de manière équivalente pour des contraintes identiques.

BONI et RE

Les 4 RE sont des jours de congés attribués au « titre de l'usage ». Les 2 BONI sont une disposition du code du travail (Art L 223-8). Ils sont attribués en fonction du fractionnement ou non des congés annuels. La loi laisse la possibilité en cas d'annualisation et de modulation du temps de travail de les assimiler en des jours de réduction du temps de travail.

Leur traitement est laissé à l'appréciation de la négociation. France Télécom et les signataires ont fait le choix de les assimiler à des jours de RTT. C'est l'artifice trouvé pour nous donner seulement 11 jours au lieu des 19 jours dus à un réel passage aux 35 heures. Ils nous volent donc 6 jours.

De plus, cette manière de traiter les RE et BONI vise à les sortir des congés annuels traditionnels. Ils ne pourront plus, en règle générale être accolés aux congés annuels (voir chapitre VI-2)

Il n'y aura pas de négociation locale, mais une simple concertation sur les réductions par régime de travail.

La concertation est envisagée, mais la remise en cause des horaires variables est suscitée, elle donne visiblement trop d'initiative au salarié. Et alors que c'est un mode de travail qui a été valorisé à certaines époques, aucune disposition particulière n'a été prévue.

Tableau récapitulatif des propositions de la direction par régime de travail				
régime de travail actuel	Jours de RTT	nombre d'heures proposé par an	équivalent par semaine	revendication SUD
base 38 heures	11	1596	36,1 h	35 h
base 39 heures	16,5	1596	36,1 h	35 h
HAC 36 heures	6	1548	35 h	32 h
HAC 35 heures	7	1498	34 h	31 h
HAC 34 heures	8	1448,4	33 h	30 h
HNO + de 15 heures	13 à 14,5	1580,8 à 1569,4	35,75 à 35,5 h	tous services
HNO de 60 à 80 heures	14,5 à 16,5	1569,4 à 1554,2	35,5 à 35,2 h	HNO doit être
HNO plus de 80 heures	16,5 à 18,5	1554,2 à 1539,4	35,2 à 34,8 h	à 32 max
les cadres autonomes	207 jours maxi de travail soit 2 227 heures maxi			
12-712-CIO	0	1547	35 h	31
12 modifié	1 à 4	1547 à 1519	jusqu'à 34,4 h	31
temps modulé	14	1573,2	35,6 h	aucune modulation

(Tableau SUD-PTT)

1) Régime de base

Ce régime s'applique aux salariés exerçant leurs fonctions dans des activités non soumises à fluctuations et travaillant en journée normale, habituellement du lundi au vendredi. Il fixe la durée du travail effectif à 1596 heures par an. Ainsi :

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

2) Régime « Horaires accueil clients » (HAC)

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

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 36 heures verra sa nouvelle durée de travail portée à 1548 heures par an, soit une réduction équivalant à 6 jours supplémentaires de temps libre auxquels se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 35 heures verra sa nouvelle durée du travail portée à 1498 heures par an, soit une réduction équivalant à 7 jours supplémentaires de temps libre, auxquels se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

Régime de base

1596 heures ou 11 jours pour le régime à 38 heures et 16,5 jours pour 39. Cette ultime "concession" de la direction vise à laisser croire qu'il s'agit de ramener les horaires en dessous du seuil défini par la loi qui est de 1 600 heures maximum annuel. Il faut souligner en fait que ce chiffre dans la loi est le maximum autorisé en cas d'annualisation, et ce quel que soit le nombre de jours de congés à l'œuvre dans l'entreprise.

Si nous ramenons ce chiffre aux 1 547 heures de référence pour 35 heures, nous sommes donc bien au dessus. Il s'agit de semaines d'un peu plus de 36 heures. En fait un passage réel aux 35 heures devrait correspondre à 19 jours de congés (sur une base actuelle de 38 heures)

Pour tous les régimes de travail spécifiques, non identifiés, c'est le régime de base qui s'appliquera (tout ce qui est supérieur à 36 heures, horaires variables...).

Par ailleurs, dans certains établissements, la direction tente de mettre tout le monde à 38 heures, en supprimant les tolérances et libertés avant les négociations locales.

Régime HAC

Les salariés actuellement à 36 heures passeraient à 1 548 heures, soit l'équivalent de 35 heures par semaine ou 6 jours de réduction.

Ceux qui sont actuellement à 35 heures passeraient à 1 498 heures soient 34 heures/semaine, ou 7 jours de réduction.

Ceux qui sont à 34 heures à 1 448,4 heures soit 33 heures/semaine, ou 8 jours.

Ce ne sont pas des cadeaux. Ces réductions d'une heure par semaine se font dans un contexte, où ce qui avait été négocié à la mise en place des horaires HAC étaient des réductions du temps de travail, liées à des contraintes spécifiques : travail régulier en horaire tardif, le samedi, et pour les plus "favorisés" travail en nocturne voir en nuit et le dimanche. Quand nous revendiquons moins 4 heures pour tous, c'est par volonté de maintenir les droits particuliers des personnes qui travaillent aujourd'hui dans des conditions particulièrement contraignantes.

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail est de 34 heures verra sa nouvelle durée du travail portée à 1448,40 heures par an, soit une réduction équivalant à 8 jours supplémentaires de temps libre, auxquels se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

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

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

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

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

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

Ces travaux se distinguent :

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

Organisation du travail

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

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

Ce passage indique clairement la fin du volontariat pour les horaires en HAC. C'était dans de nombreux endroits une pratique déjà courante. L'accord permet de la généraliser S'il y a des volontaires tant mieux, s'il n'y en a pas tout le monde y passera !

régime HNO

La volonté de la direction est d'éviter d'avoir à payer des heures supplémentaires, tout en pouvant bénéficier d'un travail dans des conditions non habituelles.

Le travail de nuit ou des dimanches et fériés peut se justifier du point de vue de la continuité du service public. La multiplication des demandes d'interventions liées à la clientèle pose d'autres problèmes. Elle contraint les techniciens à intervenir dans des conditions difficiles et doit donc être strictement limitée. En conséquence ces interventions doivent être compensées correctement.

Il y a danger à laisser s'introduire une nouvelle catégorie entre les travaux réguliers et les travaux occasionnels, car les systèmes de compensations apparaissent peu garantis.

D'un paragraphe à l'autre, la direction passe d'un objectif assez précis (travail sensible...) à des définitions beaucoup plus floues qui lui permettent d'y intégrer éventuellement toutes sortes de travaux.

Il s'agit pour France Télécom de faire des économies, en gardant les avantages des interventions en heures non ouvrables.

Le texte de l'accord 35 heures à France Télécom

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

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

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

Une majoration complémentaire de 30 % est versée pour les heures de travaux programmés en heures non ouvrables effectuées entre 22h00 et 6h00 à l'exception des nuits de dimanche ou de jours fériés. Ces dispositions pourront faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article X.1 du présent accord.

Réduction du temps de travail

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

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

Régime travaux programmés en HNO

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

Nbre d'heures programmées de travaux HNO par an	Nbre total de jours de RTT par an, base de 38 heures	Durée annuelle de travail effectif
Plus de 15 heures/an à 60 heures/an	De 13 à 14,5 jours	De 1580,8 à 1569,4 heures/an
De 60 heures/an à 80 heures/an	De 14,5 à 16,5 jours	De 1569,4 à 1554,2 heures/an
Plus de 80 heures/an	De 16,5 à 18,5 jours	De 1554,2 à 1539,4 heures/an

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

Les commentaires de *Sud*

Le délai de prévenance "raisonnable" est renvoyé à l'appréciation locale. Cette manière de faire est négative, car elle renvoie ce qui serait "raisonnable" non pas aux contraintes sur la vie du personnel, mais à la demande plus ou moins forte des clients à tel ou tel endroit, qui font pression pour des interventions en heures non ouvrables. Pour éviter la multiplicité d'interprétations, nous exigeons qu'un seuil minimal soit fixé au plan national. Il ne doit en aucun cas être inférieur à une semaine.

Il y a danger parce que France Télécom considère pour ce régime de travail que les travaux de nuit font partie du régime ordinaire de travail, et ne donnent donc plus droit aux compensations actuellement en vigueur (de simple à double selon les cas).

Les heures étant intégrées dans le régime normal de travail, les majorations suivantes s'appliquent :

- Travail de nuit hors dimanche et jours fériés : majoration de 50 %, plus 30 %
- Travail du dimanche ou férié, majoration de 100 %.
- Travail de nuit le dimanche ou les fériés 110 %

De plus, il faut signaler que cette partie de l'accord est explicitement révisable.

Si on compare à l'existant le problème est double : les techniciens perdront sur la charge de travail intégrée au régime normal, et sur des compensations qui sont parfois plus importantes aujourd'hui. Les enjeux des mobilisations sont donc importants et doivent permettre au personnel de conserver leurs droits.

La réduction du temps de travail est en rapport avec le nombre d'heures effectuées en HNO. Sur un régime de 38 heures cela équivaut à une réduction de 13 à 18,5 jours à partir du moment où le salarié fait 15 heures d'intervention en HNO. La durée annualisée varie de 1 539,4 à 1 580,8 soit 34,8 heures à 35,8 par semaine. Là aussi on peut considérer que la réduction est faible au regard des contraintes imposées. Par ailleurs, rien n'indique de limite supérieure aux interventions HNO, si le chiffre de 80 heures annuel est donné, il ne constitue pas une borne à ne pas dépasser, le nombre de jours de RTT, lui n'ira pas au-delà des 18,5.

Les jours de temps libre sont donnés dans des conditions plus contraignantes.

