

**Accord d'entreprise  
portant sur la mise en place de  
la convention collective nationale des  
télécommunications à FT SA**

Accord conclu entre

FRANCE TELECOM SA  
représentée par Jean Marie PATILLOT d'une part,



Et les Organisations Syndicales représentées respectivement par :

- Pour la CFDT :

H. MORLAND



- Pour la CGT :

- Pour la CFE - CGC :

- Pour la CFTC :

- Pour FO :

- Pour SUD :

D'autre part,

Fait à Paris le : **13 FEV. 2003**

Les parties conviennent des dispositions ci-après :

## SOMMAIRE :

<b>PREAMBULE</b> .....	Page 3
<b>TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	Page 3
Art. 1 – Champ d'application, conditions et entrée en vigueur	
Art. 2 – Durée, révision et dénonciation	
Art. 3 – Publicité, suivi	
<b>TITRE II : LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL</b> .....	Page 4
Art. 1 – Représentation du personnel, Commissions Consultatives Paritaires	
Art. 2 – Droit syndical et protection des représentants du personnel	
Art. 3 – Exercice du droit de grève	
<b>TITRE III : L'INSERTION PROFESSIONNELLE</b> .....	Page 4
Art. 1 – Orientations générales	
Art. 2 – Dispositifs d'insertion	
Art. 3 – Stages écoles	
Art. 4 – Tutorat	
Art. 5 – L'emploi en faveur des personnes handicapées	
<b>TITRE IV : CLASSIFICATION, CONTRAT DE TRAVAIL ET REMUNERATION</b> .....	Page 5
Art. 1 – Classification des emplois, contrat de travail et clauses spécifiques	
Art. 2 – Rémunération	
Art. 3 – Avantages salariés	
<b>TITRE V : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	Page 8
Art. 1 – Congés exceptionnels pour événements familiaux	
Art. 2 – Congé de paternité	
Art.3 – Aménagement du temps de travail pour femmes enceintes	
Art.4 – Période de décompte des congés et report	
<b>TITRE VI : LE PARCOURS PROFESSIONNEL AU SEIN DE FT SA</b> .....	Page 8
Art. 1 – Orientations générales	
Art. 2 – Le recrutement interne	
Art. 3 – L'entretien d'évaluation	
Art. 4 – La formation professionnelle - le développement des compétences	
Art. 5 – Le projet professionnel et la validation des acquis	
Art. 6 – L'évolution professionnelle - la promotion	
Art. 7 – Mobilité géographique et/ou professionnelle	
Art. 8 – Mesures en faveur du reclassement	
<b>TITRE VII : LE TRAVAIL A DISTANCE</b> .....	Page 12
Art. 1 – Orientations générales	
Art. 2 – Le travail alterné domicile - bureau	
<b>ANNEXES :</b>	
ANNEXE I : Missions du tuteur à FT SA.....	Page 13
ANNEXE II : Définition du groupe d'emplois D bis.....	Page 13
ANNEXE III : Seuils de rémunérations annuelles minimales.....	Page 14
ANNEXE IV : Congés exceptionnels pour événement familiaux.....	Page 14
ANNEXE V : Mesures à l'ancienneté.....	Page 15

## PREAMBULE :

France Télécom est un acteur majeur dans la branche des Télécommunications. A ce titre, elle contribue au développement de la vie économique et sociale dans notre pays.

France Télécom SA a pour objectif de développer une politique responsable en matière d'emploi. La volonté de l'entreprise est d'adapter son organisation, ses activités et ses métiers aux nécessités du marché avec les ressources humaines présentes dans l'entreprise.

FT SA donnera la priorité à la préservation de l'emploi en proposant et favorisant les parcours professionnels des salariés vers les activités et métiers en développement. Les salariés sont partie prenante de cet objectif en étant des acteurs essentiels de leur développement de compétences et de leur évolution professionnelle vers des activités stratégiques pour l'entreprise.

France Télécom SA, entre dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT). Les dispositions de la convention collective et du présent accord se substituent à compter de la date de signature du présent accord aux dispositions de la convention commune La Poste France Télécom qui a été dénoncée le 11 mai 2001.

Le présent accord vise pour les salariés de droit privé à :

- adapter les dispositions de la CCNT,
- mettre en œuvre et préciser les conséquences liées à la nouvelle grille de classification des emplois en groupe d'emplois,
- définir les principes de mise en œuvre des parcours professionnels au sein de France Télécom SA, en cohérence avec la politique RH du groupe FT.

## TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

### **ART. 1 – CHAMP D'APPLICATION, CONDITIONS ET ENTREE EN VIGUEUR, DUREE**

Chaque salarié de droit privé exerçant ses fonctions à France Télécom SA bénéficie des dispositions du présent accord.

La classification des emplois prévue en groupe d'emplois par la CCNT entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. Les autres dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de sa signature. L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **ART. 2 - REVISION ET DENONCIATION**

Chacun des signataires du présent accord peut demander la révision totale, ou partielle des dispositions de l'accord en respectant un préavis de 3 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L 132-8, lorsque la dénonciation totale ou partielle émane soit de FT SA soit de l'ensemble des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager et l'accord continue à produire ses effets au plus tard jusqu'à l'entrée en vigueur d'un avenant ou d'un nouvel accord, ou à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des organisations syndicales signataires l'accord perdure et continue à produire ses effets.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées en cas d'évolution des dispositions légales conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur.

