

**Avenant à l'accord du 13 Juillet
2004 sur la mise en place et le
fonctionnement des Institutions
Représentatives du Personnel au
sein de FTSA**

Avenant conclu entre la Direction de France Télécom S.A., 6 place d'Alleray, 75505 Paris Cedex 15, représentée par Guy-Patrick Chérouvrier, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines France, d'une part

Et les organisations syndicales représentées respectivement par :

- pour la CFDT : *France SAU'S MABINIER*
- pour la CFE-CGC : *Jean-Pierre FORBÉ*
- pour la CFTC : *Narc Naouche*
- pour la CGT :
- pour FO : *Guénel COURTIN*
- pour SUD : *Christine BERNOT*

d'autre part.



Le Préambule est complété comme suit :

FTSA a mis en place ses Instances Représentatives du Personnel en Janvier 2005. En vue du renouvellement de celles-ci, les parties conviennent de conclure un avenant avec ses 4 annexes à l'accord du 13 Juillet 2004 pour structurer les IRP et améliorer leur fonctionnement.

Les Parties conviennent que les moyens apportés aux IRP dans le cadre du présent accord sont étroitement liés aux périmètres tels qu'ils sont définis dans les annexes 1 et 2 au présent avenant . En cas de modification de ces périmètres, les moyens associés feront l'objet d'une nouvelle négociation.

Dans ce contexte, les organisations syndicales et l'entreprise s'inscrivent dans la perspective de procéder aux élections de *renouvellement* des IRP le 11 Janvier 2007.

Liste des articles de l'accord du 13 juillet 2004 modifiés:

L'article 1.2 sur l'organisation de la négociation est modifié comme suit :

.../...

Compte tenu des principes définis de la représentation syndicale au sein de l'entreprise, la négociation peut se dérouler à 3 niveaux:

- Au niveau de l'entreprise FTSA:

La négociation se déroule entre le Président ou son représentant et les organisations syndicales représentatives organisées en délégation.

- Au niveau des périmètres listés en annexe 1 conventionnellement désignés «Établissements distincts principaux» :

La négociation se déroule entre le chef d'établissement ou son représentant et les organisations syndicales représentatives organisées en délégation.

- Au niveau des unités opérationnelles et des entités détaillées en annexe 2 conventionnellement désignées «Établissements distincts secondaires»:

La négociation se déroule entre le chef d'établissement ou son représentant et les organisations syndicales représentatives organisées en délégation.

L'article 1.3 sur le cadre d'implantation des délégués syndicaux est modifié et complété comme suit :

La notion d'établissement principal retenue pour les délégués syndicaux, au sens de l'article L.412-11 du Code du Travail, s'applique aux Directions Territoriales, la Direction Régionale Renforcée Corse, les Divisions et les Fonctions telles que définis en annexe 1...

Ces cadres d'implantation des DS sont créés au 01 janvier 2007, les anciens sont supprimés à cette même date (cf annexes 1 et 2)....

Les organisations syndicales représentatives procéderont à la désignation des nouveaux délégués syndicaux , conformément au nouveau découpage (annexes 1 et 2), au 1^{er} janvier 2007 et dès la signature de l'accord pour les Délégués Syndicaux Centraux.

Les parties conviennent que tout en composant librement leurs délégations, les organisations syndicales adapteront le nombre de personnes dans un objectif d'efficacité du dialogue social.

L'article 1.4.1 sur le nombre des délégués syndicaux centraux est modifié comme suit :

...Afin de renforcer les moyens des institutions représentatives du personnel,, chaque organisation syndicale peut désigner jusqu'à 7 délégués syndicaux centraux adjoints.

L'article 1.4.2 sur les crédits d'heures de délégués syndicaux centraux est modifié comme suit :

Compte tenu de leurs responsabilités, le délégué syndical central et les délégués syndicaux centraux adjoints disposent d'un crédit d'heures mensuel porté conventionnellement à l'équivalent de 5 temps plein pour exercer leur mandat, à répartir entre eux dans le cadre d'un pot commun.

L'article 1.4.3 sur les déplacements de délégués syndicaux centraux est modifié comme suit:

...L'entreprise prend en charge les frais de déplacement et d'hébergement dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise, dans la limite de 10 déplacements par trimestre et par DSC. Ces déplacements sont mutualisables entre les délégués syndicaux centraux et leurs adjoints...

L'article 1.4.4 sur les locaux syndicaux sera complété comme suit:

...Les locaux seront adaptés au nombre de DSC définis dans cet avenant et équipés de façon comparable à l'ensemble des salariés.

L'article 1.4.5 sur l'utilisation de la messagerie et l'accès à l'intranet des délégués syndicaux centraux est complété comme suit :

....un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006.

L'article 1.4.6 sur les moyens de communication supplémentaires pour les délégués syndicaux centraux est créé

Chaque délégué syndical central et ses adjoints bénéficie d'un micro ordinateur portable équipé en e-buro , du pack intensif business everywhere et d'un accès internet (PASE), exception faite des personnes en disposant déjà dans le cadre de leurs activités professionnelles ou syndicales. Cet équipement sera remis dans un délai de 4 mois - dans la mesure des possibilités - après la désignation du DSC.

Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux centraux sous leur responsabilité.

L'article 1.5.1 sur le nombre des délégués syndicaux d'établissement principal est modifié comme suit :

Handwritten signatures and initials:
JB CR GR m GR
3/55

...conventionnellement, il est décidé que le nombre des délégués syndicaux des établissements principaux est fixé comme suit :

effectif de l'établissement principal supérieur à :	Seuil légal pour mémoire	Nbre de DS EP conventionnel supplémentaire	Nombre conventionnel de DSEP par OS
49	1		1
1000	2		2
2000	3	+1	4
5000	4	+2	6
6000	4	+3	7
8000	4	+4	8
10 000	5	+4	9
15 000	5	+5	10

...

L'article 1.5.1.1 sur le nombre de délégués syndicaux d'établissement principal au sein de la DT Caraïbes est créé :

Afin de prendre en compte la spécificité de la Direction Territoriale Caraïbes, composée de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de Saint Pierre et Miquelon, il est convenu à titre exceptionnel que chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la DT pourra nommer au sein de l'établissement principal 3 DS (au lieu de 2 prévus légalement).

Chaque département administratif de la DT Caraïbes constitue une zone géographique au sens de l'annexe 3.

Chacun des DS pourra représenter l'une des zones géographiques de la DT Caraïbes.

L'article 1.5.1.2 sur le nombre de délégués syndicaux d'établissement principal au sein de la Direction Territoriale Ile de France est créé :

Afin de prendre en compte la spécificité de la Direction Territoriale IDF, chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement principal pourra désigner 12 délégués syndicaux d'établissement principal.

L'article 1.5.2 sur le crédit d'heures des DS est modifié comme suit :

...Le délégué syndical coordinateur dispose de 20 heures mensuelles au titre de son mandat de DS, et par convention, pour sa mission de coordination, d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 80 heures.

