

salariés de droit privé à France Télécom

Accord d'entreprise

pour l'application
de la Convention
Collective
Nationale des
Télécom...
...munications

N'oubliez pas, de nombreuses publications récentes ou plus anciennes sont présentes sur nos sites **intranet** syndical ou site public **www.sudptt.fr**. Vous y trouverez notamment le texte de la CCNT, tous les tracts et publications que nous avons écrits sur ces sujets au fil des discussions.

Pour s'y retrouver : hiérarchie des textes, et des droits

Les salariés sont régis par de multiples textes : la Constitution française (le droit de grève par exemple) et de nombreuses lois (celle sur la réduction du temps de travail), le Code du travail qui rassemble l'ensemble des lois et règles de base pour tous les salariés. Ensuite, produit de la négociation on trouve la convention collective de branche, pour nous la Convention Collective Nationale des Télécommunications, puis les accords d'entreprise, et même ensuite d'éventuels accords locaux. Il y a une hiérarchie de ces textes : de la loi à l'accord. Le texte que nous commentons ici, l'"accord d'entreprise" ajoute donc logiquement des droits et avantages à la CCNT.

Un peu d'histoire et d'explications

La Convention Collective Nationale des Télécommunications a été signée le 26 avril 2000 et étendue par le Ministère du travail le 12 octobre 2000. Le ministère, par ce fait, l'a rendue applicable dans tout le secteur.

La création d'une nouvelle convention collective correspond des nécessités différentes :

- pour les patrons, il s'agit de rendre homogènes les conditions dans lesquelles les salariés vont être traités : conditions de travail, salaires, horaires... afin qu'il n'y ait pas d'entreprises défavorisées par rapport à d'autres (ce qu'on appelle le dumping social).
- pour les syndicats, il s'agit de s'appuyer sur une situation favorable pour les salariés dans certaines entreprises, afin de faire partager ces avantages à toutes les entreprises de la branche.

Dans tous les cas, les conséquences de la signature d'une nouvelle convention sont multiples :

- parce que cette nouvelle convention va imposer de nouveaux usages dont l'application doit être négociée,
- parce que les anciennes conventions ou accords sont remis en questions, parce que les droits vont être modifiés.

A France Télécom SA, la situation était particulière à plus d'un titre :

- le personnel de droit privé était régi par une convention spécifique *La Poste-France Télécom*, largement appuyée sur l'histoire des deux entreprises où le personnel était majoritairement fonctionnaire ;
- les droits existant à France Télécom étaient particulièrement avantageux, liés à cette histoire : droits appuyés sur ceux des fonctionnaires, quasi sécurité de l'emploi.

La direction s'est refusée à jouer le jeu réel de la négociation des avantages existants : ainsi au lieu de prendre un par un les droits existants et de voir leur transposition dans la nouvelle situation, la direction est partie de la nouvelle convention et a transigé sur le maintien de quelques droits uniquement. Pour ce faire, elle a décidé de "dénoncer" de façon unilatérale la convention commune "La Poste-France Télécom", ce qui lui déliait les mains par rapport à ses engagements passés et constituait une pression sur les syndicats qui avaient une durée limitée pour arriver à un accord.

Droits anciens, droits nouveaux

La signature d'un nouveau texte doit logiquement produire du "plus favorable" que l'ancien, c'est explicitement prévu dans le préambule de la convention collective : "*l'entrée en vigueur de la présente convention ne remet pas en cause les accords collectifs ou usages en vigueur dans les entreprises et ne peut donner lieu à la réduction d'avantages individuels acquis par un salarié...*". Mais ce "plus favorable" est apprécié globalement, et cette appréciation peut être très discutable : c'est le cas des minima conventionnels qui sont nominale-ment plus élevés que ceux de la Convention commune mais en intégrant les parts variables. Nous estimons quant à nous, que la situation issue de la CCNT n'est pas plus favorable.

La loi a prévu que les droits déjà acquis par les salariés, et qui ne sont pas reconduits dans les nouveaux textes : ils sont préservés mais il ne s'agit que de droits déjà "consommés". Le complément pour charge de famille est par exemple conservé par ceux qui l'ont déjà au titre d'enfants déjà nés, mais ne sera pas acquis par de nouveaux parents, ni à ceux qui auront d'autres enfants.

La direction veut un mode de gestion pour tout le personnel

Avec la mise en œuvre de la CCNT, de nombreux éléments vont être modifiés notamment dans la gestion des emplois. Mobilité, promotion, il est difficile dans une entreprise unique de maintenir des systèmes différents pour les personnels. Nous sommes convaincus que la volonté de la direction est bien de commencer à appliquer un certain nombre de règles à la totalité du personnel (par exemple de supprimer la promotion d'un niveau à l'autre quand il s'agit de la même bande de la CCNT).

De même comment ne pas s'inquiéter de la suppression du complément pour charge de famille. Celle-ci indique bien une volonté qui pourrait concerner tout le monde demain dès que la direction en aurait l'occasion.

Le droit de la Fonction publique s'appuie traditionnellement sur une gestion collective du personnel. Dans cet accord, c'est une logique d'individualisation qui prédomine, avec les critères de performance individuelle et d'employabilité mis au centre.

Sud n'a pas signé, et la majorité des syndicats non plus

Nous n'avons pas signé l'accord d'entreprise. Seule la CFDT l'a signé, considérant que ce texte valait mieux que pas de texte du tout et la seule application de la CCNT. Nous avons considéré comme les autres organisations syndicales qui depuis plusieurs mois exigeaient la réouverture des négociations, qu'en maintenant la pression ensemble nous aurions pu obtenir beaucoup plus.