### **ART. 3 – PUBLICITE - SUIVI**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris. L'accord sera remis à chaque salarié de droit privé et à chaque nouvel embauché. Il sera consultable sur l'intranet de l'entreprise.

Le suivi du présent accord sera assuré par la commission nationale de concertation et de négociation.

## TITRE II : LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL

Le développement du dialogue social au sein de l'entreprise constitue un axe essentiel des relations sociales.

### **ART. 1 : REPRESENTATION DU PERSONNEL, COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES**

Les salariés de droit privé de FT SA sont représentés dans les différentes instances de représentation du personnel conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Les Commissions Consultatives Paritaires créées par la décision n° 136 du 11 février 1994 modifiée sont compétentes pour connaître des questions d'ordre individuel des personnels relevant du présent accord conformément aux dispositions de la dite décision.

### **ART. 2 : DROIT SYNDICAL ET PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

L'exercice du droit syndical est encadré par les dispositions en vigueur ainsi que par l'accord d'entreprise relatif aux moyens alloués aux organisations syndicales en date du 31 janvier 2002.

Les parties signataires soulignent particulièrement, dans le respect du code du travail, la liberté d'opinion et la liberté d'adhérer à tout syndicat professionnel. Elles s'engagent à respecter les dispositions légales relatives à la non discrimination vis à vis des salariés.

Toute proposition de licenciement formulée à l'encontre d'un représentant du personnel formellement mandaté ou désigné, de tout candidat à une élection dans une période de 6 mois suivant la date de limite de dépôt des candidatures ou de tout représentant du personnel non réélu pendant un délai de 6 mois après la date de l'élection, doit être soumise à l'avis de l'instance consultative paritaire nationale.

Les représentants du personnel désignés en application des dispositions du code du travail, bénéficient de la protection prévue à l'article L412-18 dudit code.

### **ART. 3 : EXERCICE DU DROIT DE GREVE**

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des dispositions légales en vigueur (articles L 521-1 à L. 521-6 du code du travail) qui incluent des dispositions spécifiques à l'exercice du droit de grève dans les services publics.

Dans le cadre de l'article L 521-3 du code du travail, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis qui doit être déposé cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Pendant la durée du préavis, les parties concernées sont tenues de négocier.

Les retenues pour fait de grève pour le personnel de droit privé sont régies par l'article L 521-6 du code du travail.

## TITRE III : L'INSERTION PROFESSIONNELLE

### **ART. 1 - ORIENTATIONS GENERALES**

La politique de France Télécom en matière d'insertion professionnelle est définie dans le titre I de l'accord social de janvier 1997. France Télécom SA s'engage à poursuivre sa politique visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Par cet engagement, France Télécom poursuit les objectifs suivants :

- participer à l'effort national en faveur de l'insertion professionnelle,
- proposer aux jeunes des dispositifs privilégiant, soit l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle reconnue, soit l'adaptation au poste de travail par le biais d'un contrat d'adaptation.
- apporter aux jeunes en plus de leur formation à des métiers en fort développement, une première expérience professionnelle, leur facilitant ainsi l'accès à un emploi durable

En s'appuyant sur l'expérience acquise depuis plusieurs années, France Télécom SA favorisera l'accueil et la formation des jeunes sur différents niveaux du système éducatif, niveaux V (CAP/BEP), IV (BP, BAC PRO), III (BTS/DUT), II (BAC +3+4) et I (BAC +5, diplôme d'ingénieur), en privilégiant la qualité de mise en oeuvre de ces dispositifs.

Dans ses embauches, chaque bassin d'emploi de France Télécom privilégiera, dans la mesure de sa politique de recrutement, les jeunes en insertion au sein de l'entreprise.

Un bilan national annuel sur le nombre et les embauches de jeunes en contrat d'insertion au sein de FT SA sera communiqué aux Organisations Syndicales.

#### **ART. 2 - DISPOSITIFS D'INSERTION**

Les dispositifs répondant aux orientations de la politique d'insertion professionnelle et privilégiés à France Télécom sont essentiellement le contrat d'apprentissage et le contrat de qualification. Les contrats d'adaptation pourront également être utilisés en fonction de besoins ponctuels.

#### **ART. 3 - STAGES ECOLES**

Les stages école constituent pour le jeune un moyen de confronter sa formation scolaire et universitaire à la réalité de l'entreprise. France Télécom SA s'engage à poursuivre ses relations avec les écoles et universités pour développer sa politique d'accueil de jeunes en stage école.

Une convention de stage sera conclue entre le jeune, son école ou l'université et France Télécom  
A l'issue du stage, un certificat de fin de stage sera délivré au jeune.

#### **ART. 4 - TUTORAT**

La réussite des actions d'insertion professionnelle par la voie des formations par alternance repose essentiellement sur la qualité du partenariat entre le jeune, l'organisme de formation et France Télécom SA. Les missions du tuteur à FT SA sont présentées en annexe I.

Les activités et compétences développées par le tuteur dans le cadre de sa mission sont formalisées au sein de l'entretien d'évaluation par son manager. Conformément aux dispositions de la CCNT, il dispose du temps nécessaire au suivi des jeunes.

#### **ART. 5 - L'EMPLOI EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES**

Dans le cadre des travaux conduits au niveau de la branche professionnelle, FT SA engagera avec les Organisations Syndicales des négociations destinées à examiner la mise en œuvre des mesures en faveur des personnes handicapées.