L'article 1.5.3 est remplacé comme suit:

Au sein d'un même établissement principal, les délégués syndicaux de l'établissement principal et des établissements secondaires d'une même organisation syndicale peuvent librement se répartir les crédits d'heures.

Les délégués syndicaux d'établissement principal informeront la DRH de l'établissement principal de la répartition de ces heures entre les différents délégués syndicaux : principaux et secondaires.

L'article 1.5.5 sur les déplacements de délégués syndicaux des établissements principaux est modifié comme suit :

...L'entreprise prend en charge ses frais de déplacements et d'hébergement dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise, dans la limite de 10 déplacements par trimestre.

...

Ces 10 déplacements pris en charge par l'entreprise sont mutualisables entre les DS d'établissement principal.

L'article 1.5.6 sur les locaux des sections syndicales est complété comme suit :

Pour tenir compte du périmètre des établissements principaux que constituent les Directions Territoriales et de la situation existante à la date de signature de l'accord, les parties conviennent que des locaux seront mis à la disposition des DS, dans le périmètre des zones géographiques telles que définies à l'annexe 3.

Une négociation locale, au niveau de l'établissement principal, déterminera si nécessaire la localisation et la superficie adaptées aux besoins et répondant aux possibilités de l'entreprise.

L'article 1.5.7 sur la messagerie et l'accès à l'intranet est complété comme suit :

...un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006.

L'article 1.5.8 sur les moyens de communication supplémentaires est créé

Les délégués syndicaux coordinateurs bénéficient d'un micro ordinateur portable équipé en e-buro , du pack confort business everywhere et d'un accès internet (pase), exception faite des personnes en disposant déjà dans le cadre de leurs activités professionnelles ou syndicales.

Cet équipement sera remis, dans le délai de 4 mois (dans la mesure des possibilités) après la désignation de la personne mandatée.

Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux coordinateurs sous leur responsabilité.

L'article 1.6.1 sur le nombre de délégués syndicaux d'établissement secondaire est complété comme suit:

...Pour tenir compte d'une part de la taille de l'établissement secondaire sur le plan des effectifs et d'autre part du périmètre géographique, il est admis que dans certains établissements secondaires, les organisations syndicales pourront désigner un délégué syndical adjoint.

Les critères retenus pour permettre la désignation de ce délégué syndical adjoint sont les suivants :

-les effectifs de l'établissement secondaire sont supérieurs à 1000

ou

-le personnel de l'établissement secondaire est réparti sur au moins 6 départements administratifs

ou

Handwritten signatures and initials: PL, CP, J, n/n, CRZ.

-le périmètre géographique de l'établissement secondaire de Direction Territoriale est plus large que celui de l'établissement principal.

ou

-l'établissement secondaire de Direction Territoriale est implanté dans au moins 26 sites.

L'article 1.6.2 sur les crédits d'heures des délégués syndicaux d'établissements secondaires est complété comme suit :

...Les délégués syndicaux adjoints des établissements secondaires disposent conventionnellement d'un crédit d'heures mensuel de 10 heures.

L'article 1.6.5 sur les déplacements des délégués syndicaux d'établissements secondaires est modifié comme suit :

...L'entreprise prend en charge ses frais de déplacements et d'hébergement dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise, dans la limite de 10 déplacements par trimestre...

L'article 1.6.7 est complété comme suit :

...un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006.

L'article 2.1.4 sur le nombre de représentants au CCE est modifié comme suit :

...Les parties conviennent que le nombre de 25 titulaires est un nombre maximum au regard de l'efficacité du dialogue social. ...

L'article 2.1.12 sur les locaux et la messagerie est complété comme suit :

...un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006.

L'article 2.2.1 sur l'attribution des comités d'établissements est complété et modifié comme suit :

Principes généraux :

...Afin de garantir la qualité des dossiers présentés en CE, les parties conviennent qu'un dossier de consultation portant sur un projet de réorganisation devra à minima être présenté sous cette forme, sans préjudice des demandes des élus CE :

- Un volet stratégique: motivation du projet
- Un volet technique: l'organisation et/ou fonctionnement et/ou impacts process.
- Un volet RH : effectifs concernés (nombre, métier, affectation géographique), impact sur les conditions de travail, mesures d'accompagnement
- Un volet IRP: présentation des conséquences sur les IRP
- Un volet calendrier prévisionnel de mise en place

Les comités d'établissements sont dotés d'un crédit d'heures global, complémentaire aux heures données aux commissions et définies à l'article 2.5, à répartir par le

R
CP
6/55
CP
CP

comité d'établissement entre les membres du CE - dans le cadre de leurs travaux pour le CE - et les membres des commissions.

Ces crédits d'heures sont définis comme suit :

- Pour les CE dont les effectifs sont inférieurs à 6000 salariés : 200 heures annuelles
- Pour les CE dont les effectifs sont compris entre 6000 et 9000 salariés : 330 heures annuelles
- Pour les CE dont les effectifs sont supérieurs à 9 000 salariés : 460 heures annuelles

L'article 2.2.2 sur le cadre d'implantation des CE est remplacé comme suit :

Compte tenu d'une part de l'organisation générale de France Télécom S.A. et d'autre part de l'organisation territoriale de nombreux services, les comités d'établissement sont constitués :

- Au niveau des Directions Territoriales pour les personnels des unités opérationnelles rattachées à ces Directions Territoriales. Le Directeur Territorial ou son représentant est le président du comité d'établissement.
- Au niveau des Divisions pour les personnels qui leur sont rattachés. Le Directeur de la division ou son représentant est le président du comité d'établissement.
- Concernant les Fonctions ou certaines Divisions, compte tenu de la taille de ces dernières, il est procédé à des regroupements. Ainsi, les personnels rattachés à ces Fonctions ou ces Divisions sont représentés au sein d'un Comité d'établissement unique. Les Directeurs des Divisions/Fonctions délégueront la présidence de ce comité d'établissement à un représentant.

Afin de prendre en compte la spécificité de la Direction Régionale Renforcée Corse, il est convenu à titre exceptionnel qu'un comité d'établissement est créé au sein de cette Direction Régionale Renforcée. Le président de ce comité d'établissement est le Directeur Régional Corse ou son représentant.

La liste des établissements distincts principaux où sont implantés les comités d'établissement figure en annexe 1.

Compte tenu de la modification des périmètres des CE, une réunion nationale avec les organisations syndicales sera organisée avant la fin 2006 à propos de la transition entre les différents CE, notamment sur les ASC.

L'article 2.2.3 sur la composition des CE est modifié comme suit :

Le nombre de membres titulaires et suppléants des comités d'établissement est déterminé conventionnellement comme suit :

Effectifs de l'établissement CE supérieurs à	Seuil légal titulaires pour mémoire	Nbre supplémentaires d'élus titulaires CE, conventionnels	Nbre élus titulaires CE conventionnels
49	3		3
74	4		4
100	5		5
400	6		6
750	7		7
1000	8		8
2000	9		9
3000	10		10
4000	11		11
5000	12	+2	14
6000	13	+2	15
7000	13	+3	16
8000	13	+4	17
9000	15	+3	18
10 000	15	+5	20

L'article 2.2.3.1 sur la composition du CE de la DT Caraïbes est créé :

Afin de prendre en compte la spécificité de la Direction Territoriale Caraïbes, composée de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de Saint Pierre et Miquelon le nombre de membres titulaires du comité d'établissement de la DT Caraïbes est porté conventionnellement à 10.