4) Régime à temps modulé

Ce régime s'applique aux salariés exerçant leurs fonctions dans des activités soumises à des fluctuations et renvoie à deux modes d'aménagement du temps de travail : le cycle ou la modulation du temps de travail. Il fixe la durée du travail effectif à 1573,20 heures par an. Ainsi, chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 38 heures bénéficiera de l'équivalent de 14 jours supplémentaires de temps libre par an.

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

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

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

5) Centres 12, 712, CIO, AST

La durée annuelle de travail effectif de 1547 heures et le régime actuel des pauses sont maintenus.

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

- 1) la mise en place des régimes de travail individualisés tenant compte des contraintes du service et des souhaits des salariés,
- 2) l'abaissement de la durée annuelle de travail jusqu'à 1519 heures, par une réduction différenciée de 1 à 4 jours de temps libre supplémentaires.

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

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

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

6) Temps partiel

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

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

Le régime à temps modulé

Une modulation correspond à des durées de travail différentes pour lesquelles on établit des moyennes pour une période donnée (exemple 35 heures sur 12 semaines, avec des semaines de haute et de basse activité). La durée annuelle de travail est fixée à 1573,2 heures, soit 14 jours de RTT, cela équivaut à des semaines de 35,6 heures. Ce type d'organisation du temps de travail nécessite un accord local. SUD est opposé à ce type de régime de travail qui permet à la direction de demander beaucoup aux salariés avec une présence variable, à la demande de la direction. La compensation pour de telles contraintes est inexistante.

Pour être conforme, l'accord national devrait préciser les raisons économiques de la modulation. L'absence de cette disposition légale est problématique.

En fait rien n'est dit, ce qui laisserait le loisir d'inventer localement des périodes « estivales », « hivernales », « de tempête », « de fêtes »... remettant en cause de nombreux régimes de travail, et contraignant les agents à travailler dans des conditions difficiles sans compensation.

La possibilité de l'introduction de la modulation est renvoyée à un accord local. Il faut donc empêcher que les éventuels accords conclus au niveau local le permette.

12, 712, CIO, AST

Nationalement, rien n'est donné à ces services, car 1547 heures par an, c'est la durée actuelle. C'est le seul service qui est traité de cette manière. Les 35 heures avaient été obtenues comme une reconnaissance de la pénibilité du travail. En refusant de réduire leur temps de travail à l'instar des autres services, la direction remet en cause cette reconnaissance de pénibilité.

Toute réduction du temps de travail, par rapport à la situation actuelle, nécessite un accord local qui devrait prévoir, l'organisation en réseau des USO, des régimes individualisés, de répondre aux contraintes liées aux clients, et aux résultats. La réduction peut être de 1 à 4 jours et amener le nombre d'heures à 1519 soit 34,4 heures par semaine. Ce chantage fait aux opérateurs vise à les contraindre à entrer dans le système HAC, avec de nouvelles organisations du travail et compensations ; en particulier pour les travaux de nuit et du dimanche qui ne seraient plus compensés de la même façon.

Le temps partiel

France Télécom espère atteindre un objectif de 30 % de temps partiel, sur les quotités 70, 60 % et 50 %. Aujourd'hui, elle présente l'ensemble de ses calculs sur une base annuelle car elle craignait une désaffection massive par la demande du retour à temps plein des 80 et 90 %, en cas de passage effectif à 35 heures hebdomadaires.

La banalisation du temps partiel peut se transformer en nouvelle norme du temps travaillé, en particulier dans les services émergents (centres d'appel, et services de relations avec les clients). Actuellement, ces nouveaux services fonctionnent en partie par le recours intensif aux intérimaires, recrutés sur des temps partiels imposés.

Le texte de l'accord 35 heures à France Télécom

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

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

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

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

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

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

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

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

Les commentaires de *Sud*

Nous sommes pour de vraies réductions du temps de travail avec maintien du salaire, et pas pour la généralisation du temps partiel. Car, le temps partiel est souvent la seule façon pour de nombreuses femmes de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale mais au prix d'une réduction de salaire acceptable. C'est pourquoi à France Télécom, la plupart d'entre elles prennent un temps partiel à 80 et 90 %. Un passage effectif à 35 heures hebdomadaires aurait pu leur permettre de réintégrer un temps plein avec un salaire plein, tout en préservant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle que la prise de temps partiel leur permettait.

La direction fait beaucoup d'enrobage autour du temps partiel choisi qui devrait être encouragé. La réalité est pourtant plus délicate. Ainsi si on prend l'exemple des cadres autonomes, ceux qui seront au forfait jours, et pourront avoir des durées de travail de 11 heures par jour, la direction leur interdit le temps partiel (voir chapitre sur le temps de travail des cadres). Loin de valoriser les personnes qui décident de travailler moins, elle considère que ceux, et souvent celles, qui choisissent le temps partiel n'ont pas droit à des postes de travail qu'elle considère comme importants.

Il sera nécessaire de vérifier sur le terrain que les salariés à temps partiels auront effectivement l'ensemble des choix, quel que soit leur statut.

Quant aux créations d'emplois qui résulteraient de développement du temps partiel à France Télécom, nous n'y croyons pas. Partout, l'histoire a démontré le contraire !

Depuis 1982, l'objectif qui fut toujours avancé par le législateur pour justifier la mise en place du temps partiel fut la création d'emplois. Vingt ans plus tard, l'efficacité du résultat reste encore à démontrer.

CHAPITRE III

Temps de travail des cadres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Temps de travail des cadres

Le temps de travail des cadres est depuis des années l'enjeu d'un combat permanent entre les cadres et les directions d'entreprise. L'objectif de ces dernières est de faire en sorte que les cadres ne bénéficient pas des garanties du Code du travail applicables aux autres salariés.

Ainsi, l'accord de branche des télécommunications, qui n'a pas été signé par SUD et la CGT, prévoyait des dispositions dérogatoires au code du travail. C'est pour cette raison que ces dispositions n'ont pas été validées par le ministère du travail et ne peuvent donc s'appliquer.

SUD s'est opposé à l'introduction du forfait annuel en jours pour les cadres exécutifs autonomes. Celui-ci n'est pas imposé par la loi Aubry. Pour tenir compte de la spécificité du travail de certains cadres, d'autres possibilités existent : forfait en heures sur une base hebdomadaire, forfait en heures sur une base mensuelle ou même forfait annuel en heures. La direction les a tous refusés. Elle a tenu à imposer le forfait annuel en jours qui est celui qui lui permet le plus de rendre les cadres taillables et corvéables à merci. En effet contrairement au forfait horaire, aucune limite, même en nombre d'heures annuelles, n'est mise à la durée du travail effectuée réellement et il n'y a aucun décompte des heures. L'introduction de ce système est soumise à un accord avec les organisations syndicales. S'il n'y avait pas eu un accord signé la direction n'aurait pu l'imposer. Dans ce cas, seuls les forfaits en heures sur la base hebdomadaire et mensuelle étaient possibles.

La seconde loi Aubry prévoit que les organisations majoritaires puissent s'opposer à l'instauration du forfait annuel en jours dans un délai de 8 jours à compter de la signature. SUD a décidé de saisir cette opportunité et a pris immédiatement contact avec la CFDT et la CGT pour entreprendre les démarches juridiques nécessaires. La CFDT n'a pas donné suite.

Une véritable réduction du temps de travail doit s'accompagner d'une redéfinition des objectifs. Si tel n'était pas le cas, une augmentation de l'intensité du travail et du stress est prévisible avec une aggravation des tensions dans les services.

La direction a refusé d'indiquer dans le texte de l'accord national les métiers correspondant à ces deux catégories de cadres. De plus, elle a clairement affirmé que la réduction du temps de travail des cadres au niveau local ne ferait pas l'objet d'une négociation - avec donc obligation d'un accord avec les organisations syndicales -, mais d'une simple « concertation ».

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

III.1 Cadres opérationnels de proximité

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

III.2 Cadres exécutifs autonomes

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

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

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

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

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

Dans la pratique, c'est donc la hiérarchie qui décidera et les « voies de recours habituelles » risquent de mener rapidement à une impasse.

On peut se demander si cette disposition est légale au regard de la seconde loi Aubry.

Cadres opérationnels de proximité

La définition des cadres opérationnels de proximité reprend en partie celle de la loi. Celle-ci précise que la « durée de leur temps de travail peut être prédéterminée », c'est-à-dire dont les horaires peuvent être globalement connus. Elle pourrait permettre par exemple de considérer comme cadre opérationnel de proximité un chef d'agence.

C'est pour contourner cette disposition que l'accord indique qu'un cadre opérationnel de proximité peut devenir cadre exécutif autonome sur la base du volontariat (sic).

Les cadres opérationnels de proximité sont soumis à l'ensemble de la réglementation de la durée du travail.

Cadres exécutifs autonomes

Sont concernés les cadres dont les horaires sont aléatoires. La volonté de la direction est de faire passer le maximum de cadres dans cette catégorie.

En effet, le passage dans cette catégorie permet d'appliquer aux cadres un forfait jours sur une base annuelle. Le forfait de 207 jours est plus avantageux que celui prévu par la seconde loi Aubry qui permet d'aller jusqu'à 217 jours travaillés. A 11 heures par jour (sans compter les situations exceptionnelles), cela fait quand même en moyenne 51,5 heures par semaine sur l'année. Vive les 35 heures !

Ces cadres continueront à bénéficier des temps de repos prévu actuellement par le Code du travail : repos quotidien des 11 heures consécutives minimales et des 24 heures consécutives de repos minimal hebdomadaire, soit au total 35 heures consécutives minimales de repos hebdomadaire.

La seconde loi Aubry prévoit que l'accord devra déterminer les conditions de contrôle de son application et le suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des cadres concernés. Toutes choses absentes du texte qui n'est donc pas conforme aux dispositions de la loi.