### **TITRE IV : CLASSIFICATION, CONTRAT DE TRAVAIL ET REMUNERATION**

#### **ART. 1 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS, CONTRAT DE TRAVAIL ET CLAUSES SPECIFIQUES**

**Art. 1.1 : classification des emplois au sein de FT SA :** en application de la CCNT et du protocole d'accord du 25 janvier 2002 portant création du groupe d'emploi D bis, figurant en annexe, la classification des emplois au sein de FT SA repose sur une grille qui comprend 8 groupes d'emplois :

- 4 groupes d'emplois non cadres : A, B, C et D
- 4 groupes d'emplois cadres : D bis, E, F et G

Conformément à l'article 6.1.2 de la CCNT, ces groupes d'emplois sont définis selon les cinq critères : complexité, autonomie, impact des décisions prises, relations, connaissances.

**Art 1.2 : définition du groupe d'emploi D bis :** la définition du groupe D bis en fonction des critères définis par la CCNT : complexité, autonomie, impact des décisions, relations, connaissances, figure en annexe II.

**Art. 1.3 : période d'essai :** sauf stipulation plus favorable mentionnée sur le contrat de travail, la durée de la période d'essai est fonction du groupe de classification dans la CCNT :

Groupes A et B : 1 mois  
Groupes C et D : 2 mois  
Groupes D bis, E, F et G : 3 mois

La période d'essai du groupe d'emplois D bis, comme chacune des périodes d'essai, est éventuellement renouvelable une fois.

#### **Dispense de période d'essai :**

**Mobilité intra groupe FT :** aucune période d'essai n'est exigée pour des salariés provenant d'une filiale du groupe France Télécom.

**Embauche de CDD ou intérim :** En cas d'embauche en CDI d'un salarié en contrat CDD ou intérim ayant occupé dans les derniers 6 mois, le même emploi, alors la période d'essai prévue par le nouveau contrat est diminuée de la durée du précédent contrat de travail.

Les jeunes en contrats d'apprentissage recrutés en CDI sont dispensés de période d'essai dans les mêmes conditions.

**Art. 1.4 : ancienneté :** l'ancienneté dans l'entreprise correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche au sein de France Télécom.

FT SA prend en compte l'ancienneté résultant des contrats de travail antérieurs au sein du groupe FT lorsqu'ils se sont poursuivis sans interruption. Il en est de même lorsque le contrat à durée indéterminée est conclu immédiatement ou dans les quinze jours qui suivent le terme du contrat à durée déterminée ou d'insertion.

#### **Art. 1.5 : clauses spécifiques :**

**clause de non concurrence :** conformément aux dispositions de l'article 4.2.4.1 de la CCNT une clause de non-concurrence peut être insérée au contrat de travail des salariés cadres susceptibles de détenir des informations stratégiques.

La durée maximale d'un an de la clause de non concurrence peut-être réduite selon le type d'informations détenues par le salarié et à la pertinence de ces informations dans le temps.

La limitation du secteur géographique devra être pertinente vis à vis du caractère local, régional ou national des informations détenues par le salarié.

**clause de dédit formation :** Seules les formations diplômantes ou qualifiantes ou d'un caractère général (hors formation spécifique métier) et d'une durée supérieure à 250h et financées en totalité par l'entreprise peuvent faire l'objet d'une clause de dédit formation dans les conditions prévues à l'accord 4.2.4.2 de la convention collective nationale du secteur des télécommunications.

En cas de démission du salarié, à l'issue de la formation, au cours de la période prévue par la clause, le remboursement sera proportionnel au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de l'engagement prévu (délai ne pouvant être supérieur à 3 ans)

Le coût de la formation à prendre en compte pour le remboursement est le montant des frais pédagogiques facturés par l'organisme de formation hors salaire de l'intéressé. Les frais d'hébergement, de transport et de nourriture occasionnés lors de la formation restent à la charge de l'entreprise.

FT SA peut renoncer à cette disposition et par là-même dégager le salarié du remboursement du coût de la formation. Cette décision sera notifiée au salarié par écrit.

**Art. 1.6 : rupture du contrat de travail, préavis :** la durée de préavis en cas de démission ou de licenciement est précisée ci-après en fonction du groupe de classification dans la présente convention :

Groupes A et B : 1 mois, porté à 2 mois en cas d'ancienneté supérieure à 2 ans

Groupes C et D : 2 mois

Groupes D bis, E, F et G : 3 mois

## **ART. 2 – REMUNERATION**

**Art 2.1 rémunération minimale :** Les seuils minimums de rémunérations annuelles sont associés aux groupes de classification, conformément à l'article 6.1.3 de la CCNT. Deux seuils supplémentaires pour les groupes A, B, C et D sont créés au sein de FTSA :

- Le seuil 1er constitue le salaire minimum annuel des salariés dans les groupes A à D à l'issue d'une période de 5 ans dans le même groupe de classification.
- Le seuil 3 constitue le salaire minimum annuel des salariés dans les groupes A à D à l'issue d'une période de 20 ans dans le même groupe de classification.

Une vérification du niveau de rémunération des salariés est effectuée en fin d'année civile. Lorsque celui-ci est inférieur au seuil minimum, un complément de rémunération égal à la différence entre les deux montants est versé au salarié. Dans ce cas, il appartient au manager concerné d'examiner les décisions de rémunération à prendre.