L'article 2.2.5 sur les crédits d'heures des représentants syndicaux aux Comités d'établissement est complété comme suit :

...Pour les comités d'établissements dont les effectifs sont supérieurs à 6000, le crédit d'heures des représentants syndicaux est porté conventionnellement à 30 heures mensuelles.

...Pour les comités d'établissements dont les effectifs sont supérieurs à 9000, le crédit d'heures des représentants syndicaux est porté conventionnellement à 40 heures mensuelles...

L'article 2.2.7 sur les crédits d'heures des élus titulaires est complété comme suit :

Pour les comités d'établissements dont les effectifs sont supérieurs à 9000, le crédit d'heures des élus titulaires est porté conventionnellement à 40 heures mensuelles.

...Pour les comités d'établissements de Directions Territoriales dont les effectifs sont supérieurs à 6000, le crédit d'heures des élus titulaires est augmenté conventionnellement de 5 heures mensuelles.

Handwritten signatures and initials:
JF, R, CP, GPZ, 2005

Dans le cas où des comités d'établissement extra ordinaires seraient réunis à l'initiative de l'employeur, le président du CE peut - le cas échéant - décider de considérer le temps de préparation de ces séances comme du temps de travail effectif, à concurrence du temps prévisible de la réunion.

L'article 2.2.8 sur le crédit d'heures des secrétaires, secrétaire adjoint, trésorier et du trésorier adjoint est complété comme suit:

...Les secrétaires des comités d'établissements ayant des effectifs supérieurs à 6000 disposent d'un crédit d'heures correspondant à 60% d'un temps plein.

L'article 2.2.10 sur les locaux et la messagerie est complété comme suit :

...un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006.

L'article 2.2.12 sur l'intranet CE et CCE est complété comme suit :

Les informations sur les ASC pourront une fois par mois faire l'objet d'une diffusion via l'outil de communication interne de la Direction sous réserve d'un accord systématique préalable de la Direction avant diffusion.

L'article 2.2.13 sur les locaux est créé :

Une négociation locale, au niveau de chaque établissement principal, déterminera si nécessaire la localisation et la superficie adaptées aux besoins et répondant aux possibilités de l'entreprise.

Ainsi, pour tenir compte du périmètre, des comités d'établissement de Directions Territoriales et de la situation existante à la date de signature de l'accord, les parties conviennent que des locaux seront mis à la disposition des CE, dans le périmètre des zones géographiques telles que définies à l'annexe 3.

L'article 2.5 sur les commissions des comités d'établissements est créé

Dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement des comités d'établissements, il est convenu conventionnellement que les commissions seront dotées d'un crédit d'heures global de 240 heures annuelles par comité d'établissement, dont 60 heures sont au minimum octroyées à la commission égalité professionnelle.

Il appartient aux élus des comités d'établissement, conformément à leurs prérogatives, de répartir le solde de ce crédit d'heures.

Sans qu'elles se substituent aux commissions dites «obligatoires», les comités d'établissements peuvent créer des commissions supplémentaires, conformément au code du travail.

Article 2.5.1 Création d'une Commission spécialisée "Emploi et Métiers" dans les CE

Chaque comité d'établissement de Direction Territoriale et de Division Nationale pourra créer une commission "Emploi et Métiers".

Handwritten signatures and initials:
R
G
AM
G-PC
CP
9/55

Article 2.5.1.a : Ses missions :

D'une part faciliter et préparer les travaux du CE dans le domaine de l'emploi et notamment étudier le rapport conventionnel sur l'emploi (cf article 2.5.1.b) présenté par zone géographique (au sens de l'annexe 3.). Chaque CE pourra décider de subdiviser cette commission par zone géographique pour examiner les informations propres à chaque zone.

D'autre part, en cas de projet de réorganisation dans le périmètre du CE ayant un impact sur l'emploi, elle pourra être amenée, à la demande du CE, à étudier le dossier de consultation portant sur l'emploi en vue de formuler des recommandations sur le volet RH du projet considéré auprès du secrétaire du CE.

En outre, cette commission pourra en aval de la consultation du CE, être chargée par le CE d'étudier le bilan qualitatif et quantitatif des mobilités.

Afin d'éclairer les travaux de la commission, le comité d'établissement pourra inviter à l'une des réunions de la commission un membre élu d'un autre CE, dès lors qu'un dossier d'organisation concerne cet autre CE.

Article 2.5.1.b : Elaboration d'un rapport conventionnel sur l'emploi (bilan et perspectives) par zone géographique (définies à l'annexe 3)

Les comités d'établissements de Directions Territoriales et Divisions Nationales de FTSA seront informés et consultés chaque année sur un rapport conventionnel sur l'emploi présenté par zone géographique.

Ce rapport ne se substitue pas au rapport obligatoire sur l'emploi.

L'information portant sur la population appartenant au CE, sera présentée par zone géographique et comportera une cartographie des métiers, des effectifs par âge et par sexe, par qualification.

Cette présentation comprendra également une partie prospective concernant les besoins de compétences et précisera les secteurs prioritaires.

Article 2.5.1.c : Ses moyens

Chaque CE décidera de la composition de cette commission qui sera en tout état de cause présidée par un membre élu du CE.

Le président du CE ou son représentant pourra assister le cas échéant aux travaux afin d'éclairer cette commission.

Cette commission instituée au sein des CE de DT et Divisions nationales dispose d'un crédit d'heures annuel de 240 heures, distinct du crédit d'heures défini à l'article 2.5.

Article 2.5.2. création d'une commission spécialisée « économie et évolution des marchés ».

Chaque comité d'établissement pourra créer une commission facultative « *économie et évolution des marchés* ». Cette commission ne constitue pas une commission économique obligatoire telle que prévue par l'article L. 434-5 du code du travail.

Article 2.5.2..a : Ses missions

La commission examinera les informations présentées concernant les chiffres liés aux résultats de l'établissement (chiffres clés, placements et taux de satisfaction clients, informations communiquées trimestriellement sur l'activité à chaque CE).

La commission est sollicitée sur des projets importants nécessitant un examen des chiffres associés.

Le président de cette commission pourra en séance de CE, lors de la présentation des dossiers étudiés, commenter et rapporter le résultat de leurs travaux.

Article 2.5.2..b : Ses moyens :

Chaque CE décidera de la création et de la composition de cette commission qui sera en tout état de cause présidée par un membre élu du CE.

La commission *économie et évolution des marchés* créée en DT ou Division Nationale est dotée d'un crédit d'heures de 80 heures annuelles, distinct du crédit d'heures défini à l'article 2.5.

Le Chapitre 3 est remplacé comme suit :

Chapitre 3 : Le Comité à L'Emploi Territorial

Afin de tenir compte de l'organisation territoriale de l'entreprise, il est créé conventionnellement un comité à l'Emploi Territorial au sein de chaque Direction Territoriale.