La question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, présente dans la CCNT, ne l'est pas dans l'accord. Ce n'est pas faute d'avoir exigé l'ouverture de négociations sur le sujet. Mais la direction n'y a toujours pas prêté.

Comme à notre habitude nous présentons ici le texte de l'accord avec nos commentaires sur la colonne en vis à vis. Nous présentons à la fin de la brochure (p 38) ce qu'il advient des anciens droits tels qu'ils étaient codifiés dans la Convention commune «La Poste France Télécom».

Sommaire

PREAMBULE	p 6
TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	p 7
Art. 1 - Champ d'application, conditions et entrée en vigueur	
Art. 2 - Durée, révision et dénonciation	
Art. 3 - Publicité suivi	
TITRE II : LE DIALOGUE SOCIAL ET LE DROIT SYNDICAL	p 9
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	
TITRE III : L'INSERTION PROFESSIONNELLE	p 11
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	
TITRE IV : CLASSIFICATION, CONTRAT DE TRAVAIL ET REMUNERATION	p 13
Art. 1 - Classification des emplois, contrat de travail et clauses spécifiques	
Art. 2 - Rémunération	
Art. 3 - Avantages salariés	
TITRE V : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	p 20
Art. 1 - Congés exceptionnels pour évènements 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	
TITRE VI : LE PARCOURS PROFESSIONNEL AU SEIN DE FT SA	p 21
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	
TITRE VII : LE TRAVAIL A DISTANCE	p 30
Art. 1 - Orientations générales	
Art. 2 - Le travail alterné domicile - bureau	
ANNEXES	p 32
ANNEXE I : Missions du tuteur à FT SA	
ANNEXE II : Définition du groupe d'emplois Dbis	
ANNEXE III : Seuils de rémunérations annuelles minimales	
ANNEXE IV : Congés exceptionnels pour événement familiaux	
ANNEXE V : Mesures à l'ancienneté	

Accord d'entreprise

Sud

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 :
- Pour la CGT :
- Pour la CFE - CGC :
- Pour la CFTC :
- Pour FO :
- Pour SUD :

D'autre part,

Fait à Paris le : 3 FEV. 2003

Les parties conviennent des dispositions ci-après :

PREAMBULE :

France Télécom est un acteur majeur dans la branche des Télécommunications. À 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 compé-

Seule la CFDT a signé cet accord avec la direction de l'entreprise. L'accord concerne France Télécom SA, c'est à dire uniquement la maison mère. Les filiales ont leur propres accords d'entreprise. Certaines dépendent parfois d'autres conventions (métallurgie par exemple). Il est donc important lors de passage en filiale de se préoccuper des dispositions particulières à la nouvelle entreprise.

On peut relire ce préambule à la lumière des annonces récentes : 13000 suppressions d'emplois dans le groupe pour 2003, 7500 pour la France, des embauches inexistantes tout le début de l'année 2003...

Face aux difficultés du secteur, liées aux erreurs de stratégie des patrons des télécoms, soutenus par le gouvernement, la direction renvoie les salariés à leurs responsabilités propres d'"acteurs essentiels". C'est le credo du Medef de rendre responsables et de faire payer les salariés alors que ce sont les patrons qui décident des restructurations, des suppressions d'emplois ou des licenciements.

tences 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 1er 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.

La référence est faite à la CCNT, et à la dénonciation de la convention commune dont les dispositions favorables auraient pourtant pu être maintenues.

Cet accord s'applique aux salariés de droit privé. Dans les faits la direction souhaite qu'il soit une référence pour l'ensemble du personnel (salariés et fonctionnaires) même si légalement et réglementairement c'est impossible. Nous y reviendrons dans le cas de la promotion notamment. La nouvelle classification des emplois est en vigueur depuis juillet 2002. Un accord particulier a introduit la catégorie Dbis à France Télécom pour les cadres de l'ancienne classe III.

Les objectifs concernant la politique du groupe vont bien au-delà des seuls salariés de France Télécom SA. La direction recherche la cohérence avec les orientations du groupe qui n'ont pas, elles mêmes, été négociées.

Tous les salariés de droit privé ont été placés dans de nouveaux groupes d'emploi. Les nouvelles classifications devaient se faire sur la base de l'emploi occupé. Mais de nombreuses injustices demeurent, la direction ayant transposé de façon mécanique les niveaux de classification des contrats de travail. Elle n'a pas reconnu dans de nombreux cas les emplois effectivement occupés, et la plupart des recours ont été rejetés. De plus quand les salariés étaient en dessous du niveau de la fonction qu'ils occupaient, que cela a été reconnu, ils n'ont pas bénéficié d'une promotion à cette occasion (et donc d'une augmentation), ni d'un rattrapage de l'ancienneté, qui

auraient pris en compte ainsi l'injustice qui leur a été faite souvent depuis longtemps.

Pour mémoire, voici les correspondances de l'ancien et du nouveau système de classifications :

ancienne classif	classif CCNT
I-1	A
I-2 et I-3	B
II-1 et II-2	C
II-3 et III-1	D
III-2 et III-3	E
IV-1 et IV-2	F
IV-5 et IV-6	G

A titre personnel, les salariés en III-1 au moment de la création du Dbis se sont vus attribué le Dbis.

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.

En cas de réouverture des négociations, l'ensemble des organisations syndicales doit être invité pour les discussions d'avenant ou d'un nouvel accord. Cette disposition n'est pas toujours respectée par la direction.