Pendant les 2 premières années de la mise en œuvre du présent accord, FTSA s'engage à ce que le salaire global annuel brut de base (hors part variable) des personnels des groupes d'emplois A à D ne soit pas inférieur aux seuils minima mentionnés en annexe III. La mise en œuvre effective de cette disposition fera l'objet d'une vérification dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

A l'issue de ces deux années, à l'embauche, le salaire global annuel brut de base (défini à l'art 2.2) des personnels des groupes d'emploi A à D ne peut être inférieur à 80% du seuil de rémunération minimale correspondant (seuil 1).

Dans le cas où l'ancienneté, dans un groupe d'emplois donné, est d'une durée inférieure à un an, l'appréciation du minimum de rémunération s'effectue au prorata temporis, calculé en jours. Il en est de même lors d'un changement de seuil minimum de rémunération en cours d'année.

Lors de l'entrée en vigueur du présent accord, l'ancienneté acquise pour l'application des minima conventionnels, par les salariés présents à FT SA, correspond au temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction sur un emploi de niveau équivalent (au sein du tableau de correspondance) au groupe d'emplois qui leur a été notifié. L'ancienneté résultant des contrats de travail antérieurs au sein du groupe FT est également prise en compte.

**Art 2.2 structure de rémunération :** Le salaire global annuel brut de base (SGB) des salariés de droit privé est composé du salaire brut annuel de base auquel s'ajoute d'éventuels avantages monétaires. A ce SGB peut s'ajouter une part variable.

A compter de la date de signature de l'accord, pour l'ensemble des salariés de droit privé concernés et présents dans l'entreprise, le complément de salaire de base (CSB) sera intégré au salaire brut annuel de base.

### **Art 2.3 revalorisation des seuils de rémunérations annuelles minimales**

Les seuils de rémunérations annuelles définis dans la convention collective nationale des télécommunications (seuil 1, seuil 1bis et seuil 2) sont revalorisés conformément aux négociations de la branche professionnelle des télécommunications.

- Le seuil 1er et le seuil 3 des groupes A à D sont revalorisés de manière concomitante à la revalorisation des seuils conventionnels de branche et selon la même date d'effet.
- Pour chaque groupe A à D, la revalorisation du seuil 1er est calculée selon la moyenne des revalorisations des seuils conventionnels 1, 1 bis et 2 du groupe concerné.
- Pour chaque groupe A à D, la revalorisation du seuil 3 correspond au seuil 1 en vigueur augmenté de 20%.
- La revalorisation de chaque seuil du groupe D bis est calculée selon la moyenne des revalorisations des deux seuils conventionnels équivalents des groupes d'emplois D et E.

**Art 2.4 négociation annuelle et suivi :** Un bilan annuel concernant les rémunérations sera communiqué aux organisations syndicales. Ce bilan portera notamment sur les pratiques de rémunération liées aux embauches, aux augmentations, aux promotions et aux éléments variables de la rémunération.

La négociation d'un accord salarial est organisée chaque année avec les organisations syndicales représentatives.

### **Art 2.5 mesures à l'ancienneté**

Les mesures à l'ancienneté définies à l'annexe V pour les personnels des groupes d'emplois A à Dbis seront mises en œuvre pendant une période transitoire qui prendra fin le 31 décembre 2004. La mise en œuvre effective de cette disposition fera l'objet d'une vérification dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

### **ART. 3 – AVANTAGES SALARIES :**

Les salariés de droit privé bénéficient des avantages salariés (avantages sur les produits de télécommunications, accès aux prestations d'actions sociales de l'entreprise) en vigueur à FT SA. Ces prestations sont accordées à l'issue de la période d'essai et selon les conditions en vigueur.

## **TITRE V : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail au sein de FT SA sont définies dans « l'accord pour tous » du 2 février 2000.

Ces dispositions ont été déclinées par accord local. Chaque salarié doit avoir accès aux dispositions en vigueur au sein de son entité.

### **ART 1 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Les congés exceptionnels pour événements familiaux sont ceux en vigueur à FT SA. Ils figurent en annexe IV.

### **ART 2 : CONGE DE PATERNITE**

Conformément aux dispositions légales, le père salarié peut, sur présentation de justificatifs, bénéficier d'un congé paternité pour une durée maximum de 11 jours consécutifs dans le cas d'une naissance simple et de 18 jours consécutifs dans le cas d'une naissance multiple. Ce congé est à prendre dans les 4 mois suivants la naissance de l'enfant.

Les jours sont calendaires (y compris samedis, dimanches, jours non travaillés), le congé ne peut être fractionné.

FT SA prendra à sa charge le maintien de la rémunération, en complément de l'indemnisation de la Sécurité Sociale, selon les mêmes modalités que celles applicables au congé maternité.

L'absence pour congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits à ancienneté (participation, intéressement)

**ART .3 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR FEMMES ENCEINTES :** Les femmes enceintes ou venant d'accoucher bénéficient des aménagements du temps de travail en vigueur à FT SA.

**ART. 4 : PERIODE DE DECOMPTE DES CONGES :** La période de décompte des congés ainsi que les possibilités de report sont celles en vigueur à FT SA.

## **TITRE VI : LE PARCOURS PROFESSIONNEL AU SEIN DE FT SA**

### **ART. 1 - ORIENTATIONS GENERALES**

L'entreprise met à la disposition de chaque salarié de droit privé un ensemble de moyens (tels que décrits dans le présent titre) lui permettant de s'adapter au contexte de l'emploi de FT SA. Chaque salarié, avec l'aide de son manager, utilise les moyens mis à sa disposition pour construire et accompagner son projet professionnel en recherchant à concilier ses souhaits d'évolution avec les besoins de l'entreprise.