Autre disposition prévue par la loi et absente du texte : si le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par l'accord, les jours récupérés doivent réduire le plafond annuel de l'année durant lesquels ils sont pris. Par exemple si un cadre est amené à travailler 210 jours, il récupère dans le premier trimestre de l'année suivante 3 jours de congés supplémentaires et son plafond pour l'année passe à 204 jours.

Pour l'instant les cadres exécutifs autonomes n'auront pas le droit au temps partiel.

CHAPITRE IV Développement des compétences et formation

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

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

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

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

Formations qualifiantes

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

Ces dispositions ne se substituent pas aux mesures en vigueur actuellement.

Actions de développement personnel pour les cadres exécutifs autonomes.

Pour maintenir et développer les compétences des cadres exécutifs autonomes, l'entreprise propose, outre des actions prévues au plan de formation, de faciliter l'accès à des actions liées au développement individuel.

Ces actions donneront lieu à un accord contractuel entre l'entreprise et le cadre et seront planifiées. Elles feront l'objet d'un co-investissement pour le salarié à hauteur de 2 jours/an cumulables sur 4 ans, et pour l'entreprise d'une prise en charge des coûts pédagogiques.

Toutes les organisations syndicales avaient demandé le retrait de ce chapitre. Cette demande était d'autant plus justifiée que la direction a prévu l'ouverture rapidement d'une négociation spécifique sur les compétences.

Ces deux jours de « connaissance de l'entreprise » seront-ils considérés comme du temps de travail effectif ? Le texte ne le précise pas. La seconde loi Aubry indique que « l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois... toute action de formation suivie dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif ». Il faudra faire rentrer ces deux jours dans ce cadre.

Ces dispositions reprennent celles de l'article 17 de l'accord de branche dans les télécommunications. Elles avaient été validées par le ministère du travail sous réserve de l'application de l'article L932-1 du Code du travail. Celui-ci indique que, lorsqu'une formation se fait en partie en dehors du temps de travail effectif, le salarié doit accéder dans un délai d'un an à un poste correspondant à sa nouvelle qualification. La seconde loi Aubry ne remet pas en cause cette obligation. Malgré notre demande, la direction a refusé de l'indiquer dans le texte. Elle n'a visiblement pas l'intention de l'appliquer.

Au-delà, c'est le principe même de ces dispositions qui est contestable. Elles correspondent à la volonté patronale de sortir le maximum du temps de formation du temps de travail effectif. Pour le patronat, c'est aux salariés de se payer leur qualification qu'il utilisera ensuite pour son plus grand profit. Les formations diplômantes actuelles sont maintenues.

Cette mesure est apparemment positive. Deux problèmes cependant. Pourquoi est-elle réservée aux seuls cadres exécutifs autonomes ? Ces deux jours sont-ils considérés comme du temps de travail effectif ?

CHAPITRE V

Réduction du temps de travail et rémunération

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- En ce qui concerne les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, le principe de mensualisation au trentième est maintenu. Les heures qui pourraient être effectuées entre le régime de travail du salarié et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires seront payées au taux horaire normal (100 %).

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

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

Rémunération

La direction indique qu'elle continue sa politique de réduction des coûts salariaux, sans modération salariale accolée à la réduction du temps de travail. Au début de la négociation, elle avait prévu une modération sur le CFT et le CSB.

L'accord garantit le maintien du salaire global de base ce qui n'empêcherait pas une baisse éventuelle du CSB ou du CFT à l'occasion d'une augmentation de salaire. C'est le type de formulation qui avait été utilisé lors du traitement du couturier.

Taux horaire et heures supplémentaires

Pour les agents de droit privé la direction maintient la référence aux 169 heures sur la fiche de paie. Cette référence traditionnelle correspond en fait à 4,3 semaines à 39 heures. C'est en fait la référence avant le passage aux 35 heures. Alors que 4,3 semaines à 35 heures devraient faire apparaître le chiffre de 152 heures sur les fiches de paie. Ceci impliquerait une augmentation du taux horaire de 11,4 %.

Les heures supplémentaires seront payées sur la base d'un taux horaire correspondant à 39 heures par semaine au lieu de 35 heures, durée légale du travail.

Pour les salariés à moins de 35 heures, les heures éventuelles effectuées jusqu'à 35 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne seront donc pas majorées mais simplement payées à 100 %

Les heures entre 35 heures et 39 heures sont des heures supplémentaires. La direction s'est engagée à les payer comme telles, contrairement à ce qui se faisait depuis septembre 1999 où elles étaient payées 10 % de leur valeur. Il s'agit donc d'un recul. Cependant les conditions de déclenchement des heures supplémentaires en limite la portée (voir annexe 4).

Les majorations de ces 4 heures prévues par la loi sont de 10 % la première année et de 25 % ensuite.

Pour les salariés au SMIC une indemnité compensatrice est prévue qui doit permettre de maintenir la rémunération au niveau mensuel actuel.

Pour les fonctionnaires, les heures supplémentaires continuent à être payées de la même façon qu'aujourd'hui, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de taux horaire, et qu'elles sont plafonnées à l'indice 390 brut. Elles se déclenchent pour tout travail effectué en dehors de l'horaire habituel de travail de l'agent.

Voir les commentaires sur l'annexe 4, notamment sur les seuils de déclenchement.

Ceci est l'engagement de non remise en cause du salaire global de base dans l'accord.

CHAPITRE VI**Organisation de l'activité et des services
et modalités d'aménagement
du temps de travail****VI.1 Principes clefs d'organisation du travail**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- d'une réduction quotidienne ou hebdomadaire,
- d'une réduction dans le cadre d'un cycle,
- d'une réduction dans le cadre d'une modulation du

Les objectifs d'augmentation de la productivité sont présentés ici. Il faut se rappeler que pour France Télécom ces termes ne sont jamais négociables, que ce soit l'appréciation des besoins du client, la nécessité d'introduire telle ou telle technique, la centralisation de tel ou tel service. C'est l'économie de moyens et de personnel qui prime, et l'intensité du travail la plus importante qui est recherchée.

Nous pensons pourtant que tant les syndicats que le personnel ont leur mot à dire, sur le service rendu et sur l'organisation du travail, cela doit être partie prenante des discussions locales aussi.

La direction serait attachée aux aspirations individuelles des salariés, on aurait un meilleur climat social à France Télécom, elle serait à l'écoute de leurs aspirations collectives, les résultats des grèves seraient entendus!

Amplitude d'ouverture des services

L'amplitude normale d'ouverture des services devient 8 h 00 à 20 h 00 du lundi au samedi. Cela constitue bien le régime « normal » au lieu de 8 heures à 18 heures aujourd'hui. Nous devons bien entendu utiliser les négociations locales pour limiter les applications de telles ouvertures, car dans de très nombreux cas elles ne sont pas justifiées.

Les précisions sur l'intervacation du repas sont là pour nous rappeler, qu'il y a de plus en plus d'endroits où celle-ci n'est pas respectée, où le personnel pour des raisons de travail ou d'absence de système de restauration, mange sur le pouce. Il faudra faire attention lors des négociations locales, à la façon dont la direction agira sur ce terrain. Il faut rappeler qu'il n'est pas question d'accepter des intervactions très longues qui constitueraient des coupures de journées de travail très importantes. France Télécom peut chercher à proposer des coupures très longues (des retours) de répondre aux flux de clientèle.

Modalités de la RTT

Des propositions d'organisation du travail en 4 jours ou 4,5 jours peuvent paraître intéressantes. Mais il faut signaler qu'avec des semaines ramenées autour de 36 heures, 35 heures ou 34 heures les journées sur des semaines en 4 jours, sont encore trop longues.

Il y aura une négociation locale sur la manière de prendre les jours de réduction. Il faut indiquer que selon l'organisation choisie, le comptage des heures supplémentaires sera sans doute différent (voir l'annexe 4).

Le texte de l'accord 35 heures à France Télécom

temps de travail,

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

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

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

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

Cas particulier pour l'organisation du temps de travail en jours.

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

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

Prise des jours de réduction du temps de travail

La négociation locale pourra opter entre deux systèmes :

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

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

VI.3 Organisation de la continuité de service

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

Toutes les interventions ne justifiant pas une présence per-

Les commentaires de *Sud*

Les objectifs de déploiements sont à nouveau présents dans les préoccupations de la direction.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est limité par l'accord à 90 heures et il y aura transformation d'au moins 50 % des heures en RC soldés dans un délai de 6 mois. Cette comptabilité devrait permettre à la direction de faire faire des heures supplémentaires aux agents, sans avoir à la fin de l'année une comptabilisation trop importantes d'heures, puisque la loi indique que les heures transformées en RC ne sont pas comptées dans le contingent annuel.

Prise des jours

Les CA devront être pris avant le 30 avril, ce qui limite les dérogations existant actuellement.

Les jours de RTT sont proratisés pour les salariés qui arrivent en cours d'année. On trouve encore là la preuve que l'accord permet bien l'annualisation du temps de travail.

Les 60 % des jours pris à l'initiative du salarié ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement des services. Il y a donc même pour ces jours un droit de veto de la hiérarchie. N'oublions pas que les RE et les BONI seront traités de la même façon.

Les jours ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre qu'en cas de formation qualifiante ou d'actions de développement personnel qui sont réservées aux cadres.

Astreinte

La négociation sur l'astreinte est reportée. Mais France Télécom indique clairement ses intentions de rééquilibrage à la baisse des compensations, et de modification de l'organisation du travail.

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

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

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

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

CHAPITRE VII

Dispositif du compte épargne temps

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

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

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

Alimentation du compte épargne temps

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

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

La totalité des jours affectés au CET au titre des congés annuels, des repos compensateurs de remplacement et des

Absences

Calculer les absences sur la base de la durée moyenne journalière revient à les décompter en heures. Ce la signifie-t-il qu'un compteur individuel va être mis en place qui sera créditeur ou débiteur en comparaison à la durée moyenne ? Si tel était le cas, des agents pourraient être amenés à rendre des heures.