La compétence de cette instance est étendue à l'ensemble des collaborateurs du Groupe présents sur le périmètre géographique de la DT quelle que soit leur entité de rattachement .

Le DT, en sa qualité de Délégué Territorial à l'emploi ou son représentant est président de ce comité.

Ce comité est informé, sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel sur :

- l'évolution des métiers et des activités au sein des zones géographiques (cf annexe 3) sur le périmètre géographique de la DT.
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur les zones géographiques (cf. annexe 3) des périmètres géographiques de la DT.
- les évolutions de l'organisation des services impactant les zones géographiques (cf. annexe 3) du périmètre géographique de la DT : sur ce point, le comité territorial sera réuni trimestriellement.

Il aura communication des rapports des commissions Emploi et Métiers des CE relevant de son territoire.

Le comité pour l'emploi territorial se réunit au moins 2 fois par an.

Il est composé de 2 représentants par OS représentative et de 3 dans les DT ayant un effectif supérieur à 9000.

Ces représentants appartiennent au périmètre du groupe et sont implantés dans le territoire géographique de la DT.

Le temps passé en réunion du comité territorial et les délais de route sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement, d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur dans l'entreprise.

L'article 4.2 sur le Cadre d'implantation et le nombre d'élus DP est modifié et complété comme suit :

Les parties réaffirment que pour tenir compte des réalités locales et ainsi avoir la possibilité d'élire des délégués du personnel en deçà du seuil de 100 effectifs actifs, un accord spécifique doit être signé à la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation sur l'établissement secondaire.

Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD) et celles qui auront fait preuve de leur représentativité au niveau considéré seront invitées à cette négociation.

Les organisations syndicales constitueront leur délégation afin de mener les négociations locales dans le calendrier prévu. L'entreprise prendra en charge les déplacements de 2 des membres de cette délégation de chaque organisation syndicale.

Les négociations locales viseront à adapter les périmètres DP dans le cadre des établissements définis dans l'annexe 2.

Les parties réaffirment l'importance de l'aboutissement de ces négociations locales.

Dans le cas où les organisations syndicales souhaitent, à la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation, la création d'un établissement ayant des effectifs en deçà du seuil de 100, et qu'un accord ne peut aboutir au sein de l'établissement secondaire, il est prévu une possibilité d'examen par la commission nationale de suivi prévue à l'article 9 de l'accord, sans préjudice des voies de recours légales.

La commission de suivi se réunira avant la signature du protocole d'accord électoral national.

L'article 5.2 sur le cadre d'implantation des CHSCT est remplacé comme suit:

...Les parties signataires rappellent et réaffirment que le cadre d'implantation des CHSCT est de la compétence des CE et qu'il leur appartiendra de constituer les CHSCT au niveau des établissements secondaires listés en annexe 2 ou d'adapter les dispositions pour tenir compte des spécificités locales.

L'article 5.11.1 sur les missions du CNSHSCT est complété comme suit:

De même, la commission « relations Clients » créée depuis l'accord du 13 juillet 2004 continue son action.

Titre 3 : Entrée en vigueur et suivi de l'accord

Le chapitre 7 sur le dépôt légal et l'affichage est modifié comme suit :

Le présent avenant à l'accord IRP du 13 juillet 2004 est déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DDTE de Paris.

L'avenant entre en vigueur le 01 octobre 2006 concernant les Délégués Syndicaux Centraux et le 01 janvier 2007 pour les autres dispositions de l'avenant.

Le chapitre 9 sur le suivi de l'accord est complété et modifié comme suit :

Une commission composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives et de représentants de la direction de l'entreprise est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord.


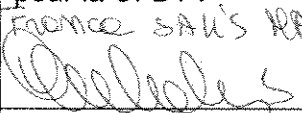




Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant.

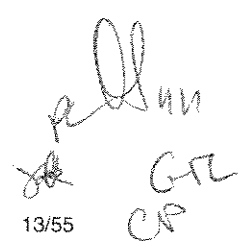
Cette commission a pour missions :

- en vertu de l'article 4.2, de se réunir avant la signature du protocole d'accord électoral national.
- avant la fin de l'année 2006, de faire le point sur les négociations (nationales et locales) ayant eu lieu et de préparer le scrutin prévu le 11 janvier 2007.
- d'établir un bilan annuel de l'application de l'accord: une première réunion de la commission se tiendra avant la fin du 1^{er} semestre 2007 à cet effet.
- d'établir un bilan annuel global des évolutions moyennes de carrière : rémunérations, promotions, parts variables des représentants du personnel.
- de faire un point sur la mise en place et le fonctionnement des CHSCT.

À Paris, le 28 Septembre 2006

Signatures :

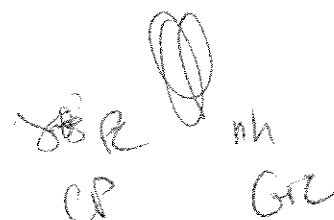
Pour FTSA :  Guy-Patrick CHEROUVRIER		
pour la CFDT : FRANÇOISE SAU'S RABINIER 	pour la CFE/CGC : JP FORBÉ 	pour la CFTC : 
pour la CGT :	pour FO : 	pour SUD : C. PERNOT 


GTC
CP

Annexe 1 : Liste des établissements distincts principaux pour les comités d'établissement et les délégués syndicaux

(Cette annexe annule et remplace l'annexe 1 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Etablissements distincts Directions Territoriales et Corse : 12
DT Caraïbes
DT Centre Est
DT Est
DT Île de France
DT Nord
DT Nord Ouest Centre
DT Ouest
DT Réunion
DT Sud
DT Sud Est
DT Sud Ouest
DR renforcée Corse
Etablissements distincts Divisions/ Fonctions : 7
Services de Communication Entreprises
Vente Marketing France
RSI France
Réseaux Opérateurs & SI Groupe
Innovation : R&D, Division Marketing Stratégique, Division Technologie, Home, Division Contenus
Fonctions Support : RH Corporate, RH France, Communication Externe, Transformation Next, Division Internationale, Secrétariat Général (dont Affaires Réglementaires, Affaires Publiques , Relations Institutionnelles Européennes, Présidence, Inspection Générale), Direction de l'Immobilier et des Transports, Division Achats et Supply Chain
Finances



 JBR
 CP
 mh
 GRL

Annexe 2 : Liste des établissements distincts secondaires pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux

(Cette annexe annule et remplace l'annexe 2 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Etablissements principaux	Etablissements secondaires
DT Caraïbes	DT Caraïbes MP
	Agence Entreprises Caraïbes
	Agence Grand Public Guadeloupe
	Agence Grand Public Martinique
	Agence Grand Public Guyane
	URRIC Guadeloupe
DT Centre Est	URRIC Martinique
	DT Centre Est MP
	Agence Entreprise Rhône Alpes Auvergne
	Agence Distribution Alpes
	Agence Distribution Lyon Auvergne
	AC Home Rhône Alpes Auvergne
	CCOR Rhône Alpes Auvergne
	AT Home Sud Est
	Unité d'intervention Alpes
	Unité d'intervention Lyon
Unité d'intervention Auvergne	
DT Nord Ouest Centre	DT Nord Ouest Centre MP
	Agence Entreprise Normandie Centre
	Agence Distribution Centre Val de Loire
	Agence Distribution Normandie
	AC Home Normandie Centre
	CCOR Normandie Centre
	Unité d'intervention Centre Val de Loire
	Unité d'intervention Normandie
DT Est	DT Est MP
	Agence Entreprise Grand Est
	Agence Distribution Bourgogne Franche Comté
	Agence Distribution Alsace Lorraine
	AC Home Grand Est
	CCOR Grand Est
	AT Home Nord Est
	Unité d'intervention Lorraine
	Unité de Facturation et Recouvrement
	Unité d'intervention Alsace
	Unité d'intervention Bourgogne Franche Comté
DT Ile de France	DT Ile de France MP
	Agence Entreprise IDF Sud Est
	Agence Entreprise Paris
	Agence Entreprise Défense Ouest Francilien
	Agence Distribution IDF Est
	Agence Distribution Paris
	Agence Distribution IDF Ouest
	Agence Distribution IDF Sud
	AC Home IDF Ouest Francilien
	AC Home IDF Sud & Est
	AC Home Paris
	Agence Professionnels Paris
	CCOS
	CCOE
	Unité d'intervention IDF Est
	Unité d'intervention Paris
	Unité d'intervention Haut de Seine
	Unité d'intervention IDF Ouest
Unité d'intervention IDF Sud	
UIA Paris	
AT Home IDF	

DT Nord	DT Nord MP
	Agence Entreprise Nord de France
	Agence Distribution Picardie Champagne Ardennes
	Agence Distribution Nord Pas de Calais
	AC Home Nord de France
	CCOR Nord de France
	Unité d'intervention Picardie
	Unité d'intervention Nord Pas de Calais
DT Ouest	DT Ouest MP
	Agence Entreprise Ouest Atlantique
	Agence Distribution Bretagne
	Agence Distribution Pays de Loire
	AC Home Ouest Atlantique
	CCOR Ouest Atlantique
	AT Home Ouest
	Unité d'intervention Bretagne
DT Réunion	Unité d'intervention Pays de Loire
	DT Réunion MP
	Agence Entreprises La Réunion
	Agence Grand Public La Réunion
	Unité d'Intervention Réunion
DT Sud	Agence Mayotte
	DT Sud MP
	Agence Entreprise Sud Ouest Méditerranée
	Agence Distribution Midi Pyrénées
	Agence Distribution Languedoc Roussillon
	AC Home Sud Ouest Méditerranée
	CCOR Sud Ouest Méditerranée
	Unité d'intervention Midi Pyrénées
DT Sud Est	Unité d'intervention Languedoc Roussillon
	DT Sud Est MP
	Agence Entreprise Rhône Méditerranée
	Agence Distribution Provence Côte d'Azur
	Agence Distribution Rhône Provence
	AC Home Rhône Méditerranée
	CCOR Rhône Méditerranée
	Unité d'intervention Provence Côte d'Azur
DR renforcée Corse	Unité d'intervention Rhône Durance
	Unité d'intervention Marseille Provence
DT Sud Ouest	Unité commerciale Corse
	Unité d'intervention technique Corse
	DT Sud Ouest MP
	Agence Entreprise Sud Ouest
	Agence Distribution Aquitaine
	Agence Distribution Limousin Poitou Charentes
	AC Home Sud Ouest Atlantique
	CCOR Sud Ouest Atlantique
	AT Home Sud Ouest
Unité d'intervention Aquitaine	
Unité d'intervention Limousin Poitou Charentes	

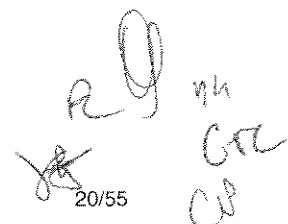
Services de Communication Entreprises	DGC (Direction des Grands Comptes)	
	CS&O France / Centres Support Clients et hors Intervention	
	CS&O France / Intervention	
	DIS (Direction Intégration et Services)	
	EMCE (Etat-Major + Marketing Communications d'Entreprises)	
Vente Marketing France	Etat-major (hors UEFE)	
	Portail	
	Unité de Facturation Entreprise (UEFE)	
Finances	Etat-major et contentieux	
	Unité comptable Bretagne Pays de Loire	
	Unité Comptable Sud Ouest	
	Unité Comptable Nord Est	
	Unité comptable Ile de France	
	Unité comptable Rouen	
	Unité comptable Sud Est	
Fonctions support	Achats et Supply Chain	
	Direction des Services Partagés RH	
	DRH Corporate, DRH France (y c SIPR), Communication Groupe, Division Internationale, Programme NextT, Transformation et Amélioration de la Performance , MAD	
	Secrétariat Général (hors DIT) (Présidence / Inspection Générale / Affaires règlementaires / Affaires publiques / Relations Institutionnelles Européennes)	
	Direction du développement Professionnel	
	DIT (Direction de l'Immobilier et des Transports)	
	IBNF (International& Backbone Network Factory)	
	Etat-Major RO & SI	
RO&SI Groupe	DVSCO (Direction Vente et Services Clients Opérateurs)	
	DPS (Direction Plates-formes de services)	
	SIFAC	
	SICLI / SIS	
	SIRES	
	DOE : Etat-Major	
	DIDR : Etat-Major	
RSI France	UPR Nord	
	UPR IDF	
	UPR Est	
	UPR Centre Est	
	UPR Méditerranée	
	UPR Sud Ouest	
	UPR Ouest	
	Unité de Réseau Sectoriel PARIS	
	Unité de Réseau Sectoriel LILLE	
	Unité de Réseau Sectoriel NANTES	
	Unité de Réseau Sectoriel LYON	
	Unité de Réseau Sectoriel TOULOUSE	
	Direction des Opérations du SI	
	Unité de Service et d'Infogérance OUEST	
	Unité de Service et d'Infogérance EST	
	Unité de Service et d'Infogérance IDF	
	Innovation	R&D Sites Issy les Moulineaux + Belfort
		R&D Site Lannion
		R&D Sites Rennes + Caen
R&D Sites Grenoble + Sophia Antipolis + La Turbie		
Division des contenus		
Marketing stratégique (y compris Technologies et Home)		

Annexe 3 : Liste des Zones Géographiques.