Les outils et moyens utilisés pour favoriser et développer le parcours professionnel des salariés devront garantir le maximum d'objectivité, de transparence et d'équité.

Chaque salarié veille à développer ses compétences au regard des emplois qu'il occupera durant son parcours professionnel. Le parcours professionnel des salariés s'effectue au sein de FT SA et du groupe FT, en cohérence avec la politique de l'emploi du groupe.



Cette démarche de développement continu des compétences et de mobilité vise également à anticiper les évolutions des métiers et des activités de l'entreprise au sein d'un environnement fortement évolutif et concurrentiel.

Dans ce contexte, FTSA donne pour les recrutements, la priorité aux salariés du groupe avant d'enclencher toute procédure de recrutement externe. Une attention particulière sera apportée au niveau local aux personnes bénéficiant d'un contrat à durée déterminée y compris les jeunes en insertion.

#### **ART. 2 – LE RECRUTEMENT INTERNE**

La communication des emplois disponibles sera accompagnée des informations suffisantes (activités, environnement, compétences, groupe d'emplois, etc.) permettant une bonne compréhension du contenu du poste et des compétences attendues.

Le service recruteur informe les personnes concernées de la suite donnée à leur candidature. Celles qui en font la demande bénéficient d'éléments d'information complémentaires.

A sa prise de poste, le salarié bénéficie d'un entretien avec son manager au cours duquel sont abordées les activités ou missions confiées ainsi que les actions de développement des compétences nécessaires.

#### **ART. 3 – L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION**

L'entretien d'évaluation constitue l'élément fondamental dans la relation entre le salarié et son manager. Il s'insère dans une démarche de progrès réciproque. Il est construit afin de :

- faire le point sur la réalisation des objectifs, d'analyser la manière dont ceux-ci ont été atteints et fixer de nouveaux objectifs pour la période à venir,
- faire le point sur la maîtrise des activités et missions confiées,
- assurer le suivi des compétences acquises, des formations reçues et de la qualité de leur mise en œuvre,
- définir les actions de développement professionnel et axes de progrès nécessaires et identifier les souhaits de formation du salarié
- identifier les potentialités d'évolution professionnelle du salarié, ses souhaits d'évolution et d'apprécier leur faisabilité au regard des besoins de l'entreprise.

Chaque salarié doit pouvoir bénéficier d'un entretien d'évaluation au minimum annuel. Il fait l'objet d'un compte rendu formalisé et visé des deux parties.

Les éléments contenus dans l'entretien d'évaluation servent à fonder les décisions liées au parcours professionnel et aux décisions managériales de rémunération. Ces dernières sont également encadrées par la politique de rémunération annuelle de FT SA.

#### **ART. 4 – FORMATION PROFESSIONNELLE – DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

La formation professionnelle et le développement des compétences constituent une priorité pour l'entreprise comme pour le salarié. Ils poursuivent trois objectifs principaux :

- permettre l'adaptation du salarié à son emploi et l'accompagner dans l'amélioration de son efficacité,
- permettre au salarié d'acquérir et de développer ses compétences pour faire face à l'utilisation de nouvelles techniques, ou prendre en charge des activités nouvelles ou en développement,
- permettre l'accroissement de la performance collective.

La politique de formation professionnelle définit les grandes orientations de développement des compétences au sein de l'entreprise. Elle est déclinée dans le cadre de la stratégie locale de l'Unité. Elle est mise en œuvre par la ligne managériale en s'appuyant sur l'entretien d'évaluation.

Le manager dispose de différents moyens tels que bilan d'orientation professionnelle, stages, formation professionnelle, formation en alternance, tutorat, ... pour permettre à ses collaborateurs de développer ou d'acquérir les compétences qu'il considère comme nécessaires.

Les salariés de FT SA peuvent bénéficier du congé individuel de formation ou du capital temps formation conformément aux articles 6.3.2 et 6.3.3 de la CCNT

Les jours de découverte introduits dans « l'accord pour tous » du 2 février 2000 destinés à la découverte et à la connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers peuvent être affectés à des actions de capital temps formation conformément à l'article 6.3.3 de la CCNT. Ces journées peuvent, dans ce contexte, être cumulées sur 4 ans dans le cadre d'une contractualisation avec le manager.

Une information concernant ces dispositifs de formation sera disponible dans l'intranet de FT SA. Un bilan annuel de la mise en œuvre de la formation sera présenté aux organisations syndicales.

#### **ART 5 – LE PROJET PROFESSIONNEL ET LA VALIDATION DES ACQUIS**

FT SA favorise l'élaboration des projets professionnels de ses salariés. Le projet professionnel est abordé au cours de l'entretien d'évaluation. Il peut également être construit au cours d'entretiens spécifiques. Les salariés sont les principaux acteurs de l'élaboration de leur projet professionnel. Leur manager facilite cette action avec le soutien éventuel du service RH.

Le projet professionnel cherche à concilier au mieux les souhaits du salarié, ses compétences et les possibilités offertes par l'entreprise.

La construction du projet professionnel retrace les éléments liés aux formations et à l'expérience acquise à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Des bilans d'orientation professionnelle (internes) ou des bilans de compétences peuvent être conduits sous la responsabilité du manager. Lorsqu'il est effectué en interne, le bilan d'orientation professionnelle est réalisé par une personne ayant reçu une formation spécifique. Le salarié peut être assuré de la confidentialité de l'entretien. Un compte rendu écrit lui est remis, à sa demande.