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. I - 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.

Si jamais, on ne vous le donne pas, vous pouvez le demander... ou le demander à SUD.

Le rythme de suivi de l'accord n'est pas précisé.

Lors des négociations SUD a insisté pour le maintien de la référence aux Commissions Consultatives Paritaires qui ne figurait pas dans les premières versions. Malgré leurs limites évidentes d'utilisation, les CCP étaient jusque là les seules instances de représentation du personnel de droit privé dans la défense de ses intérêts individuels. Bientôt, les salariés de droit privé auront également des délégués du personnel (DP) pour les représenter. Cela nécessitera un avenant à cet accord qui n'y fait nullement référence. La représentation du personnel de droit privé dans ses intérêts collectifs est assurée par le Comité Paritaire de France Télécom (article 8 du décret 96-1179 du 27 décembre 1996). Ainsi par exemple tout projet de licenciements collectifs au sens du Code du travail doit faire l'objet en préalable d'une consultation du Comité Paritaire.

L'accord du 31 janvier 2001 organise le droit syndical dans l'entreprise pour l'ensemble du personnel et des organisations syndicales représentatives localement et/ou nationalement. Un

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 L 412-18 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

certain nombre de dispositions restrictives à l'égard de l'exercice du droit syndical ont conduit SUD à ne pas signer cet accord. Pour SUD les droit découlant de l'élection des délégués du personnel devront s'ajouter à l'ensemble des dispositions de l'accord sur le droit syndical. Les délégués du personnel disposent à minima des heures de délégation, des panneaux d'affichage, locaux et moyens matériels prévus dans le Code du Travail, indépendamment de tout autre droit acquis à titre syndical.

SUD a insisté sur le respect de la liberté d'expression et la non discrimination syndicale : la vigilance s'impose.

Ce paragraphe prétend répondre à l'importante question des salariés protégés : le Code du travail prévoit en son article L412-18 que les candidats et les élus du personnel sont des « salariés protégés » qui ne peuvent donc faire l'objet d'une procédure de licenciement sans l'autorisation préalable de l'inspection du travail. Cette disposition a pour objectif d'éviter que sous couvert de difficultés économiques, une entreprise n'en profite pour se débarrasser en premier de tous les élus du personnel.

En cas de licenciement d'un représentant du personnel, l'accord ne prévoit que la consultation préalable de la CCP nationale. C'est insuffisant puisque la CCP est composée pour moitié de dirigeants de l'entreprise, et que c'est le directeur qui décide. L'inspection du travail est extérieure à l'entreprise et peut avoir un jugement plus objectif.

Les « *représentants du personnel désignés en application des dispositions du code du travail* » sont les délégués désignés par les syndicats. En tant que délégués syndicaux, ils sont « protégés » sans restriction conformément à l'article L 412-18. Les DP seront protégés sans restriction particulière.

L'exigence du préavis de grève concerne la nature des activités de l'entreprise et non le statut du

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.

personnel. L'obligation (pour les syndicats) de déposer un préavis cinq jours francs avant la grève est due aux missions de service public de France Télécom et s'applique donc aux salariés de droit privé comme aux fonctionnaires. A l'inverse, « *durant ce préavis, les deux parties sont tenues de négocier* ». Le moins qu'on puisse dire est que cette clause est rarement respectée côté entreprise.

Les retenues pour fait de grève pour les salariés de droit privé sont proportionnelles à la durée de la grève (à partir d'une heure) alors que pour les fonctionnaires quelle que soit la durée de la grève, le retrait de salaire est d'un trentième.

Les objectifs concernant l'insertion professionnelle des jeunes sont réaffirmés, néanmoins au vu du bilan de celle-ci on peut s'interroger. La faiblesse puis l'absence de recrutement font que les nombreux jeunes en stages ou en contrats de qualification ont rarement été embauchés. Ainsi l'entreprise bénéficie régulièrement et assez massivement du travail des jeunes, des aides et exonérations qui l'accompagne, mais ne les garde pas. C'est une politique à courte vue : elle favorise la formation de personnels qui travailleront ensuite dans des entreprises concurrentes.

La direction a tendance à favoriser la présence de jeunes de très hautes qualifications dans ces dispositifs d'insertion.

Accord d'entreprise

Sud

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

L'entreprise s'engage à privilégier, mais pas à prioriser.

Ce rajout tardif à la demande des organisations syndicales, concerne l'obligation pour l'entreprise de fournir des bilans précis sur l'embauche des jeunes. Il s'agira de contrôler la réalité de cet engagement.

Dans ces dispositifs, les jeunes dépendent de l'accord d'entreprise.

Au delà de 21 ans la rémunération est fonction des minima conventionnels. Pour les plus jeunes, la rémunération est un pourcentage du SMIC. Ces rémunérations sont très différentes selon l'âge, la fonction occupée, le nombre d'années d'études.

Les conditions accordées par l'Etat sont très favorables : exonérations de cotisations, primes forfaitaires, défiscalisation.

La mission de tuteur est peu prise en compte dans l'entreprise. Souvent, pour le salarié concerné, c'est une tâche qui se rajoute à d'autres sans que les conséquences soient tirées pour l'agent tuteur. En pâtissent le jeune en formation et l'agent concerné.

Tout ceci mériterait d'être réellement pratiqué et appliqué.