Zone	Département Administratif		DT	
	N°	Nom		
1	59	Nord	Nord	
	62	Pas de Calais		
2	80	Somme		
	02	Aisne		
	60	Oise		
3	08	Ardennes		
	51	Marne		
	52	Haute-Marne		
	10	Aube		
4	55	Meuse		Est
	54	Meurthe et Moselle		
	57	Moselle		
	88	Vosges		
5	67	Bas-Rhin		
	68	Haut-Rhin		
6	90	Territoire Belfort		
	70	Haute-Saône		
	25	Doubs		
	39	Jura		
7	89	Yonne		
	21	Côte d'Or		
	58	Nièvre		
	71	Saône et Loire		
8	03	Allier	Centre-Est	
	63	Puy de Dôme		
	15	Cantal		
	43	Haute Loire		
9	42	Loire		
	69	Rhône		
	01	Ain		
10	74	Haute-Savoie		
	73	Savoie		
	38	Isère		
11	07	Ardèche		Sud-Est
	26	Drôme		
	05	Hautes Alpes		
	04	Alpes de Haute Provence		
	84	Vaucluse		
12	06	Alpes Maritimes		
	83	Var		
13	13	Bouches du Rhône		
14	2B	Haute Corse (Bastia)		
	2A	Corse (Ajaccio)		

15	48	Lozère	Sud	
	30	Gard		
	34	Hérault		
	11	Aude		
	66	Pyrénées Orientales		
16	46	Lot		
	12	Aveyron		
	82	Tarn et Garonne		
	81	Tarn		
	32	Gers		
	31	Haute Garonne		
	65	Hautes Pyrénées		
17	09	Ariège		
	24	Dordogne		Sud Ouest
	33	Gironde		
	47	Lot et Garonne		
	40	Landes		
64	Pyrénées Atlantiques			
18	79	Deux Sèvres		
	86	Vienne		
	17	Charente Maritime		
	16	Charente		
	87	Haute Vienne		
	23	Creuse		
19	19	Corrèze		
	85	Vendée	Ouest	
	44	Loire Atlantique		
	49	Maine et Loire		
	53	Mayenne		
20	72	Sarthe		
	29	Finistère		
	22	Côte d'Armor		
	56	Morbihan		
21	35	Ile et Vilaine		
	50	Manche		Nord Ouest Centre
	14	Calvados		
	61	Orne		
	27	Eure		
22	76	Seine Maritime		
	28	Eure et Loir		
	45	Loiret		
	41	Loir et Cher		
	37	Indre et Loire		
	36	Indre		
	18	Cher		

23	92	Hauts de Seine	Ile de France
24	95	Val d'Oise	
	78	Yvelines	
25	94	Val de Marne	
	91	Essonne	
26	93	Seine St Denis	
	77	Seine et Marne	
27	75	Paris	
28	973	Guyane	Caraïbes
29	972	Martinique	
30	971	Guadeloupe	
31	974	Réunion	Réunion
32		Mayotte	



 R J

 20/55

 n4

 GFL

 CP

**Annexe 4 : Texte complet incluant les modifications apportées par l'avenant du
28 Septembre 2006**

Sommaire

Titre 1 : Champ d'application	23
Titre 2 : Mise en place et fonctionnement des institutions représentatives du personnel à FTSA.....	24
Chapitre 1 : Les délégués syndicaux et les délégués syndicaux centraux.	24
Article 1.1 : Missions des délégués syndicaux et des délégués syndicaux centraux.	24
Article 1.2 : Organisation de la négociation.....	24
Article 1.3 : Cadre d'implantation des délégués syndicaux.....	25
Article 1.4 : Les Délégués Syndicaux Centraux (DSC).....	25
Article 1.5 : Les Délégués Syndicaux (DS).	27
Article 1.6 : Les Délégués Syndicaux d'Établissement Secondaire.....	30
Chapitre 2 : Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement.....	32
Article 2.1 : Le comité central d'entreprise (CCE).....	32
Article 2.2 : Les comités d'établissement (CE).....	36
Article 2.3 : Formation économique des membres élus des comités d'établissement.	40
Article 2.4 : Activités sociales et culturelles.....	41
Article 2.5 : Commissions des comités d'établissement.....	43
Chapitre 3 : Comité pour l'emploi du bassin d'emploi.....	45
Chapitre 4 : Les délégués du personnel (DP)	45
Article 4.1 : Missions	45
Article 4.2 : Cadre d'implantation et nombre d'élus	46
Article 4.3 : Organisation des réunions mensuelles.....	47
Article 4.4 : Crédit d'heures.....	47
Article 4.5 : Locaux.....	47
Article 4.6 : Utilisation de la messagerie	47
Article 4.7 : Affichage	48
Article 4.8 : Déplacements	48
Article 4.9 : Formation des délégués du personnel.....	48
Chapitre 5 : Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	49
Article 5.1 : Missions	49
Article 5.2 : Cadre d'implantation	49
Article 5.3 : Modalités de désignation des représentants du personnel aux CHSCT.....	49
Article 5.4 : Secrétariat du CHSCT	49
Article 5.5 : Crédit d'heures.....	49
Article 5.6 : Déplacements.....	50
Article 5.7 : Nombre de représentants	50
Article 5.8 : Représentation syndicale dans les CHSCT.....	50

R
nm
CCE
CP

Article 5.9 : Formation à l'hygiène et à la sécurité.	51
Article 5.10 : Commission de Coordination Technique Santé, Conditions de Travail et Sécurité au Travail.	51
Article 5.11 : Comité National Santé Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CNSHSCT)	52
Chapitre 6 : Dispositions générales applicables aux représentants du personnel et aux responsables syndicaux.....	53
Article 6.1 : Libre circulation et accès aux sites.	53
Article 6.2 : Crédit d'heures	53
Article 6.3 : Bons de délégation.....	53
Article 6.4 : Information des représentants du personnel	54
Article 6.5 : La formation aux moyens de communication	54
Titre 3 : Entrée en vigueur et suivi de l'accord	54
Chapitre 7 : Dépôt légal et affichage	54
Chapitre 8 : Durée de l'accord	54
Chapitre 9 : Suivi de l'application de l'accord	54
Chapitre 10 : Interprétation	54
Chapitre 11 : Adaptation de l'accord suite à une évolution de l'organisation de l'entreprise.	55
Chapitre 12 : Révision	55
Chapitre 13 : Dénonciation.....	55

Handwritten signatures and initials:
 A large circular stamp with a signature inside.
 Initials: M, M, GTC, CP.

Préambule

La loi relative aux obligations de service public des télécommunications et à France Télécom n°2003-1365 du 31 décembre 2003 dispose dans son article 4 que « les fonctionnaires de France Télécom participent avec les salariés de l'entreprise à l'organisation et au fonctionnement de leur entreprise ainsi qu'à la gestion de son activité sociale par l'intermédiaire des institutions représentatives prévues aux titres II et III du livre 4ème du Code du travail sous réserve des adaptations, précisées par décret au Conseil d'Etat, qui sont justifiées par la situation particulière des fonctionnaires de France Télécom. »

L'activité de France Télécom S.A. repose sur des technologies en constante évolution et sur le développement des services apportés aux clients. Dans cet environnement concurrentiel, la concertation, la négociation et la consultation revêtent une importance stratégique pour France Télécom et son personnel à travers ses représentants.

En prenant appui sur son histoire en matière de dialogue social, France Télécom S.A. réaffirme que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise sont les interlocuteurs naturels du management pour le développement d'un dialogue social dynamique.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'implantation territoriale de l'entreprise FTSA, de son impact sur l'emploi et de la pratique du dialogue social. Par cet accord, les partenaires sociaux expriment leur souhait de développer et de renforcer la pratique du dialogue social local et leur attachement à la notion territoriale, notamment en matière d'emploi.