#### **Validation des acquis :**

FT SA s'engage au travers de dispositifs tels que la validation des acquis professionnels et de l'expérience, à favoriser le développement des compétences et des qualifications professionnelles.

Cet engagement peut prendre diverses formes, notamment :

- une aide à l'information sur les points relais conseil et un appui dans l'élaboration du dossier de validation
- aide à la construction de projets professionnels prenant en compte les formations et les expériences acquises,
- la définition de dispositifs de formation adaptés aux compétences recherchées et à l'expérience acquise

Une négociation sur les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis sera menée au sein de FT SA.

#### **ART 6 – L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE – LA PROMOTION**

Ces dispositions se substituent, pour les salariés de droit privé, à celles contenues dans le titre III de l'accord social du 9 janvier 1997.

**Art. 6.1 – Principes généraux :** L'évolution professionnelle d'un salarié consiste en un développement de ses responsabilités et/ou de ses activités professionnelles. L'entretien d'évaluation est un des éléments principaux d'appréciation utilisé par la ligne managériale dans l'évolution professionnelle des salariés.

L'évolution professionnelle s'effectue soit au sein d'un même groupe d'emplois, soit par passage à un groupe d'emplois supérieur. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une promotion.

**Art 6.2 – L'évolution professionnelle au sein d'un même groupe d'emplois :** l'évolution professionnelle au sein d'un même groupe d'emplois se traduit par un accroissement des responsabilités. L'évolution professionnelle au sein d'un groupe d'emplois peut s'effectuer avec ou sans changement de poste. Elle est prise en considération dans les décisions annuelles d'augmentation de rémunération.

**Art 6.3 – L'accès à un groupe d'emplois supérieur, la promotion :** Cette évolution professionnelle se traduit par l'affectation du salarié sur un emploi relevant du groupe d'emplois supérieur.

La promotion vers un groupe d'emplois supérieur résulte soit d'une proposition du manager habilité soit d'une affectation sur un emploi disponible. Au sein de chaque entité, les Comités de Direction sont garants de la cohérence des propositions d'évolution professionnelle effectuées par les managers habilités et relevant de leur domaine de responsabilité.

La promotion, accès à un groupe d'emplois supérieur, se traduit par une augmentation de rémunération.

**accès à un groupe d'emplois supérieur lors d'une affectation sur emploi disponible :** le manager recruteur effectue un entretien qui vise à évaluer le potentiel du candidat à occuper le poste proposé. Il appuie également sa proposition sur les derniers entretiens d'évaluation annuels du candidat, l'avis de la ligne managériale et sur tout autre moyen susceptible d'apporter un éclairage sur le potentiel de la personne à occuper l'emploi proposé.

**accès à un groupe d'emplois supérieur sur proposition du manager :** le manager du salarié propose l'affectation sur un emploi de niveau supérieur après avoir analysé les compétences et le potentiel de son collaborateur au regard des exigences attendues sur le nouvel emploi.

Un bilan annuel national sur les promotions sera communiqué aux Organisations Syndicales.

**Art 6.4 - réclamations :** chaque salarié peut saisir son manager sur toute question relative à son évolution professionnelle. Celle-ci est portée à la connaissance du N+2 du salarié. Il dispose également des voies de recours en vigueur.

**.Art 6.5 - managers et experts :** Il est porté une attention particulière aux cadres possédant, dans un métier, un haut niveau d'expertise afin de leur assurer une évolution professionnelle au sein de leur filière en cohérence avec leur potentiel et les besoins de l'entreprise.

#### **ART 7 - MOBILITE GEOGRAPHIQUE ET/OU PROFESSIONNELLE**

Pour favoriser l'évolution professionnelle de ses ressources humaines et développer la compétitivité de l'entreprise, FT SA souhaite favoriser la mobilité géographique et/ou fonctionnelle :

- au sein de FT SA, vers des activités et métiers en émergence,
- au sein de FT SA, vers des bassins d'emplois en recherche de compétences
- de FT SA vers les autres entités du groupe en cohérence avec la politique de l'emploi du groupe FT

**Art. 7.1 – Mobilité demandée par l'entreprise :** conformément à l'article 6.4.1 de la CCNT, une clause de mobilité géographique et/ou fonctionnelle peut être insérée dans le contrat de travail ou par avenant. Cette clause sera notamment fonction de la problématique de l'emploi du bassin local et du groupe d'emplois du salarié.

Aucune clause de mobilité géographique étendue à l'ensemble du territoire métropolitain ne sera introduite dans les contrats de travail des groupes d'emplois A à D bis.

Conformément à l'article 6.4.1 de la CCNT, les parties signataires recommandent qu'il soit tenu compte de la situation familiale des intéressés avant d'entreprendre une mobilité géographique ayant une incidence sur le cadre de vie du salarié.

**Art. 7.2 – Mobilité souhaitée par le salarié :** les salariés ont la possibilité d'exprimer, dans le cadre de leur entretien d'évaluation annuel, leur souhait de mobilité fonctionnelle et/ou géographique au sein de l'entreprise ou du groupe FT. Le manager, aidé du service RH, apportera des éléments d'information sur les possibilités de réalisation de ces souhaits.

**Art. 7.3 – Dispositifs d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique :** un dispositif d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle et ou géographique visant à favoriser les mobilités nécessaires à l'entreprise est défini par FT SA. Il s'applique conformément aux dispositions en vigueur.

Ce dispositif est mis en place après information et concertation avec les organisations syndicales.