Compte épargne temps

Le compte épargne temps existe à France Télécom depuis 97. 13 % du personnel a ouvert un CET, il s'agit pour 50 % de personnes de plus de 50 ans.

Les nouvelles dispositions concernent les formations notamment pour les cadres.

Certaines dispositions présentes dans l'accord social sont modifiées notamment celle où France Télécom faisait un abondement initial égal au nombre de jours versés dans le CET, à concurrence de 10 jours. La direction a supprimé cette mesure incitative.

Les personnes ayant déjà ouvert un CET restent régies par les anciennes mesures jusqu'à la première prise de congé.

Les conditions étaient auparavant de 2 ans d'ancienneté.

La modification sur l'alimentation du CET concerne les jours de RTT consacrés à la formation. Et la possibilité de verser la prime de résultat d'exploitation est supprimée.

La limite pour le CET est de 22 jours par an. Si un grand nombre de CET étaient ouverts à ces conditions, l'effet de la réduction du temps de travail serait très limité.

L'ouverture doit être volontaire, aucun responsable ne peut imposer l'ouverture d'un CET, ou le versement de congés sur le CET.

jours de temps libre ne peut excéder 22 jours par an. Ce compte est ouvert à la demande écrite du salarié auprès de son responsable hiérarchique, cette demande devant préciser les modes d'alimentation choisis. Le salarié qui entend modifier son choix doit le notifier par écrit.

Utilisation et durée du compte-épargne-temps

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

La durée minimale du congé est de 1 mois.

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

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

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

La période du congé ouvrant droit à indemnisation dans le cadre du CET est assimilée à une période d'activité.

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

Abondement

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

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

Réintégration à l'issue du congé

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

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

L'utilisation est possible pour des formations hors du temps de travail.

La durée minimale du congé est d'un mois.

L'abondement est donné dans des cas limités.

La majoration générale est supprimée, pour les départs en retraite.

Les conditions de réintégrations risquent d'être délicates, au vu des restructurations incessantes à France Télécom. Selon la loi, les formations, hors du temps de travail, devraient faire l'objet de promotions, il serait donc normal que la réintégration se fasse sur un poste plus élevé.

Les formules de plus en plus floues, « correspondant à son cadre de vie et à son domicile », peuvent permettre toutes les interprétations.

Le texte de l'accord 35 heures à France Télécom

qui est gérée nationalement.

Cessation et transmission du compte

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

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

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

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

Les commentaires de *Sud*

Les droits acquis peuvent être indemnisés en cas de départ. Le cas du décès du détenteur du CET n'est pas précisé.

Le CET est transférable dans le groupe ou la branche.

Il est possible de clôturer un compte mais uniquement en prenant les congés.

CHAPITRE VIII**Emploi**

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

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

- pour ce faire, le développement des compétences est une orientation majeure qui touchera au moins 16000 personnes en déploiement sur cette même période, dont plus de la moitié sera dédiée aux secteurs et métiers cibles.

- près de 10000 personnes seront reconverties sur de nouveaux métiers, notamment à travers le dispositif Capp Avenir, leur permettant ainsi d'acquérir par anticipation les compétences clefs dont l'entreprise a besoin.

- la politique de maintien de l'emploi sera poursuivie pour l'ensemble du personnel et en particulier pour les salariés dont les activités se transforment, décroissent, voire disparaissent, notamment dans les métiers techniques et les activités support.

- les recrutements externes dans le Groupe France seront réalisés à hauteur d'environ 4600 dans les deux années à venir dont 1000 au titre de la réduction du temps de travail, ceci portant à plus de 20000 les embauches réalisées et prévisionnelles entre 1996 et 2001. Ces recrutements sont réalisés indépendamment des recrutements complémentaires liés aux futurs accords OARTT conclus dans les filiales. L'embauche de ces 1000 salariés supplémentaires sera réalisée dans le courant de l'année 2000 dans les secteurs et activités en croissance.

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

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

- 600 jeunes supplémentaires seront accueillis, portant à environ 3200 le nombre de jeunes qui sont en permanence formés au sein de France Télécom et à près de 1600 ceux qui commencent leur formation chaque année.

200 parmi ces 600 jeunes le seront au titre d'un programme spécial « jeunes métiers techniques » en anticipation de recrutements envisagés dans ce secteur à partir de 2002.

Affirmer vouloir défendre l'emploi, après avoir déclaré dès la première réunion de négociation en octobre 1998 « pas de création d'emploi avec le passage aux 35 heures et poursuite de la réduction des effectifs », relève du cynisme ! La direction annonçait que les effectifs passeraient ainsi de 144 000 salariés en 1998 à 129 000 en 2002 (CDI, CDD, fonctionnaires). De 1999 à 2002, 23 700 personnes (retraites, CFC...) quitteront l'entreprise (maison mère).

L'augmentation de 4 % des effectifs dans les domaines en croissance et activités émergentes se fera essentiellement par des redéploiements. Or depuis EO2, les redéploiements à France Télécom sont incessants. Il y en a eu 33 317 de 1996 à 1998. En 1999, sur un objectif de 8 000, 7 037 redéploiements (dont 1 343 cadres) ont été réalisés :

- 3 490 vers les services émergents

- 3 000 vers d'autres activités

- 550 agents ont été concernés par le dispositif CAPP Avenir (reconversions lourdes).

Pour 2000 et 2001, 16 000 redéploiements sont annoncés. La réorganisation de la BRX va toucher 40 000 personnes. Combien de redéploiements à la clé ?

Les propositions de recrutements externes concernent l'ensemble du groupe France Télécom (maison mère et filiale). Il s'agit, pour la direction, de masquer les suppressions massives d'emploi sur la maison mère.

Les 4 600 recrutements prévus pour 2000-2001 intègrent les 1 000 au titre de la RTT pour l'ensemble du groupe. La direction refuse de chiffrer les embauches sur la maison mère.

De plus, alors que l'accord concerne les 2 années à venir (2000-2001), la direction totalise les recrutements depuis 1996.

France Télécom se vante de participer à la solidarité en accueillant jeunes et personnes en difficulté, elle omet de rappeler qu'elle bénéficie, pour cela, d'un allègement conséquent des charges sociales. Par ailleurs, elle ne prend, comme dans l'accord social de 97, aucun engagement d'embauche.

Le bilan des deux dernières années est loin d'être positif. La direction publie le nombre de contrats en alternance ou en apprentissage qui sont accueillis à France Télécom, mais elle ne donne aucun chiffre sur les embauches.

Nombreux sont les jeunes qui se sont retrouvés sans emploi à l'issue de leur stage, malgré les promesses qui leur ont été faites.

- France Télécom, en partenariat avec les acteurs économiques, publics et associatifs des bassins d'emploi, s'engage à tout mettre en œuvre pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et notamment au sein des entreprises du secteur des télécommunications.

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

- ils s'inscriront dans la politique de l'emploi définie au niveau du Groupe France.

- ils seront réalisés dès lors que les opérations de mobilité, déploiement, reconversion auront été définies dans la cadre de la politique de bassin d'emploi, les recrutements internes restant la priorité.

- ils concerneront les domaines et activités en croissance et, pour l'essentiel d'entre eux, le renforcement des moyens des unités ou services opérationnels concernés.

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

- l'accroissement de la transformation des CDD en CDI, là où ils sont utiles, sur place ou dans d'autres sites, en cohérence avec les besoins de l'entreprise,

- la réintégration de personnels en disponibilité qui pourront bénéficier des accompagnements formation ou en reconversion Capp Avenir, pour s'adapter aux nouveaux métiers,

- l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi – dans le cadre du partenariat noué avec l'ANPE - et notamment des chômeurs de longue durée concernés par les programmes prioritaires nationaux,

- l'accueil au sein des équipes de France Télécom de travailleurs handicapés pour lesquels un effort global se fera à hauteur de :

- 300 embauches dans le cadre des recrutements prévisibles,

- 200 jeunes accueillis en alternance et apprentissage.

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

Les réorganisations, concentration d'activité, externalisation... s'accroissent. Des milliers d'agents sont contraints aux redéploiements de manière brutale vers le commercial, les centres d'appels, les filiales... au mépris de toute règle équitable sur la mobilité. Ces réorganisations à marche forcée entraînent une désertification de « l'emploi France Télécom » dans nombre de villes.

L'ensemble des recrutements précisés ci-dessous est compris dans les 4 600 annoncés pour l'ensemble du groupe.

France Télécom a recours en permanence à 3 300 CDD, équivalents temps plein. Elle estime que cette utilisation est souvent due à un manque d'anticipation sur les redéploiements et au développement d'activités en croissance. On peut se féliciter de la volonté affichée par France Télécom de transformer des CDD en CDI. Cependant, la façon dont certains d'entre eux sont traités, notamment à FTM, lorsqu'ils obtiennent la requalification de leur contrat CDD en CDI, montre qu'il y a loin de l'intention à la réalisation ! Il faudra l'imposer lors des négociations locales.

Le nombre de travailleurs handicapés (reconnus COTOREP) à France Télécom est édifiant : 1 431 fin 98 sur un effectif de 144 000 soit moins de 1 % ! En 1998, il y a eu 39 recrutements de handicapés contre 93 en 1997. France Télécom a préféré, jusqu'à maintenant, payer plutôt que d'embaucher des handicapés.

Avec 300 embauches prévues sur les 2 années à venir, France Télécom est loin de rattraper son retard. Nous exigeons qu'au moins les 200 jeunes handicapés accueillis en alternance et apprentissage se transforment en embauches.