En conséquence, les dispositions prévues dans le présent accord illustrent la volonté de l'ensemble des partenaires sociaux de mettre en place des instances représentatives du personnel de plein exercice similaires à celles des autres entreprises françaises, avec l'ensemble des prérogatives prévues par la législation et les moyens nécessaires à leur fonctionnement tout en les adaptant conventionnellement à l'organisation particulière de l'entreprise.

FTSA a mis en place ses Instances Représentatives du Personnel en Janvier 2005. En vue du renouvellement de celles-ci, les parties conviennent de conclure un avenant avec ses 4 annexes à l'accord du 13 Juillet 2004 pour structurer les IRP et améliorer leur fonctionnement.

Les parties conviennent que les moyens apportés aux IRP dans le cadre du présent accord sont étroitement liés aux périmètres tels qu'ils sont définis dans les annexes 1 et 2 au présent avenant . En cas de modification de ces périmètres, les moyens associés feront l'objet d'une nouvelle négociation.

Dans ce contexte, les organisations syndicales et l'entreprise s'inscrivent dans la perspective de procéder aux élections de *renouvellement* des IRP le 11 Janvier 2007.

Titre 1 : Champ d'application

Cet accord définit :

- Le cadre d'implantation et les principes de fonctionnement des IRP prévues aux titres I, II et III du livre 4ème du code du travail au sein de l'entreprise FTSA.
- Le découpage en établissements distincts de l'entreprise FTSA pour chaque IRP.
- Les moyens alloués aux IRP.

L'entreprise FTSA est une entreprise unique composée d'établissements distincts multiples.

La notion d'établissement distinct s'apprécie différemment pour chaque institution représentative du personnel.

Pour tenir compte des spécificités des départements d'outre-mer, une attention particulière sera portée par les représentants du personnel locaux et les représentants de la direction locale en liaison avec les parties signataires pour la déclinaison du présent accord au sein de ces départements.

Titre 1 : Mise en place et fonctionnement des institutions représentatives du personnel à FTSA.

Chapitre 1 : Les délégués syndicaux et les délégués syndicaux centraux.

Article 1.1 : Missions des délégués syndicaux et des délégués syndicaux centraux.

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L.412-11 du code du travail et en application du décret n° 2004-662 du 6 juillet 2004.

Les attributions des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions légales.

Article 1.2 : Organisation de la négociation (annule et remplace l'article 1.2 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les organisations syndicales représentatives ont le pouvoir de négocier des conventions et accords collectifs de travail (article L.132-19 du Code du Travail). Chaque organisation syndicale compose librement sa délégation en application des dispositions de l'article L.132-20 du Code du Travail.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble du présent accord.

Compte tenu des principes définis de la représentation syndicale au sein de l'entreprise, la négociation peut se dérouler à 3 niveaux :

- *Au niveau de l'entreprise FTSA :*

La négociation se déroule entre le Président ou son représentant et les organisations syndicales représentatives organisées en délégation.

- *Au niveau des périmètres listés en annexe 1 conventionnellement désignés « Établissements distincts principaux » :*

La négociation se déroule entre le chef d'établissement ou son représentant et les organisations syndicales représentatives organisées en délégation.

- *Au niveau des unités opérationnelles et des entités détaillées en annexe 2 conventionnellement désignées « Établissements distincts secondaires » :*

La négociation se déroule entre le chef d'établissement ou son représentant et les organisations syndicales représentatives organisées en délégation.

Article 1.2.1 : Principes d'articulation des accords de niveaux différents.

Les parties conviennent que les principes suivants gouvernent la hiérarchie des accords entre eux :

RZ
AL
CP
GFL

- Les accords de niveau supérieur sont normatifs ;
- Un accord de niveau inférieur ne peut qu'améliorer les dispositions prévues dans un accord de niveau supérieur ;
- Une négociation locale peut être mise en oeuvre dans le cadre d'un établissement principal ou d'un établissement secondaire sur un sujet qui n'intéresse que les personnels de son périmètre ou dans le cas d'un accord cadre de niveau supérieur le prévoyant.

Article 1.3 : Cadre d'implantation des délégués syndicaux (annule et remplace l'article 1.3 de l'accord du 13 Juillet 2004)

La notion d'établissement principal retenue pour les délégués syndicaux, au sens de l'article L.412-11 du Code du Travail, s'applique aux Directions Territoriales, la Direction Régionale Renforcée Corse, les Divisions et les Fonctions telles que définies en annexe 1.

La désignation des délégués syndicaux s'effectue de la façon suivante :

- Les délégués syndicaux centraux au niveau de l'entreprise ;
- Les délégués syndicaux au niveau des établissements principaux au sens de l'annexe 1 ;
- Les délégués syndicaux du niveau conventionnel au niveau des établissements secondaires au sens de l'annexe 2.

Ces cadres d'implantation des DS sont créés au 01 janvier 2007, les anciens sont supprimés à cette même date (cf annexes 1 et 2).

Les organisations syndicales représentatives procéderont à la désignation des nouveaux délégués syndicaux, conformément au nouveau découpage (annexes 1 et 2), au 1^{er} janvier 2007 et dès la signature de l'accord pour les Délégués Syndicaux Centraux.

Les parties conviennent que tout en composant librement leurs délégations, les organisations syndicales adapteront le nombre de personnes dans un objectif d'efficacité du dialogue social.

Article 1.4 : Les Délégués Syndicaux Centraux (DSC) (annule et remplace l'article 1.4 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Article 1.4.1 : Nombre

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué syndical central.

Afin de renforcer les moyens des *Instances Représentatives du Personnel*, chaque organisation syndicale peut désigner jusqu'à sept délégués syndicaux centraux adjoints.

Article 1.4.2 : Crédit d'heures.

Compte tenu de leurs responsabilités, le délégué syndical central et les délégués syndicaux centraux adjoints disposent d'un crédit d'heures mensuel porté conventionnellement à l'équivalent de cinq temps plein pour exercer leurs mandats, à répartir entre eux dans le cadre d'un pot commun.

Handwritten signatures and initials: J, R, AN, CR, CP.

Article 1.4.3. : Déplacements.

Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints accèdent librement aux sites de FTSA. Il est préconisé d'informer la Direction du site concerné 24 h avant la visite.

Dans le cas d'une convocation par la Direction de FTSA, celle-ci précise son objet et le lieu et l'heure de la réunion. Les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Au-delà des déplacements sur convocation de l'entreprise, chaque délégué syndical central et chaque délégué syndical central adjoint se déplacent librement (voir article 6.1 du présent accord). *L'entreprise prend en charge les frais de déplacement et d'hébergement dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise, dans la limite de 10 déplacements par trimestre et par DSC. Ces déplacements sont mutualisables entre les délégués syndicaux centraux et leurs adjoints.*

Il est convenu que le temps passé à ces trajets est assimilé à du temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel.

L'ensemble des déplacements ci-dessus est géré par la DRH-G.