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 : CLASSIFICATIONS 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,

France Télécom ne respecte pas ses obligations en matière d'emploi des handicapés (3% au lieu des 6% légaux). Une négociation s'ouvre en ce moment, mais le retard est très important.

Le protocole d'accord portant création du Dbis a créé une catégorie de cadres correspondant à l'ancienne classe III.

Ces emplois sont classés selon cinq critères. Des exemples d'application de ces critères sont présentés dans la CCNT. Dans les faits une certaine marge existe, et la direction joue sur la plus ou moins grande complexité des postes, selon des critères non quantifiables et non transparents.

Le Dbis concerne l'ancienne classe III y compris les agents en III-1 à titre individuel qui conservent donc le statut de cadre. Mais les emplois ou postes rattachés au III-1 ont été rattachés au groupe d'emploi D.

Les périodes d'essais sont conformes à la CCNT. Les stipulations plus favorables concernent la situation où il y a une reprise d'ancienneté d'un autre contrat.

La période d'essai pour les non cadres est plus

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 SAprend 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 sala-

favorable que les anciennes dispositions de la convention commune La Poste/France Télécom, puisque réduite de 3 à 1 mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, ce qui est prévu dans le Code du travail.

Il n'y a pas de période d'essai lors d'une mobilité dans le groupe.

Concernant la situation des CDD, la disposition est favorable, mais il est fréquent que les CDD soient utilisés sur les emplois différents, il faudrait qu'ils puissent aussi bénéficier de cette mesure de décompte dans la période d'essai.

Pour garder le bénéfice de l'ancienneté de contrats antérieurs, il faut qu'il y ait continuité dans les contrats, ou qu'il y ait moins de 15 jours entre le CDD ou le contrat d'insertion et le CDI. L'ancienneté dont il est question là concerne bien l'ancienneté dans l'entreprise. Il faut la distinguer de l'ancienneté qui sert de référence pour les minima de rémunération, qui est une ancienneté dans le groupe d'emploi.

Le salarié doit conserver son ancienneté dans son groupe d'emploi suite à une mobilité d'une filiale vers la maison mère.

Avec les autres syndicats, nous avons fait le maximum pour limiter l'impact de ces clauses.

La clause de non concurrence vise à empêcher un salarié de travailler dans le même domaine chez un concurrent. Cette contrainte est rémunérée (50% du salaire brut annuel quand la clause est d'un an, voir CCNT).

Les clauses de non concurrence ont, dans le passé, été appliquées de manière souvent excessives (par exemple à des non cadres, ce qui était pourtant explicitement exclu). Il est donc important de vérifier cette utilisation.

Dans l'accord, elle est réservée aux cadres détenant des informations stratégiques, elle peut être limitée dans le temps et géographiquement.

rié.

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

La cour de cassation a rendu une jurisprudence récente, énonçant cinq conditions de validité de cette clause : clause indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitation dans le temps, dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, contrepartie financière.

Cette clause ne concerne pas toutes les formations, en particulier pas celles qui visent à la formation d'adaptation à l'emploi.

Si le salarié démissionne, le remboursement dû est proportionnel à la durée prévue par la clause.

Tous les coûts ne sont pas à prendre en compte.

France Télécom peut renoncer à la clause.

Les durées de préavis sont citées ici en fonction des groupes d'emploi. Le salarié doit le préavis quand il quitte l'entreprise.

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 1ter 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 concer-

La rémunération est le point le plus important de cet accord. Celui-ci a créé le plus de difficultés dans la négociation et modifié le plus de choses par rapport à la période antérieure.

Les seules garanties actuelles sont des seuils minimum.

Ces minima ne sont pas donnés par rapport à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, mais l'ancienneté dans le niveau de classification. A chaque changement de groupe d'emploi (promotion), l'ancienneté revient à 0.

De plus, le minima inclut toutes les rémunérations à caractère récurrent, notamment le variable et les primes non exceptionnelles. L'accord introduit plus loin des restrictions temporaires concernant les niveaux A à D mais pendant 2 ans uniquement.

Avec la convention commune La Poste-France Télécom, chaque salarié était assuré d'une augmentation tous les deux ou trois ans sur le dernier salaire. Ces garanties étaient beaucoup plus intéressantes pour les salariés.

La direction a décidé d'introduire deux seuils supplémentaires pour les catégories A à D. Avec une ancienneté d'emploi de 20 ans, il y a un minimum garanti de rémunération (sur le minimum 20% de plus à 20 ans qu'à l'embauche).

Le seuil 1ter est un seuil minimal à 5 ans d'ancienneté dans l'emploi.

Le seuil 3 est un seuil minimal à 20 ans d'ancienneté dans l'emploi.

Les minima sont annuels. Le décompte des salaires touchés au cours d'une année est effectué en fin d'année puis confronté au seuil minimum. S'il y a un manque à gagner, il doit être comblé, pour l'année.

Mais cela ne veut pas dire que le salarié est aug-

né 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 II. 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 FTSA, 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.

menté pour l'année suivante. Ainsi, la direction indique qu'il y a une décision managériale à prendre : la personne peut être augmentée, mais ce n'est pas automatique, le responsable peut considérer que l'apport professionnel est insuffisant au regard du poste. Dans ce cas, il risque d'être considéré en insuffisance professionnelle, ce qui pourrait conduire ultérieurement à un licenciement.

Cette disposition est transitoire : pendant 2 ans les salariés des emplois A à D (non cadres) se verront appliquer les minima hors part variable. Il est fait référence à l'accord salarial annuel. Sur la part variable des cadres, le problème n'est toujours pas réglé.