Ce sont 18 000 suppressions d'emplois en 4 ans qui seront réalisées dans une entreprise qui a fait 15 milliards de bénéfice en 1998 et qui a vu son résultat opérationnel (bénéfice réel) augmenter de 14 % au premier semestre 1999. On le voit, c'est un véritable plan social qui se met en œuvre au travers de l'accord 35 heures.

De plus, France Télécom est éligible aux aides financières à la création d'emplois prévues par la première loi Aubry. Michel Bon a déclaré dès le 21 juillet 1998 son intention de ne pas en faire la demande, non pas qu'il estimait que France Télécom faisait suffisamment de bénéfices mais parce que pour lui : « il n'est hors de question d'augmenter les effectifs dans le cadre de la réduction du temps de travail »

Pour SUD, il aurait fallu des créations d'emplois en proportion de la réduction du temps de travail. Il faut imposer par la mobilisation au niveau local le nombre d'emplois nécessaires, service par service, suite à la réduction du temps de travail.

CHAPITRE IX

Mesures transitoires

IX.1 Accord de branche : traitement de la période transitoire entre le 1^{er} septembre 1999 et la date d'entrée en vigueur de la deuxième loi Aubry.

Les personnels de droit privé de classe I et II continuent de percevoir des mesures conservatoires consistant à leur attribuer une majoration de 10 % (article 5 de l'accord de branche) des heures comprises entre 35 heures et 38 heures.

Les personnels de droit privé de classe III et IV se verront attribuer, en remplacement de la majoration de 10 % due, à titre rétroactif et pour solde de tout compte, deux jours de repos.

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

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

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

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

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

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

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

- pour les salariés de classes I et II et les cadres opérationnels de proximité :

- de déterminer au prorata de la période des 4 mois écoulés, un nombre de jours de temps libre par régime de travail,

- d'attribuer pour la période à venir le solde de l'équivalent des jours afférents à chaque régime donné, à hauteur de 50 % sous forme de demi-journée et pour le reste sous forme de réduction journalière ou hebdomadaire,

- pour les cadres exécutifs autonomes : octroi de l'équivalent de 14 jours, sous forme de demi-journées, réparties sur l'année avec a minima l'équivalent d'une journée par mois.

Entre l'accord de branche et l'accord France Télécom

La direction a stoppé les négociations 35 heures sur la maison mère suite à la grève de janvier 1999. Elles n'ont repris qu'en octobre. L'accord de branche, signé entre l'UNETEL, la CFDT, FO, la CFTC et la CGC fin juin 1999 a été étendu à l'ensemble du secteur des télécommunications le 4 août 1999. Il est applicable aux salariés de droit privé de France Télécom dès le 1^{er} septembre 1999.

Après avoir polémique sur le paiement des heures entre 35 heures et 38 heures, la direction reconnaît ici que ces heures ne sont bel et bien payées que 10 % de leur valeur. Les salariés de droit privé des classes III et IV se voient royalement octroyer 2 jours en tout et pour tout soit environ 6 minutes par heure travaillée.

Accords locaux

La direction veut aller très vite. Elle se donne 4 mois pour aboutir à des accords locaux. Ni le volume d'heures annuel, ni le nombre de jours de temps libre ne sont négociables localement.

Les négociations porteront sur l'organisation du travail et les modalités d'aménagement du temps de travail et le pourcentage d'heures supplémentaires remplacées par des repos compensateurs.

L'accord national entre en vigueur dès la signature du 2 février 2000. Dans l'attente d'une éventuelle signature au niveau local, certaines dispositions s'appliqueront.

En clair, le nombre de jours de temps libre sera calculé sur l'année quelle que soit la date d'entrée en vigueur de l'accord local.

La direction impose la manière de prendre les jours de temps libre s'il n'y a pas de signature d'accord local : 50 % sous forme de demi-journée, le reste en réduction journalière ou hebdomadaire. Elle essaie ainsi d'exercer un chantage à la signature.

En tout état de cause, le nombre de jours n'est pas négociable localement. Seules les modalités de prise de ces jours le sont dans la limite des contraintes de service.

Nous devons, au contraire, nous saisir de cette période pour mobiliser le personnel et empêcher que les mesures les régressives ne s'imposent.

CHAPITRE X

Application, durée, suivi, révision

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

Date d'application de l'accord

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

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

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

Mesures d'application directe

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

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

Information et consultation des organisations syndicales signataires au niveau national

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

Suivi et recours

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

L'AFT n° 850 précise que les jours de temps libre sont attribués à compter du 1^{er} janvier 2000.

Le titre 2 de l'accord social du 9 janvier concerne l'aménagement/réduction du temps de travail. L'accord national annule donc les dispositions de l'accord social.

Toutefois, les mesures négociées localement lors de la mise en œuvre de l'accord social de 1997 seront réintégrées dans les accords locaux qui seront discutés prochainement dans les directions.

Il s'agit là des dispositions qui sont applicables immédiatement, sans négociations au niveau local.

L'accord prévoit une réunion mensuelle entre les signataires, direction et syndicats, seulement pendant le 1^{er} semestre 2000. La question est de savoir pourquoi cette réunion est réservée aux seuls signataires, alors qu'au plan local, c'est bien toutes les organisations représentatives qui pourront négocier.

Le suivi sera assuré par la commission nationale de négociation et de concertation (CNCN) qui regroupe l'ensemble des organisations représentatives nationalement, CGT, SUD, CFDT, FO, CFTC et la CGC pour les seuls cadres.

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

Révision

En concertation avec les syndicats signataires, des aménagements seront apportés, en tant que de besoin, dans l'hypothèse de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles ou d'évolution du contexte économique.

Chacun des signataires du présent accord peut demander la révision, totale ou partielle des dispositions de l'accord, en respectant un délai de préavis de 3 mois. Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane de l'ensemble des signataires (employeur d'une part ou organisations syndicales d'autre part), l'accord continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un avenant ou d'un nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des signataires, l'accord continue à s'appliquer entre les signataires qui n'ont pas dénoncé l'accord et à produire ses effets.

X. 2 Accords locaux

Mise en œuvre locale

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

Les accords seront signés par les directeurs des unités opérationnelles, des directions régionales, des services nationaux et des divisions.

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

Objet de la négociation locale

L'accord local précisera :

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

La commission paritaire de conciliation est composée des signataires d'un accord.

L'accord étant signé pour une durée indéterminée, ce chapitre prévoit les conditions dans lesquelles le contenu de l'accord peut évoluer.

Chaque signataire peut demander la révision ou la dénonciation de tout ou partie de l'accord, sans garantie que cela soit suivi d'effet. Le texte précise que lorsque la demande émane d'une partie seulement des signataires, l'accord continue à s'appliquer.

Quand la dénonciation totale ou partielle est le fait de tous les signataires l'accord peut continuer à s'appliquer pendant encore 15 mois si aucun nouvel accord n'est trouvé entre les organisations syndicales et la direction.

Les organisations siégeant dans les CNCL sont les organisations représentatives au niveau local dans la direction considérée. Dans la plupart des directions les CNCL sont constituées de la CGT, SUD, CFDT, FO, de la CFTC quand celle-ci est représentative dans la direction et très rarement de la CGC qui n'est représentative que dans quelques directions.

C'est pour permettre le cas échéant à la CGC et à la CFTC de siéger en commission locale que l'accord prévoit qu'une organisation membre de la CNCN peut désigner un représentant au niveau local.

Les accords locaux pourront être négociés et signés au niveau des unités opérationnelles. Toutefois, les DR ou les chefs de service nationaux devront assurer la cohérence des dispositions négociées pour les différentes entités placées sous leur autorité.

La négociation locale portera sur des sujets très importants pour la vie concrète du personnel. Il s'agira d'imposer que la réduction du temps de travail ne se traduise pas par une aggravation de la flexibilité du travail et soit porteuse de créations d'emplois.

Suivi et recours

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

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

Pourront siéger dans une structure de conciliation locale, les organisations signataires de l'accord local. Toutefois, il y a la possibilité pour toutes les organisations siégeant en CNCN, y compris les non signataires de l'accord, de participer à la commission de conciliation.

ANNEXES

Annexe I

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

1.1 - Temps de travail effectif

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (article L 212 4 du code du travail).

Trois éléments cumulés déterminent une situation de travail effectif :

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

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

1.2 - Modalités particulières de décompte

Permanences de service

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

Interventions pendant les permanences de service

Elles sont comptabilisées dans le temps de travail effectif.

Temps de pause

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

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

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

La notion de temps de travail effectif est particulièrement importante.

C'est sur elle que vont s'appuyer les directions pour décompter exactement la durée du travail faite par chaque salarié.

Le texte de l'accord ne fait que reprendre les dispositions légales issues des deux lois Aubry. Elles font suite à un long débat au Parlement et ont été imposées en grande partie contre la volonté du gouvernement et du patronat. Avant leur adoption le code du travail ne contenait aucune définition du temps de travail effectif, ce qui laissait la porte ouverte à tous les comportements arbitraires de la part du patronat.

Trois critères sont maintenant pris en compte pour définir le temps de travail effectif : le salarié doit être à la disposition de l'employeur, il doit se conformer aux directives de son employeur, il ne doit pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il en résulte que tout temps de présence sur le lieu de travail doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Temps d'habillage

La loi rappelle qu'on peut considérer les temps d'habillage et de déshabillage comme du temps de travail effectif. C'est souvent le cas à France Télécom. Dans les autres cas, ces temps doivent être compensés. Il faudra l'imposer au niveau local.

Permanences de service

Ce sont les dispositions classiques en matière de permanence de service.

Pauses dans les centres d'appels

Il s'agit là d'un simple rappel du contenu de l'accord de branche, sans aucune portée pratique pour la direction. En effet, elle considère que seuls les 12 et 712 peuvent être concernés. Or ceux-ci ont déjà des pauses particulières qui seront maintenues. La direction refuse de considérer que les salariés des autres services téléphoniques en contact avec le client sont « soumis de manière continue à des appels fréquents et répétés, dont ils n'assurent pas la maîtrise ». Il faudra se battre pour imposer ces pauses et, si nécessaire par un recours en prud'hommes.