Les salariés doivent avoir connaissance des orientations générales de ce dispositif. Les managers habilités sont chargés de la mise en œuvre de ce dispositif en fonction des besoins de l'entreprise.

L'accompagnement de la mobilité fonctionnelle des salariés consiste en priorité dans le développement de leurs compétences et leur formation. Les dispositifs de formation destinés à faciliter les changements d'activités et/ou de métier sont à la charge de l'entreprise.

Dans le cas de mobilité géographique, à l'initiative de l'employeur ou du salarié et accepté par l'entreprise, FT SA prend en charge, tel que mentionné dans la convention collective (art. 6.4.2), les frais de déménagement et de déplacement de la famille en fonction des coûts réels et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

## **ART 8 : MESURES EN FAVEUR DU RECLASSEMENT**

Lorsque la suppression d'un emploi peut avoir pour conséquence le licenciement d'un salarié de droit privé, il sera procédé à la recherche d'un emploi de reclassement soit au sein de l'entité qui l'emploie soit dans des services qui comportent des fonctions similaires à celles exercées par le salarié ou susceptible de lui être confiées.

Les propositions de reclassement qui donneraient lieu à des mobilités géographiques et ou fonctionnelles constituant une modification substantielle du contrat de travail du salarié donneront lieu le cas échéant à avenant au contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 6.4.1 de la CCNT.

Le salarié à qui aucun emploi de reclassement n'a pu être offert ou en cas de refus de celui-ci, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

## **TITRE VII : LE TRAVAIL A DISTANCE**

### **ART 1 : ORIENTATIONS GENERALES**

Le développement du travail à distance est adapté à la situation de France Télécom SA tant du point de vue de sa stratégie commerciale que de ses problématiques d'emploi et de sa politique sociale.

Ce mode d'organisation peut notamment offrir une réponse à la gestion de la problématique emploi/compétences au sein de certaines résidences en complément de la mobilité géographique et ou fonctionnelle des salariés. Le travail à distance peut prendre différentes formes :

**Le travail alterné** : il permet à des salariés de travailler de manière alternée à leur domicile et au sein de l'entreprise. Il est en général pratiqué par des salariés exerçant des activités d'expertise, de recherche, de consulting interne ou appartenant à des équipes projet. Il peut également répondre à une problématique sociale individuelle. De façon à préserver le lien social avec l'entreprise, ce type d'organisation sera privilégié par rapport à une solution de travail à domicile.

**Le travail nomade** peut être adapté aux activités nécessitant de fréquents déplacements d'ordre professionnel (exemple des vendeurs, techniciens ou managers). Des solutions globales et standardisées telles que PC portables avec accès à l'intranet de l'entreprise permettent le travail en mode nomade.

**Le travail coopératif ou en réseau** permet à des salariés ou à des équipes éclatées géographiquement de travailler ensemble à distance aussi efficacement que s'ils étaient réunis dans le même bâtiment.

**Le travail dans des bureaux satellites ou de passage** : permet le travail à distance dans des locaux réservés aux salariés de l'entreprise. Ces locaux peuvent éventuellement être partagés par plusieurs salariés de l'entreprise.

Pour apporter une réponse adaptée aux problématiques commerciales, emplois et sociales - tout en préservant le lien entre le salarié et son entreprise - France Télécom SA privilégie trois modes d'organisation : le travail alterné, le travail nomade et le travail coopératif.

Le travail à distance fera l'objet d'une négociation avec l'ensemble des OS au plus tard six mois après la date de signature du présent accord.

Les contrats de travail des salariés exerçant leur activité professionnelle à domicile seront mis en conformité avec les dispositions de l'article 4.2.8 de la CCNT.

### **ART 2 : LE TRAVAIL ALTERNE DOMICILE – BUREAU**

Ce mode d'organisation ne peut être ouvert que pour des activités compatibles avec cette forme de travail. Il est soumis à l'accord de l'entité car il a un coût pour l'entreprise.

Il appartient à l'entreprise de veiller à ce qu'il n'implique pas obligatoirement un double équipement informatique du salarié ou une immobilisation de surface de bureau inutile.

S'agissant d'une modalité d'exécution du contrat de travail, il n'y a aucune incidence sur la rémunération ou sur le décompte de la durée du travail.

Les équipements nécessaires (outils informatiques et de télécommunications déterminés par l'entreprise en fonction du métier, du coût, des règles de sécurité) sont mis à disposition et pris en charge par FT SA.

# Annexes

## ANNEXE I : MISSIONS DU TUTEUR A FT SA

le tuteur joue un rôle prépondérant dans la démarche d'insertion professionnelle. Il favorise l'articulation entre l'entreprise et le système éducatif tout au long de l'alternance.

France Télécom SA recommande que soit identifié, au niveau de chaque bassin d'emploi, un correspondant insertion professionnelle dont le rôle est d'animer et de coordonner les interventions des différents partenaires de l'insertion.

Outre sa connaissance de l'entreprise et de son évolution, ses compétences professionnelles et techniques, il met en œuvre ses qualités pédagogiques, relationnelles et humaines. Compte tenu des enjeux représentés, le tuteur doit disposer d'une expérience professionnelle suffisante pour transférer les compétences nécessaires.

Il est choisi par la hiérarchie et a pour mission de veiller à l'intégration et au soutien quotidien du jeune dans son parcours de formation - professionnalisation.