France Télécom se refuse à garantir un salaire fixe à l'embauche égal au minimum conventionnel. Dans deux ans, il existera une seule garantie pour les personnels de A à D et à l'embauche uniquement : les parts variables ne pourront pas dépasser 20% de la rémunération minimale. Mais 20% c'est énorme, et cela ne correspond pas à la structure actuelle des salaires. Nous avons donc une crainte sur l'évolution de la répartition entre fixe et variable pour l'avenir. Dans certaines filiales, les rapports entre rémunération fixe et parts variables sont différents. Aujourd'hui, France Télécom se refuse à fournir les salaires d'embauche pratiqués.

Les comparaisons par rapport aux minima se feront en proportion quand l'année ne sera pas complète.

Cette disposition pose un problème pour les personnes dont le niveau de qualification a été reconnu à sa valeur lors de la classification sur le nouveau groupe d'emplois. Le fait de passer sur le niveau supérieur n'a pas été reconnu comme une promotion, malgré nos demandes. Par ailleurs, la réparation faite à cette occasion n'a pas été jusqu'à reconstituer l'ancienneté dans le poste, elles ont donc eu un véritable manque à gagner.

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 1ter 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 1ter est calculée selon la moyenne des revalorisations des seuils conventionnels 1, 1bis 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 est calculée selon la moyenne des revalorisations des deux seuils conventionnels équivalents des groupes d'emplois D et E.

Le SGB inclut le salaire brut de base, y compris le CSB et les avantages monétaires éventuels. Les parts variables sont en plus.

Le salaire de base (hors primes) inclut dorénavant l'ancien CSB. C'était déjà fait en pratique, pour les augmentations notamment.

Les revalorisations des minima sont négociées dans la branche professionnelle, mais celles-ci n'ont pas d'impact immédiat sur les salaires.

La direction a refusé de négocier des minima spécifiques à France Télécom, qui seraient supérieurs à ceux de la branche.

Ainsi France Télécom n'a pas plus d'obligation vis à vis de ses salariés qu'une petite entreprise dépendant de la CCNT.

Elle souhaite pouvoir embaucher à des salaires différents selon les bassins d'emploi

France Télécom se contente d'adapter les éléments de rémunération de la branche aux seuils supplémentaires définis.

Les calculs pour les seuils 1ter et 3 sont automatiques.

le calcul est automatique pour le Dbis qui est aussi propre à France Télécom.

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.

Un bilan annuel sur les pratiques de rémunération sera fait. Cela devrait être fait depuis longtemps lors des négociations salariales annuelles.

Ce sont les obligations légales, mais France Télécom va-t-elle décider de jouer carte sur table, notamment en donnant l'ensemble des éléments de rémunération, c'est à dire aussi le variable.

La direction s'est engagée à maintenir pendant deux ans des mesures d'ancienneté similaires à celles de la convention commune La Poste-France Télécom. Cette disposition qui s'applique sur les salaires directement est néanmoins insuffisante : elle prendra fin au bout de deux ans, et de nombreux salariés n'en bénéficieront pas.

La disparition de toute mesure à l'ancienneté est l'élément clé pour un système de rémunération totalement individualisé.

Une ancienne disposition « *complément pour charges de famille* », avantage versé aux personnes qui avaient au moins deux enfants à charge, n'a pas été reconduite. Les montants concernés sont de 73 euros pour deux enfants, 182 pour trois, et 128 euros de plus au delà du troisième.

Ceux qui en bénéficiaient jusqu'à présent vont le garder, mais ceux qui auront des enfants, ou un enfant supplémentaire maintenant n'en bénéficieront plus. Ce complément pour ceux qui continuent à le percevoir, ne sera plus revalorisé comme c'était le cas jusqu'à présent.

C'est une double injustice. Des situations identiques vont entraîner des rémunérations différentes. De plus, ce complément s'appuyait sur l'existence du « *supplément familial* » des fonctionnaires qui continue à exister.

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

Les avantages en vigueur à FT continuent donc d'être accordés à l'issue de la période d'essai. Sur les prestations d'action sociale, des modifications importantes sont en cours, il faut donc être attentif.

Il s'agit de l'accord RTT de France Télécom, et des accords locaux.

Les dispositions existant à France Télécom ont été jugées globalement plus favorables que celles proposées au niveau de la branche dans la CCNT. Dans de nombreux cas, malheureusement, les responsables font pression pour que agents concernés posent des jours de RTT plutôt que ces congés pour événements familiaux

Nous sommes favorables à cette disposition, et nous souhaitons que ce congé de paternité soit réellement pris de façon automatique, afin qu'il n'y ait aucun obstacle d'ordre professionnel invoqué.

La rémunération n'est pas affectée.

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

L'absence n'affectera heureusement pas le salarié dans ses droits.

Les dispositions existantes à FT :

- possibilité de changement de poste, si pénibilité,
- réduction d'horaire : 1 heure du 3ème au 5ème mois, 1h30 au delà.

Concernant la période de décompte des congés, la situation est inchangée, congés du 1er mai au 30 avril. Report possible de 10 jours au 1er janvier (ou deux fois les obligations hebdomadaires).

Tout ce passage vise à expliquer qu'il faut concilier les souhaits du salarié et les besoins de l'entreprise. Dans les faits, le salarié pourra exprimer ses souhaits, mais le responsable du salarié aura tous les pouvoirs.

La transparence et l'objectivité évoquées sont des affirmations gratuites, en effet, les salariés ne disposent que de très faibles moyens de recours.