Pauses repas

Les pauses repas peuvent être considérées comme du temps de travail effectif à condition de répondre aux 3 critères de la loi. Ainsi, le temps de repas pris dans le restaurant de l'unité opérationnelle peut être considéré comme du temps de travail effectif, car l'agent peut, à tout moment si nécessaire, être joint par sa hiérarchie.

Autres pauses

Les pauses prises dans l'entreprise sont considérées comme du temps de travail effectif. Il faudra quelque fois se battre pour le faire reconnaître.

Tolérance et liberté

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

Temps de trajet

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

Déplacement professionnel

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

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

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

Repos compensateurs de remplacement

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

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

Déplacement professionnel

Seul problème dans cette rubrique, les déplacements professionnels effectués en dehors des heures de travail : « dans la mesure où le salarié a le choix du moyen de transport et dispose d'une certaine latitude pour vaquer à des occupations personnelles, (ils) ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. » Les jurisprudences sont très contradictoires sur ce sujet. Il nous faudra nous battre pour que ce type de déplacement soit considéré comme du temps de travail effectif ou pour le moins compensé de façon correcte.

Transformation des heures supplémentaires en repos compensateurs

La transformation des heures supplémentaires en repos compensateurs peut être favorable à l'emploi. Cependant, ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Ce qui signifie qu'aux 90 heures supplémentaires prévues par l'accord s'ajoutent celles qui seraient remplacées par un repos compensateur.

Contrairement à l'accord de branche et au Code du travail qui n'impose rien en la matière, l'accord France Télécom oblige qu'au moins 50 % des heures supplémentaires soient transformées en repos compensateurs. Cette disposition va permettre d'augmenter de façon considérable le nombre d'heures supplémentaires.

Annexe 2

Modalités relatives au temps partiel

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

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

Nouvelle définition du temps partiel

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

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

Illustration sur les choix possibles pour les salariés à temps partiel

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

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

Exemple d'un salarié à 80 % en régime de base en référence à un horaire collectif de service à 38 heures :

Le salarié bénéficiera de 8,8 jours de temps libre supplémentaire (soit 80 % de 11 jours)

A en croire ce texte, le temps partiel à France Télécom existe sous toutes ses formes et quotités depuis l'accord social de janvier 1997. Or, l'essentiel de la prise de temps partiel au sein de la maison mère France Télécom résulte du décret Fonction publique n° 82-624 du 20 juillet 82, décliné par un Bulletin Officiel PTT de 83. Ces décrets FP et BO précisent : « Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein. La durée des congés annuels des intéressés est égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service ». Ils garantissaient le droit à la réversibilité du retour possible à un temps plein. La seconde loi Aubry a supprimé le temps partiel annualisé. Seuls donc les contrats passés avant la loi sont maintenus.

L'accord UNETEL, appliqué depuis le 1^{er} septembre 1999 aux contractuels, ne prévoit pas cette annualisation du temps partiel. Par contre, il évoque la réintégration dans un temps plein « dans la mesure du possible ». Rien de tel dans la présente annexe. Avec le décompte du temps libéré sous forme de jours de congés supplémentaires proportionnelle au pourcentage de temps partiel choisi, c'est un décompte annuel de tous les temps partiels qui se profile.

Une nouvelle définition du temps partiel

La nouvelle définition du temps partiel est issue de la réglementation européenne. Elle risque d'engendrer une confusion qui aura des conséquences fortes sur la gestion des temps partiels, sachant que celle-ci s'effectuera à distance et dans les centres d'appels ressources humaines dès juin 2000.

Dans certains cas, la traduction du temps de travail effectif, la valeur en heures du jour de congé, octroyé en fonction du type de régime en vigueur dans le service, seront difficiles à calculer. Il faudra être d'une vigilance absolue.

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

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

Le texte de l'accord 35 heures à France Télécom

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

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

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

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

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

2.2 – Pour le personnel de droit privé, maintien de l'horaire actuel avec compensation salariale

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

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

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

Illustration :

Situation d'aujourd'hui : soit un salarié rémunéré à temps plein 200000 F annuel; son temps partiel à 80 % se matérialise pour le personnel de droit privé par une rémunération égale à 80 % x 200000 = 160000 F.

Situation de demain : ce salarié sera à un pourcentage de rémunération de temps partiel de 86,4 % de 169 heures au lieu de 80 % calculée comme suit : $1723,80 * 0,8 / 1596$ (où $1723,8$ heures = $45,4s * 39h-6j$ (4RE et 2BONI) *7,8h).

Les commentaires de Sud

12 % du personnel de France Télécom est à temps partiel dont 87 % de femmes. 87 % d'entre elles prennent du temps partiel à 80 % et 90 %, souvent dans le cadre d'une « organisation personnelle sur 4 jours de travail par semaine ». Leur rémunération est calculée sur la base des obligations de service, soit 6/7j, payé 85,7 % pour le 80 % et sur la base de 32/35j, payé 91,5 % pour le 90 %.

Cette base de calcul, avantageuse pour les 80 et 90 %, a facilité le choix et le développement du temps partiel à France Télécom comme dans l'ensemble de la fonction publique. Il a souvent été « choisi » par les femmes comme réduction du temps de travail, malgré une baisse de leur salaire.

Rémunération

Les contractuels sont rémunérés sur la base d'un salaire brut annuel qui n'est pas modifié par cet accord.

L'application de l'article 37 de la convention commune La Poste et France Télécom prévoit que la rémunération des salariés à temps partiel s'effectue au prorata de la rémunération d'un temps complet.

Ainsi, avec le passage à 35 heures, un salarié à 80% devra être payé 80% de 35H sur une base annuelle et non pas sur une base mensuelle à 169 heures comme cela est indiqué ici. Les salariés devraient donc bénéficier d'une augmentation de 11,4% au lieu des 6,4% prévu par le calcul donné ici.

Compensation salariale en cas de maintien des horaires

Situation antérieure du salarié à temps partiel	Compensation en pourcentage du salaire de référence temps plein
Salarié à 50 %	54 %
Salarié à 60 %	64,80 %
Salarié à 70 %	77,80 %
Salarié à 80 %	86,40 %

3- Retour à temps plein

Tout salarié à temps partiel peut demander un retour à temps plein sous réserve du respect des dispositions de l'article L 212-4-9 du code du travail pour le personnel de droit privé et du décret n° 82 624 du 20 juillet 1982 pour le personnel fonctionnaire.

Compensation salariale

Le tableau sur la « Compensation en cas de maintien des horaires » pourrait laisser penser que France Télécom fait un cadeau aux agents à temps partiel. Or, comme il est démontré précédemment, la compensation octroyée en cas de maintien de la quotité de temps partiel est bien inférieure à ce qu'elle devrait être, soit une augmentation de 11,4% pour tous les types de temps partiels.

Cependant peut-être que pour favoriser le temps partiel, France Télécom a-t-elle l'intention d'appliquer aussi l'augmentation de 11,4% tout en appliquant une surcompensation telle qu'indiquée dans le tableau ?

Il est urgent d'éclaircir cet aspect de la rémunération des temps partiels des agents de droit privé.

Le droit au retour au temps plein ne fait l'objet que d'un simple rappel. Il ne sera pas facilité, même s'il est de droit.

Organisation du travail et modalités d'aménagement du temps de travail**Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail****a) Réduction dans le cadre de la semaine**

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

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

b) Organisation sous forme de cycle de travail

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

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

c) Réduction sous forme de jours de temps libre

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

d) Organisation du travail à temps convenu

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

Cette modalité d'organisation du travail :

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

Cette modalité d'organisation du travail doit respecter les grands principes précisés dans l'accord sur l'organisation du travail et pourra à tout moment être remise en cause par décision managériale dans un délai de prévenance défini localement (personnel concerné et responsable de l'unité),

Formes de la RTT

Quelle que soit la forme que peut prendre la réduction du temps de travail (réduction journalière, hebdomadaire ou jours de congés supplémentaires), chacun aurait dû bénéficier de quatre heures hebdomadaires ou 19 jours de congés supplémentaires (base 38 heures). L'accord est loin de remplir cette exigence. Les réductions journalière, hebdomadaire... se feront sur la base de la durée annuelle et donc en divisant le nombre de jours de temps libre octroyés.

La grande majorité du personnel ne sera pas effectivement à 35 heures.

Travail en cycle

Le travail en cycle est possible lorsque l'entreprise fonctionne en continu ou qu'il est prévu par décret ou par accord d'entreprise, sur des périodes brèves, multiples de la semaine... et dès lors que la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique.

L'accord France Télécom prévoit des cycles sur une période de 12 semaines maximum. Aucune contrepartie en terme de réduction supplémentaire du temps de travail n'est accordée. Les contraintes particulières de tels régimes de travail ne sont pas reconnues. Elles ont pourtant des conséquences sur le rythme biologique des personnes et sur la vie sociale. Le lissage du temps de travail sur douze semaines va aggraver considérablement les conditions de vie et de travail des agents.

A France Télécom, le travail en cycle existe pour certaines activités, mais sur des périodes plus courtes (7 semaines maxi) et est accompagné de contreparties en temps et/ou en indemnités.

Temps convenu

Vouloir concilier les aspirations sociales des personnels et les impératifs de qualité de service pourrait être une préoccupation louable si elle ne tournait pas systématiquement à l'avantage de l'entreprise et si elle relevait d'une véritable négociation de l'organisation collective du travail. Le temps convenu a parfois servi à élargir les horaires d'ouvertures des services et pousser le personnel à travailler en horaires tardifs et le samedi. Officiellement sur la base du volontariat, très vite cette possibilité a été imposée, par manque de volontaire, par refus de créer des emplois.