Il reçoit une formation le préparant à l'exercice des fonctions relevant de sa mission (cadre fixé par un cahier des charges)

L'activité de tutorat est prise en considération dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

## ANNEXE II : DEFINITION DU GROUPE D'EMPLOIS D BIS

La définition du groupe D bis en fonction des critères définis par la CCNT : complexité, autonomie, impact des décisions, relations, connaissances est la suivante :

**complexité** : Les emplois correspondent à de l'organisation, de la coordination de travaux, de l'encadrement à partir de directives et de processus pouvant être adaptés ou combinés en vue de mettre en œuvre des solutions standards ou spécifiques ou complexes, supposant un savoir-faire reconnu appuyé sur des connaissances théoriques et pratiques.

**autonomie** : L'activité nécessite des prises d'initiative fréquentes, une capacité d'adaptation et d'interprétation des informations reçues permettant de pouvoir sortir du cadre et des procédures prédéfinis tout en gérant et respectant les marges de manœuvre accordées par la hiérarchie.

**impact des décisions** : L'emploi implique des actions et des décisions dont les effets se constatent, principalement à court terme, au niveau de l'équipe, du domaine d'activité voire de domaines, périmètres et interlocuteurs connexes.

**relations** : Les relations consistent à relayer toute information utile à son équipe, à son activité voire à une activité connexe ; à apporter des réponses élaborées à des interlocuteurs diversifiés en interne et/ou externe ; à constituer et développer un réseau relationnel de bon niveau ; et/ou à animer une équipe ou un groupe de travail interne à l'entreprise ou au groupe France Télécom.

**connaissances** : Ces emplois nécessitent des connaissances approfondies du domaine, associées à des capacités relationnelles et pédagogiques et à une expérience professionnelle reconnue permettant une bonne maîtrise de l'emploi. Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation professionnelle et l'expérience professionnelle sont au moins de niveau III ou II de l'éducation nationale.

### ANNEXE III : SEUILS DE REMUNERATIONS ANNUELLES MINIMALES

Les seuils de rémunérations minimales annuelles pour l'année 2002 sont précisés ci-dessous :

Groupe d'emplois	Salaire minimum annuel en €uros	
A	Seuil 1	13 648
	Seuil 1bis	14 298
	Seuil 1ter	14 470
	Seuil 2	15 001
	Seuil 3	16 378
B	Seuil 1	14 845
	Seuil 1bis	15 314
	Seuil 1ter	15 588
	Seuil 2	15 939
	Seuil 3	17 814
C	Seuil 1	16 252
	Seuil 1bis	17 189
	Seuil 1ter	17 390
	Seuil 2	18 752
	Seuil 3	19 502
D	Seuil 1	19 064
	Seuil 1bis	19 846
	Seuil 1ter	20 208
	Seuil 2	21 658
	Seuil 3	22 877
D bis	Seuil 1	20 800
	Seuil 1bis	21 800
	Seuil 2	23 800
E	Seuil 1	23 752
	Seuil 1bis	27 346
	Seuil 2	31 253
F	Seuil 1	32 815
	Seuil 2	39 378
G	Seuil 1	46 879
	Seuil 2	57 035

### ANNEXE IV : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

- mariage du salarié : 5 jours
- mariage d'un enfant : 1 jour
- décès du conjoint : 3 jours
- décès d'un enfant : 3 jours
- décès du père ou de la mère : 3 jours
- décès du frère ou de la sœur : 3 jours
- décès du beau-père ou belle-mère : 3 jours
- décès grand parents du salarié : 3 jours
- naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours
- maladie très grave d'un parent proche : 3 jours
- hospitalisation d'un parent proche : 1 jour
- soins pour enfants âgés de moins de 16 ans ou garde d'enfants malades âgés de moins de 12 ans : 1 fois les obligations hebdomadaires + 1 jour. Dans certains cas exceptionnels (le salarié assumant seul la charge de l'enfant, le conjoint ne bénéficiant pas de dispositions identiques ...) le nombre de jours pourra être doublé.
- soins ou garde d'enfants gravement handicapés : 2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours.

## ANNEXE V : MESURES A L'ANCIENNETE

La mesure à l'ancienneté s'applique sur le salaire global annuel brut de base à la date d'effet.

Pour les groupes d'emplois A, B et C la mesure à l'ancienneté est fixée comme suit :

- 3,5% au bout de 2 ans d'ancienneté
- 5,5% au bout de 3 ans d'ancienneté
- 8.5% au bout de 6 ans d'ancienneté
- 12% au bout de 9 ans d'ancienneté
- 14% au bout de 12 ans d'ancienneté
- 16% au bout de 15 ans d'ancienneté
- 18% au bout de 18 ans d'ancienneté
- 20% au bout de 20 ans d'ancienneté

Pour les groupes d'emplois D et Dbis, la mesure à l'ancienneté est fixée comme suit :

- 3% au bout de 2 ans d'ancienneté
- 6% au bout de 3 ans d'ancienneté
- 8% au bout de 6 ans d'ancienneté
- 10% au bout de 9 ans d'ancienneté
- 12% au bout de 12 ans d'ancienneté
- 15% au bout de 15 ans d'ancienneté
- 20% au bout de 20 ans d'ancienneté

Dans le cadre de la mise en œuvre des mesures salariales annuelles :

- pour les salariés des groupes A à D, la mesure à l'ancienneté intègre tout ou partie de la mesure individuelle et se rajoute aux éventuelles mesures générales
- pour les salariés du groupe d'emploi D bis cette mesure intègre tout ou partie de la mesure individuelle

\* \* \*