On notera la responsabilité donnée au salarié pour garantir sa propre employabilité, alors que c'est de la responsabilité de l'entreprise de garantir formation et adaptation des compétences.

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.

L'accord sur le groupe FT sur l'emploi, actuellement en discussion, peut modifier certaines dispositions. Au vu des suppressions massives d'emploi engagées, les procédures de redéploiement interne et reclassement sont plus complexes (nous sortirons un matériel sur ce sujet). Le texte est écrit comme si c'était le salarié qui décidait lui-même de son avenir professionnel.

L'embauche des salariés venant des filiales est présentée ici comme un recrutement. Ailleurs, elle est traitée comme une mobilité intra groupe avec ses règles propres. Les conditions générales de l'emploi dans le groupe, et les obligations de reclassement du personnel des filiales oblige à de telles dispositions.

L'*attention particulière* n'engage à rien, nous sommes favorable à une priorité pour les jeunes en insertion et les salariés en CDD.

L'absence de négociation et de contrôle des organisations syndicales rend cet engagement peu crédible. De plus, souvent, les responsables locaux « emploi » interdisent à certains salariés de postuler sur certains postes (parce qu'ils viennent d'une autre direction par exemple).

Les seules garanties réelles dans ce contexte seraient la transparence des informations et de la politique suivie, la négociation avec les organisations syndicales, et les possibilités de recours des salariés. Celles-ci sont actuellement inexistantes.

L'entretien est présenté ici de façon idyllique. Le texte fait abstraction du décalage hiérarchique existant entre le salarié et le responsable. L'entretien constitue un élément clé d'un mode de gestion individualisé du personnel. Il s'agit par exemple de fixer des objectifs individuels, alors que le salarié appartient à un collectif de travail.

ART. 3 - L'ENTRETIEN D'EVALUATION

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-DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

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,

L'entretien d'évaluation est annuel. Un compte rendu écrit doit être fait, il doit être signé.

Cette indication vise à contrebalancer l'opacité de la politique de rémunération individualisée de l'entreprise. Ainsi l'entretien doit « fonder » la décision de rémunération mais celle-ci ne relève pas de l'entretien lui-même !

La politique de formation de l'entreprise reste largement opaque. Ainsi pendant de nombreuses années aucun chiffre national n'a été donné.

La direction met l'accent sur l'adaptation à l'emploi, ce qui laisse souvent à désirer.

- 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.

Il n'y a pas aujourd'hui de politique connue de formation professionnelle, ni au plan local, ni au plan national.

Les dispositions citées reprennent des dispositions générales. La direction pourrait, dans un contexte de très forte mobilité, encourager des dispositifs de formation qualifiante pour le personnel.

Il s'agit des jours prévus dans l'accord RTT de France Télécom.

Nous notons l'engagement à fournir un bilan.

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.

Le rôle du manager est central dans les processus décrits.

Les bilans professionnels ne sont ainsi pas de droit. Et la demande faite par les organisations syndicales de bilans fait par des personnes extérieures à la ligne hiérarchique n'a pas été entendue.

Les processus de validations des acquis professionnels ou de l'expérience ont été introduits par la loi de modernisation sociale (2001). Ils sont évoqués dans l'accord groupe sur l'emploi (que nous publierons par ailleurs). La direction se contente d'une information sur les dispositifs légaux.

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.

Sont annulées pour les salariés de droit privé les dispositions qui concernaient la promotion « *aptitude et potentiel* », « *reconnaissance de compétence* » et « *ancienneté* ».

C'est l'entretien d'évaluation qui constitue l'élément central pour l'évolution du salarié.

Deux systèmes différents existent pour les salariés de droit privé et les fonctionnaires : les fonctionnaires sont toujours confrontés au passage d'un niveau à l'autre et donc à l'ancien système de promotion, les salariés de droit privé ont en revanche le nouveau système de passage d'une bande à l'autre, et le passage dit « intrabande » qui correspond aux anciens niveaux mais ne constitue pas une promotion.

Ces différentes situations risquent de compliquer sérieusement les choses dans les services concernant la promotion. Quelle garantie de traitement égalitaire pour les agents de l'un ou l'autre statut dans un tel contexte ?

Au sein d'une bande (ce qui correspond aux anciennes promotions d'un niveau à l'autre, par exemple II-1 à II-2) seule la rémunération sera affectée. Ce système est extrêmement opaque : augmentations non chiffrées aujourd'hui, la décision est strictement managériale.

Ce passage concerne la promotion à proprement parler, c'est à dire le passage à la bande supérieure.

Les mécanismes de promotion restent opaques : proposition du manager, ou accès à un emploi disponible. Les comités de direction doivent

Accord d'entreprise

Sud

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 profes-

assurer la cohérence, ce qui ne veut pas dire assurer la justice du système.

Par ailleurs, la garantie donnée sur le fait que cette promotion se traduise par une augmentation de rémunération reste faible, vu qu'elle n'est pas chiffrée. Il faut mettre en rapport cette garantie avec les minima de chaque bande, en sachant que toute promotion ramène au niveau 1, c'est à dire à une ancienneté 0 dans le groupe d'emploi (voir l'annexe sur les minima).

Dans le cas de l'affectation sur un emploi disponible, c'est le recruteur qui est l'élément décisif, en lien avec les anciens responsables. Tout salarié peut-il être candidat, reçu par le recruteur ?

C'est un processus similaire qui concerne la promotion à l'initiative du manager.