Dans les faits, le volontariat risque de n'être qu'un vain mot (voir HAC page 9).

ou en cas d'événement majeur (plans Cristel, absences simultanées et imprévues compromettant gravement la qualité du service au client).

e) Modulation du temps de travail

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

L'accord local est obligatoire et devra préciser :

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

Modulation du temps de travail

SUD est contre l'introduction de la modulation du temps de travail. France Télécom indique cependant qu'un accord local est obligatoire pour mettre en place la modulation. Aucun syndicat ne doit signer d'accord l'introduisant.

La justification économique et sociale et les conditions concrètes de la modulation doivent être précisées dans l'accord national. Il n'est pas possible de renvoyer cela à la négociation locale. La légalité de ces dispositions est donc problématique.

Dans la limite d'une durée moyenne de 35 heures, la durée hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de l'année avec l'instauration de semaines de haute activité et de semaines de basse activité.

La modulation est possible dans des secteurs soumis à des activités saisonnières ou à des fluctuations d'activités. Les activités citées ici ne sont pas ce qu'on peut appeler des activités fluctuantes ou saisonnières.

En fait, introduire la modulation permet à France Télécom de ne pas payer les heures supplémentaires. En effet, les heures effectuées au-delà de 35 heures dans les limites fixées par l'accord, soit au-delà de 1573,20 heures annuelles, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, ne donnent pas lieu à des majorations de salaires et n'entrent pas dans le contingent des heures supplémentaires.

L'accord France Télécom donne la possibilité d'établir plusieurs périodes de modulation sur l'année, chaque période pouvant aller jusqu'à 12 semaines. On peut imaginer que la tentation sera grande dans les directions d'utiliser cette possibilité pour organiser le travail en régime modulé sur toute l'année sous divers prétextes. C'est la flexibilité à outrance. Les limites fixées n'apportent que peu de garanties :

- pas plus de 12 semaines par an de haute activité à raison de 42 heures hebdomadaires maximum ;
- pas plus de 10 semaines consécutives, sur une période de 12 semaines, à maximum 44 heures hebdomadaires.

Le délai de prévenance est fixé à 7 jours au moins. L'accord de branche fixe ce délai à 10 jours au moins pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'accord signé à France Télécom est donc pire que l'accord UNETEL.

En tout état de cause ce délai est très court. Le salarié est à la merci de l'entreprise qui peut modifier les plannings de travail d'une semaine sur l'autre.

Les salariés à temps partiel seraient aussi concernés par les régimes de modulation du temps de travail. Leurs horaires pourraient varier en fonction des périodes de haute et de basse activité. C'est la remise en cause du temps partiel choisi.

Cependant, la seconde loi Aubry annule le temps partiel annualisé. Le travail à temps partiel est désormais limité à la semaine ou au mois.

Annexe 4**Garanties collectives et modalités de décompte des heures supplémentaires****4.1 Garanties collectives**

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

Durée maximale hebdomadaire de travail effectif :

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

- en cas de modulation, la durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 42 heures.

Durée journalière de travail effectif

- la durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures.

- toutefois cette durée peut être portée à 12 heures en cas d'intervention exceptionnelle notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnement importants ou imprévisibles catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'auraient pas été résolues dans le cadre de l'organisation normale du travail. La dérogation est limitée à 5 jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.

- la durée journalière de travail effectif dans les centres en relation directe avec le client est au maximum de 9 heures. Toutefois, il est recommandé de ne pas dépasser 8 heures.

- le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne peut dépasser 8 heures en moyenne par période de 24 heures.

Amplitude maximale journalière de présence

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

Pauses

- l'inter-vacation du déjeuner est au minimum de 45 minutes et au maximum de 2 heures, sauf dans le cadre de journées continues.

- tout travail quotidien de plus de 6 heures donne lieu à une pause minimum de 20 minutes non comptabilisée dans le temps de travail effectif.

Il sera important de vérifier que l'ensemble de ces garanties s'applique effectivement. De nombreux intérimaires ou CDD concernés par les limites de durée du travail se voient régulièrement contraints d'en faire plus dans les services commerciaux au moment des fêtes notamment. De même il faudra s'assurer que tous les personnels qui font des heures supplémentaires les déclarent effectivement. La pression existant dans de nombreux endroits, sous prétexte d'arrangement à l'amiable, les agents ne déclarent pas ces heures, et ne sont pas gagnants à cet arrangement.

Les cadres exécutifs autonomes ne sont pas concernés par les limitations horaires. Seule la limite imposée par le repos journalier de 11 heures s'applique. Ainsi que la durée maximale journalière de travail de 11 heures.

Durée maximale hebdomadaire et journalière

Les durées maximales hebdomadaires sont celles qui sont reprises de l'accord Unetel. SUD revendique que les durées maximales autorisées soient réduites en proportion de la réduction du temps de travail, soit 44 heures maximum par semaine, et 42 heures sur 10 semaines.

SUD est contre la modulation, qui n'a aucune raison de s'appliquer à France Télécom où l'activité n'est pas saisonnière. La direction n'a même pas pris la peine de la justifier économiquement dans son accord national.

Les 10 heures maximales de travail sont une simple reprise du Code du travail.

L'accord permet de passer cette durée maximale à 12 heures « en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'auraient pas été résolues dans le cadre de l'organisation normale du travail ». Cette formulation est la porte ouverte à tous les abus.

En limitant la durée maximale à 9 heures, voire 8 heures, dans les services en relation avec le client, la direction reconnaît par là la pénibilité du travail. Cela aurait dû l'amener à réduire le temps de travail de façon plus importante qu'elle ne le fait. Cela justifie la revendication de moins quatre heures hebdomadaires pour tous.

L'amplitude maximale de 11 heures est très élevée. La dérogation ne donne pas de limite.

Pauses

Le régime de journée continu n'est pas défini, ni la durée de la pause repas. Il est à noter que traditionnellement les temps de repas inférieurs à 45 minutes étaient comptés dans le temps de travail. Il faudra se battre pour maintenir ce droit.

La pause obligatoire de 20 minutes est issue de la première loi Aubry qui ne l'excluait pas du temps de travail effectif. Dès lors que cette pause répond aux critères de sa définition, elle doit être considérée comme du temps de travail effectif. La direction ne pourra pas s'y opposer.

Repos

- le maintien de deux jours de repos consécutifs est recommandé; toutefois et notamment en raison de l'obligation de continuité de service, ces jours peuvent être fractionnés,

- le temps de repos quotidien minimal par période de 24 heures est de 11 heures consécutives. Cette durée peut être portée à 9 heures :

- soit à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement de service pour les salariés travaillant en équipes successives et en cas de changement d'équipe, sous réserve d'en informer l'inspection du travail pour le personnel de droit privé,

- soit en cas d'intervention exceptionnelle notamment à la suite de pannes importantes ou de dysfonctionnements imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'auraient pas été résolues dans le cadre de l'organisation normale du travail. Les salariés devront bénéficier, en contrepartie, de l'octroi d'une période de repos prise dans la semaine qui suit et équivalente à la différence ou par exception d'une indemnité compensatrice.

- tout salarié ne peut travailler plus de 6 jours continus ;

- il est recommandé de ne pas travailler plus de deux nuits consécutives ;

- cas particulier des services en continu : sans préjudice des dispositions de l'article L 221- 9,13 du code du travail, les activités liées à la permanence du fonctionnement et de l'utilisation des réseaux (c'est-à-dire l'exploitation des systèmes informatiques, la maintenance des services d'assistance aux clients liés aux activités d'exploitation du réseau ou tout autre service et qui présenterait dans l'avenir les mêmes caractéristiques de lien avec la permanence du fonctionnement et de l'utilisation du réseau) impliquent et autorisent l'exploitation en continu 7 jours sur 7 de certaines unités ou parties d'unités opérationnelles, ce qui autorise la dérogation au repos dominical et le repos hebdomadaire donné par roulement. Le repos par roulement doit donner lieu à l'établissement d'un calendrier trimestriel prévisionnel afin que les salariés concernés puissent planifier et organiser leur temps libre. Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs. Toute dérogation à ce principe liée à l'obligation de permanence du fonctionnement des réseaux doit faire l'objet d'un accord local. Les salariés devront en outre bénéficier d'un dimanche au minimum par mois.

- Congés payés : une fraction d'au moins quinze jours ouvrables continus doit être attribuée pour la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Les jours restant dus sont attribués en une ou plusieurs fois dans le respect des dispositions légales.

Cas particulier d'un travail occasionnel de nuit et de

Repos

SUD revendique le maintien des deux jours de repos consécutifs. Leur fractionnement est permis par l'accord « notamment en raison de l'obligation de la continuité de service ». Le mot « notamment » permet tous les abus possibles ce qui est le cas dans de nombreux services en relation avec le client.

Le temps de repos minimal quotidien peut être réduit pour changement d'équipe.

La direction continue à assimiler le « surcroît exceptionnel d'activité » aux missions de continuité de service ou de sécurité, pour justifier les dérogations au repos quotidien.

Les recommandations concernant le travail de nuit, et celles sur les 6 jours consécutifs ne sont pas toujours appliquées aujourd'hui à France Télécom.

Certains services fonctionnent en 24/24, ils sont de plus en plus nombreux, un accord local peut déroger aux deux jours de congés consécutifs.

Il faut être attentifs à la volonté de France Télécom d'ouvrir des services de plus en plus nombreux sous cette forme.

La référence faite à l'article L 221 9-13 du Code du Travail concerne les dérogations permanentes au travail du dimanche. Il faut souligner que France Télécom tente de contourner la réglementation sur ce sujet.