Les organisations syndicales seront informées au niveau national mais rien n'est dit sur le niveau local. Il n'est pas précisé si les informations concerneront les salariés de droit privé et les fonctionnaires.

Les voies de recours des personnes non retenues restent très insatisfaisantes : n+2, commission de médiation pour l'essentiel. La CCP n'a pas aujourd'hui de pouvoir sur ce sujet. Par contre, les délégués du personnel pourront demain, porter toutes les réclamations individuelles du personnel.

Ce passage vise à assurer une place particulière à cette catégorie de personnel. On peut comprendre l'intérêt de l'entreprise, mais on sait

sionnelle 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 e/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

aussi que les métiers d'experts changent.

Cette partie de l'accord évoluera en fonction de l'accord en discussion sur l'emploi au niveau du groupe FT.

La réalité actuelle des mobilités correspond surtout aux fermetures de services, fusions d'établissements, disparitions de sites, donc aux mobilités contraintes. Il s'agit plutôt d'adapter le salarié aux exigences de l'entreprise que de tenir compte des souhaits d'évolution du salarié.

Les clauses de mobilité des contrats sont encadrées par le code du travail et la jurisprudence. Elles doivent être proportionnées avec le poste tenu notamment.

Une clause de mobilité contenue dans le contrat de travail permet à l'employeur de déplacer le salarié sans négocier un avenant. Si le salarié ne veut pas suivre, la rupture du contrat de travail est de son fait.

Il n'y a pas de clause nationale pour le personnel des groupes d'emploi A à D bis.

Même si la taille des entités (unités, direction régionales ou division) pose de nombreux problèmes, il faut que les rédactions des contrats soient proportionnées aux exigences du poste, à la qualification... de plus la situation familiale doit être prise en compte.

Dans le contexte existant à France Télécom la mobilité à l'initiative du salarié est rarement satisfaite. Par ailleurs elle nécessite en général une modification du contrat de travail.

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 fonc-

Le dispositif d'accompagnement a été défini dans le texte de référence sur « *l'accompagnement de la mobilité à FT SA* ». Ce dispositif n'a pas été négocié avec les organisations syndicales. Il est basé sur la « *mobilité nécessaire à l'entreprise* » et ne comporte aucune contrainte stricte pour l'employeur.

Les compensations financières ne concernent que la mobilité géographique et sont en général de la décision du responsable.

Dans les faits, en dépit du très grand nombre de mobilités fonctionnelles, la formation d'adaptation aux nouveaux postes est peu développée. Depuis que les déploiements s'accélérent, la part réservée à la formation dans le budget diminue.

Les mesures existantes aujourd'hui : frais de déménagement à la charge de l'entreprise ; frais de réinstallation à hauteur de 1600 euros, et 800 euros par enfant ; frais d'agence ; frais de double logement pendant trois mois si nécessaire.

Ces dispositifs sont impactés par le nouvel accord sur l'emploi.

Attention, quand la suppression d'un emploi peut avoir pour conséquence le licenciement d'un salarié, il s'agit d'un licenciement économique. S'il en existe plusieurs dans un même délai de 30 jours, il s'agit d'un licenciement économique collectif.

Dans tous les cas, les procédures en cas de licen-

tionnelles 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

ciements économiques envisagés sont très strictes et régies par le code du travail : en particulier les délais, la consultation des institutions représentatives du personnel (comité paritaire à FT SA), la rédaction d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) envisageant toutes les solutions de reclassement des salariés concernés.

La rédaction de l'accord laisse entendre tout autre chose ressemblant à ce qui se pratique aujourd'hui : des licenciements en douce sans respect des règles.

Une négociation générale sur le télétravail (concernant tout le personnel, salarié de droit privé et fonctionnaire) a été demandée par les organisations syndicales. En effet, il est dangereux de vouloir fixer des règles sur un document ne concernant qu'une partie du personnel.

Dans les faits une discussion serait nécessaire sur les objectifs de l'entreprise en matière de télétravail. Nous sommes favorables à du travail collectif à distance, qui peut permettre le maintien de sites distants (mais ce n'est pas aujourd'hui la politique de l'entreprise), à certaines dispositions propres à des personnes en difficulté. Mais une utilisation plus généralisée ou à plus grande échelle du télétravail individuel serait à terme dangereuse et nous nous y opposerons.

Le travail nomade est plus développé aujourd'hui que les autres formes de travail à distance. Dans les faits, il y a peu de détail ici : temps de travail, matériel... cela veut dire que c'est en grande par-

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 tra-

tie au niveau local que les problèmes doivent être réglés.

Malheureusement, en dépit de ces écrits, la politique récente de l'entreprise est de supprimer les sites dans les villes moyennes ou petites, alors que tous les moyens techniques existent d'une activité localisée.

Les éléments de politique de télétravail présentés ici sont relativement restreints et n'engagent pas à grand chose notamment sur le travail coopératif.

La négociation n'a pas commencé.

Un tel accord devrait préciser les conditions prévues dans l'article de la CCNT 4.2.8 sur les modalités précises des contrats notamment. La question du volontariat doit être strictement respectée.

Le volontariat doit être respecté.

Toutes ces dispositions sont peu précises.

vail.

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 :

Le tutorat est souvent peu encadré, et les tuteurs ont peu de moyens d'effectuer leur mission. Les engagements pris ici sont importants mais doivent être respectés.

Le Dbis a été mis en place par accord particulier pour permettre à tous les salariés recrutés dans des emplois de cadres de se retrouver sur ces emplois dans la nouvelle classification en bande de A à G.

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.

Le descriptif des emplois Dbis est fait ici.

Le niveau II de l'éducation nationale correspond à un diplôme égal ou supérieur à la licence, le niveau III à un BTS, DUT ou fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

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 euros	
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
C	Seuil 3	17 814
	Seuil 1	16 252
	Seuil 1bis	17 189
	Seuil 1ter	17 390
D	Seuil 2	18 752
	Seuil 3	19 502
	Seuil 1	19 064
	Seuil 1bis	19 846
	Seuil 1ter	20 208
D bis	Seuil 2	21 658
	Seuil 3	22 877
	Seuil 1	20 800
	Seuil 1bis	21 800
E	Seuil 2	23 800
	Seuil 1	23 752
	Seuil 1bis	27 346
F	Seuil 2	31 253
	Seuil 1	32 815
	Seuil 2	39 378
G	Seuil 1	46 879
	Seuil 2	57 035

L'assiette des minima est donc constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein.

De manière transitoire pendant deux ans, les minima des niveaux A à D n'intégreront pas les parts variables

Les minima sont revus régulièrement au niveau de la branche professionnelle, le groupe Dbis et les seuils propres à France Télécom sont calculés à ce moment là.

Les minima 2002 doivent être comparés aux salaires annuels de 2002.

Accord d'entreprise

Sud

Les seuils de rémunérations minimales annuelles pour l'année 2003 sont précisés ci-dessous :

Groupe d'emplois	Salaire minimum annuel en euros	
A	Seuil 1	13 949
	Seuil 1bis	14 584
	Seuil 1ter	14 769
	Seuil 2	15 302
	Seuil 3	16 738
B	Seuil 1	15 157
	Seuil 1bis	15 621
	Seuil 1ter	15 905
	Seuil 2	16 258
	Seuil 3	18 189
C	Seuil 1	16 578
	Seuil 1bis	17 533
	Seuil 1ter	17 738
	Seuil 2	19 128
	Seuil 3	19 893
D	Seuil 1	19 446
	Seuil 1bis	20 243
	Seuil 1ter	20 613
	Seuil 2	22 092
	Seuil 3	23 335
D bis	Seuil 1	21 216
	Seuil 1bis	22 258
	Seuil 2	24 276
E	Seuil 1	24 228
	Seuil 1bis	27 948
	Seuil 2	31 879
F	Seuil 1	33 472
	Seuil 2	40 166
G	Seuil 1	47 817
	Seuil 2	58 176

Les minima 2003 devront être comparés aux salaires annuels de 2003.

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 tres 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.

Les congés sont ceux qui sont en vigueur à FT SA pour tout le personnel.

Le Pacs donne les mêmes droits.

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

La mesure d'ancienneté est celle qui était appliquée dans la convention commune La Poste-France Télécom. Les mesures s'appliqueront pour les catégories A à Dbis pour 2003 et 2004.

- 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

A l'occasion des négociations salariales, la direction tente d'intégrer la mesure d'ancienneté dans les autres mesures d'augmentations.

convention commune**accord d'entreprise****ASA**

dispositif identique

dispositif identique

Congés maladie

l'entreprise assure 90 jours continus ou discontinus à 100%, déduction faite des indemnités journalières

45 jours à 100% et 60 jours à 75%, c'est le régime de prévoyance qui prend le relai (cotisation patronale et salariale)

Complément pour charge de famille

montant :

73 euros pour deux enfants

182 euros pour trois enfants

128 euros par enfant supplémentaire

les salariés qui en bénéficie le gardent, il ne sera pas réévalué, les autres ou ceux qui auront un enfant de plus n'auront pas ce droit.

Droits sociaux divers, prestations

dispositif identiques

dispositif identiques

Rémunération

- minimum conventionnel à l'embauche et selon ancienneté pour les cadres

- minimum de salaire en fixe

- dispositif d'augmentation à

l'ancienneté calculé en pourcentage sur le salaire

- minimum conventionnel selon ancienneté dans le groupe d'emploi

- minimum intégrant primes et parts variables

- mesures transitoires d'ancienneté maintenues pour deux ans

Travail de nuit

A partir de 21 heures

à partir de 22 heures

Maternité, adoption

identique

identique

Indemnité de licenciement

moitié de la rémunération mensuelle brute pour les douze premières années et tiers de cette rémunération pour années suivantes (maximum 15 fois rémunération mensuelle de référence)

3% du salaire brut par année complète d'ancienneté jusqu'à 9 ans, 4% du salaire pour la tranche comprise entre 10 et 25 ans; pour les salariés de plus de 50 ans, 5 % après 10 ans, 10% après 20 ans.

Clause de non concurrence

7/10ème de la rémunération moyenne mensuelle et avantages indemnités des douze derniers mois, 8/10ème si licenciement.

50% du salaire annuel brut lorsque la clause est d'un an

Période d'essai

3 mois

- groupes A et B : 1 mois
- groupe C et D : 2 mois
- groupe E, F et G : 3 mois

Départ en retraite

- Ingénieur et cadres supérieurs : de 1 mois de salaire pour 5 années d'ancienneté à 5 mois après 25 ans,
- autres personnels : 1/2 mois après 10 ans à 2 mois après 30 ans.

de 6% du salaire annuel brut à 101 % selon ancienneté et âge.



Fédération syndicale
23 rue de la mare, 75020, Paris
01 44 62 12 00, fax 01 44 62 12 34
www.sudptt.fr, sudptt@sudptt.fr