Le texte de l'accord 35 heures à France Télécom

dimanche

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

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

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

Ces dispositions annulent et remplacent les pratiques antérieures.

Cas particulier d'un travail un jour férié

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

Congés exceptionnels pour événements familiaux

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

4.2 Modalités de décompte des heures supplémentaires

Les commentaires de *Sud*

Compensation du travail de nuit et du dimanche

La majoration de 100%équivaut à un rendu double.

La direction doit définir ce qu'est le travail « occasionnel ». France Télécom met en place un système qui différencie les compensations pour travaux exceptionnels et travaux réguliers, les nuits et dimanches ou fériés. Nous revendiquons que des compensations identiques soient attribuées (le rendu double) et que les personnes qui sont contraintes à un travail régulier la nuit ou les dimanches aient une compensation supplémentaire.

Les majorations pour les travaux occasionnels de nuit et du dimanche annulent les pratiques antérieures et sont en contradiction avec l'énoncé de l'accord Unetel sur les pratiques les plus favorables qui doivent être maintenues. Il faudra être particulièrement vigilants dans certains services qui fonctionnent en continu comme les CRT, CIO, 712...

Modos d'organisation de la réduction du temps de travail	Modalités de décompte au regard de loi Aubry 2
Réduction hebdomadaire	Les heures supplémentaires sont décomptées sur une base hebdomadaire, à partir de la 36 ^e heure.
Réduction dans le cadre d'un cycle d'au plus 12 semaines	Constituent des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail.
Réduction dans le cadre d'une modulation d'au plus 12 semaines	3 seuils de déclenchement existent : - les heures excédant la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord qui ne peut excéder 42 heures, - les heures réalisées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculées sur la durée de la période de modulation, - les heures excédant la durée moyenne annuelle de 35 heures et, en tout état de cause, de 1 600 heures.
Réduction sous forme d'un nombre de jours de temps libre, dont la répartition se fait sur une base annuelle	2 seuils de déclenchement existent : - les heures excédant 39 heures hebdomadaires, - les heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, la durée annuelle de 1600 heures.
Réduction sous forme de jours d'un nombre de temps libre répartis sur des périodes de 4 semaines	2 seuils de déclenchement existent : - les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires - les heures réalisées au-delà de 140 heures (soit 35x4), sur une période de 4 semaines.

Le texte de l'accord 35 heures à France Télécom

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

4.3 Mesure du temps de travail

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

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

Les commentaires de *Sud*

Décompte des heures supplémentaires

Plusieurs problèmes sont posés concernant les heures supplémentaires :

D'abord, France Télécom se plaît à reprendre le fait que le nombre de jours travaillés est de 227 par an. Cette référence légale des congés, exclue du comptage les RE, et les BONI. Ainsi la référence à 45,4 semaines de travail existe légalement, c'est simplement la référence aux 5 semaines de congés payés, mais pas pour le décompte des heures supplémentaires en général, seulement en régime annualisé. Il faut être vigilant pour faire que le calcul des heures supplémentaires ne soit pas tout bonnement annualisé à 227 jours pour tout le monde.

La durée de travail qui fait apparaître le plus simplement les heures supplémentaires, est la durée hebdomadaire. Il faudra être attentifs à faire respecter les choix des agents sur ce sujet dans les négociations locales.

Il faut signaler, qu'à aucun moment des négociations, la direction n'a fait apparaître de notes techniques illustrant concrètement comment les heures supplémentaires seraient comptabilisées.

Il faut rappeler aussi que le contingent d'heures supplémentaires sera de 90 heures, et qu'il y aura obligation de transformation en RC de la moitié des heures faites. Nous ne savons toujours pas aujourd'hui comment et à quel moment ces comptabilités seront établies (mensuellement, trimestriellement, annuellement?). L'objectif est bien d'en payer le moins possible.

Mesure du temps de travail

Concernant les cadres, il est important que leur travail soit mesuré, c'est la seule garantie qu'ils peuvent avoir de bénéficier d'une réduction du temps de travail.

Mise en œuvre de l'accord

Les signataires conviennent de s'assurer de la bonne mise en œuvre des dispositions de l'accord, tant au niveau national que local. Pour ce faire, France Télécom s'engage à développer un programme ambitieux d'accompagnement à la hauteur des enjeux. Il s'agira d'une part, d'informer sur le sens, le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'accord, d'autre part, d'apporter un soutien managérial et fonctionnel aux acteurs de la négociation locale dans le domaine du dialogue social et du pilotage du changement organisationnel.

Communication interne

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

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

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

Soutien et accompagnement à la négociation locale

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

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

Les directeurs d'unité veilleront à associer le plus largement l'ensemble de leur encadrement à cette négociation, et en particulier les chefs de groupe. Il apparaît clairement que la mise en œuvre de l'ARTT doit représenter une opportunité privilégiée pour faire des managers de France Télécom les « premiers DRH de leurs collaborateurs ». Les médecins de prévention pourront être associés aux réflexions sur l'organisation du travail et l'aménagement réduction du temps de travail. Les dispositifs concernant le développement des compétences managériales des cadres, tels l'Ecole des réseaux ou les plates-formes décentralisées du management, seront utilisés au maximum afin de mettre les négociateurs locaux dans les meilleures conditions de travail et de responsabilité.

Après avoir refusé, pendant près d'un an, de réellement négocier l'application des 35 heures à France Télécom, la direction veut, maintenant qu'elle a obtenu la signature d'un accord national, accélérer le mouvement.

Les négociations locales vont débuter très rapidement. Nous devons organiser la mobilisation du personnel et ne pas nous laisser imposer de date butoir. SUD mettra tout en œuvre pour

qu'au niveau local de véritables négociations aient lieu afin d'empêcher que des accords locaux au rabais soient signés dans la précipitation.

L'ensemble du personnel doit pouvoir disposer du temps nécessaire pour prendre connaissance du contenu et des enjeux de l'accord national. Il a son mot à dire sur ce qui le concerne. Pour cela, SUD exige que le point de vue des organisations syndicales non signataires de l'accord soit à la disposition des agents dans les moyens de communication de France Télécom. Des avis contradictoires permettent de se forger une opinion.

Un certain nombre de dispositions de l'accord national ne sont pas négociables localement. Il s'agit essentiellement du volume annuel d'heures travaillées et du nombre de jours de temps libre octroyé par type de régime.

L'organisation du travail et les modalités d'aménagement du temps de travail sont négociables au niveau local. Il s'agit des heures d'ouverture des services, de l'introduction ou non de la modulation du temps de travail, les formes de la réduction du temps de travail (réduction journalière, hebdomadaire...), des périodes de prise de congés supplémentaires dus à la RTT...

De plus, c'est au niveau local, service par service, qu'il faudra déterminer le nombre d'emplois en lien avec la réduction du temps de travail. C'est dans les services, au quotidien, que le manque d'effectifs est visible. Il faudra démontrer que les orientations de France Télécom en matière de politique de l'emploi sont intenable.

Les enjeux de la négociation locale sont d'une importance primordiale pour les conditions de travail et de vie des salariés.

**Supplément aux Nouvelles du SUD,
mensuel de la fédération syndicale des PTT
(SUD)**

23, rue de la mare, 75020 Paris

Directrice de la publication : Joëlle Charuel

Imprimerie : Rotographie à Montreuil-sous-Bois

ISSN 1273-7623

Commission paritaire : 4264 D 73 S

Dépôt légal à parution

Ne pas laisser faire au niveau local!

■ La direction veut aller très vite pour conclure des accords au niveau local ■ Elle veut que tout soit réglé en 4 mois ■ Il faudra une mobilisation importante pour imposer que les dispositions les plus régressives de cet accord ne puissent s'appliquer et obtenir un véritable passage à 35 heures ■

Des enjeux importants

Le texte de l'accord national indique que les accords locaux ne pourront évidemment pas remettre en cause l'annualisation du temps de travail, le nombre de jours supplémentaires accordés à chaque régime de travail, le forfait jours pour les cadres exécutifs autonomes, etc. Cependant, des dispositions importantes pour le personnel seront discutées au niveau local.

Ce sera le cas de la « définition des contraintes de services », c'est-à-dire les horaires d'ouverture. La direction tentera d'imposer une ouverture maximale des services et une flexibilité du personnel pour couvrir toutes les plages horaires.

Un décompte du temps de travail effectif effectué par chaque agent sera réalisé. L'objectif des directions sera d'en sortir le maximum d'éléments pour accorder moins de jours de congés. Il faudra imposer un décompte collectif du temps de travail.

La prise en compte des éventuelles heures supplémentaires sera discutée au niveau local. Les directions essaieront d'en payer le moins possible.

La détermination des périodes de prise de congés est particulièrement importante pour que les jours, déjà en nombre insuffisant, puissent réellement être utilisés pour

améliorer notre vie.

Les modalités de mise en œuvre pour les cadres vont s'avérer difficiles. Il faudra faire en sorte que les cadres puissent bénéficier réellement de la réduction du temps de travail.

Enfin, il faudra empêcher toute introduction de la modulation du temps de travail. La direction ne peut l'imposer. Il lui faut l'accord des syndicats.

Enfin, il nous faudra imposer les créations d'emplois nécessaires. C'est dans les services, au quotidien, que concrètement le manque d'effectifs se fait sentir.

Une mobilisation indispensable

La mobilisation du personnel doit permettre non seulement d'empêcher l'application de mesures régressives, mais au contraire d'imposer un véritable passage aux 35 heures se traduisant par moins 4 heures pour tous. La lutte des postiers de Besançon qui ont autoréduit leur temps de travail pour avoir un réel passage à 35 heures doit servir d'exemple.

Le personnel doit être consulté

La réduction du temps de travail va avoir des conséquences importantes sur la vie des salariés. Aucun accord local ne doit être signé avant que le personnel concerné ne soit consulté. SUD y veillera.