Les règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise s'appliquent aux délégués syndicaux centraux et adjoints.

Article 1.4.4. : Locaux syndicaux

Chaque organisation syndicale bénéficie pour ses délégués syndicaux centraux d'un local mis à disposition par l'entreprise situé au sein de l'entreprise.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux centraux sous leur responsabilité.

Les délégués syndicaux centraux pourront avoir accès au photocopieur du lieu de leur hébergement dans le cadre d'un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif de leur activité. Les tirages en nombre ne sont pas autorisés. L'accès au photocopieur se fait dans le respect du fonctionnement du service et en concertation avec le chef d'établissement.

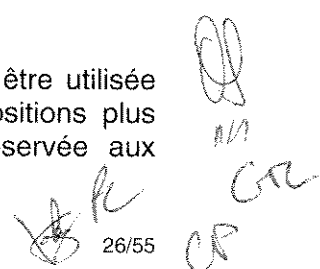
Les locaux seront adaptés au nombre de DSC définis dans cet avenant et équipés de façon comparable à l'ensemble des salariés.

Article 1.4.5. : Messagerie et accès à intranet.

Un accès à internet et intranet est fourni au sein de chaque local syndical.

Chaque délégué syndical central et ses adjoints bénéficient, à leur demande, d'une adresse e.mail nominative sous la forme « nom du représentant du personnel / mandat / sigle de l'organisation syndicale ». Cette adresse n'est pas visible sur l'annuaire de la messagerie de l'entreprise, elle est uniquement connue des différents interlocuteurs des représentants du personnel et de la direction.

La messagerie servira à l'exercice du mandat en interne mais ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée aux



échanges internes entre les délégués syndicaux, leurs organisations syndicales et les représentants de la direction.

Un lien pourra être créé entre cette adresse intranet FT et l'adresse du lieu où la personne exerce son activité syndicale.

Un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006.

Article 1.4.6 : moyens de communication supplémentaires pour les délégués syndicaux centraux

Chaque délégué syndical central et ses adjoints bénéficient d'un micro ordinateur portable équipé en e-buro, du pack intensif business everywhere et d'un accès internet (PASE), exception faite des personnes en disposant déjà dans le cadre de leurs activités professionnelles ou syndicales. Cet équipement sera remis dans le délai de 4 mois (dans la mesure des possibilités) après la désignation du DSC.

Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux centraux sous leur responsabilité.

Article 1.5 : Les Délégués Syndicaux (DS).

Article 1.5.1 : Nombre (annule et remplace l'article 1.5.1 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation syndicale dont ils dépendent. Le nombre des délégués syndicaux des établissements principaux est fixé conformément à l'article R 412-2 du code du travail. *Conventionnellement, il est décidé que le nombre de délégués syndicaux des établissements principaux est fixé comme suit :*

effectif de l'établissement principal supérieur à :	Seuil légal pour mémoire	Nbre de DS EP conventionnel supplémentaire	Nombre conventionnel de DSEP par OS
49	1		1
1000	2		2
2000	3	+1	4
5000	4	+2	6
6000	4	+3	7
8000	4	+4	8
10 000	5	+4	9
15 000	5	+5	10

Chaque organisation syndicale peut désigner un de ces délégués syndicaux comme coordinateur.

En cas de carence de délégué syndical d'établissement secondaire (annexe 2), le délégué syndical coordinateur ou les délégués syndicaux de l'établissement principal sont habilités à représenter leur organisation syndicale auprès de la direction du dit établissement secondaire.

Article 1.5.1.1 : nombre de délégués syndicaux d'établissement principal au sein de la DT Caraïbes :

Afin de prendre en compte la spécificité de la Direction Territoriale Caraïbes, composée de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de St-Pierre et Miquelon, il est convenu à titre exceptionnel que chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la

DT pourra nommer au sein de l'établissement principal 3 DS (au lieu de 2 prévus légalement).

Chaque département administratif de la DT Caraïbes constitue une zone géographique au sens de l'annexe 3.

Chacun des DS pourra représenter l'une des zones géographiques de la DT Caraïbes.

Article 1.5.1.2 : nombre de délégués syndicaux d'établissement principal au sein de la Direction Territoriale Ile de France :

Afin de prendre en compte la spécificité de la Direction Territoriale IDF, chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement principal pourra désigner 12 délégués syndicaux d'établissement principal.

Article 1.5.2 : Crédit d'heures (annule et remplace l'article 1.5.2 de l'Accord du 13 Juillet 2004)

Les délégués syndicaux disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures.

Ce crédit d'heures est augmenté de 15 heures annuelles destinées à préparer les séances de négociation.

Le délégué syndical coordinateur dispose de 20 heures mensuelles au titre de son mandat de DS, et par convention, pour sa mission de coordination, d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 80 heures.

Article 1.5.3 : Répartition des heures de délégation entre délégués syndicaux (annule et remplace l'article 1.5.3 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Au sein d'un même établissement principal, les délégués syndicaux de l'établissement principal et des établissements secondaires d'une même organisation syndicale peuvent librement se répartir les crédits d'heures.

Les délégués syndicaux d'établissement principal informeront la DRH de l'établissement principal de la répartition de ces heures entre les différents délégués syndicaux : principaux et secondaires.

Article 1.5.4. : Prolongation du mandat de délégué syndical en cas de changement d'organisation.

Dans le cas d'une évolution de l'organisation qui aurait pour effet de modifier le périmètre de désignation d'un délégué syndical, il est convenu que le mandat du délégué syndical concerné est prolongé de 6 mois sur le nouveau périmètre.

Article 1.5.5 : Déplacements (annule et remplace l'article 1.5.5 du 13 Juillet 2004)

Les Délégués Syndicaux accèdent librement aux différents sites de l'établissement principal. Il est préconisé d'informer la Direction du site concerné 24 h avant la visite.

Dans le cas d'une convocation par la Direction de l'établissement, celle-ci précise son objet et le lieu et l'heure de la réunion. Les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Au-delà des déplacements sur convocation de l'entreprise, chaque délégué syndical se déplace librement (voir article 6.1 du présent accord). *L'entreprise prend en charge ses frais de déplacements et d'hébergement dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise, dans la limite de 10 déplacements par trimestre. Ces 10 déplacements pris en charge par l'entreprise sont mutualisables entre les DS de l'établissement principal.*

Il est convenu que le temps passé à ces trajets est assimilé à du temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel.

Handwritten signatures and initials:
CP
GR
AN
CP

L'ensemble des déplacements ci-dessus est géré par la DRH de l'établissement principal.

Les règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise s'appliquent aux délégués syndicaux.

Article 1.5.6 : Locaux des sections syndicales. (annule et remplace l'article 1.5.6 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Chaque section syndicale d'établissement principal est dotée d'un local mis à disposition au sein de cet établissement.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante, mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux sous leur responsabilité.

Les délégués syndicaux pourront avoir accès au photocopieur du lieu de leur hébergement dans le cadre d'un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif de la section. Les tirages en nombre ne sont donc pas autorisés. L'accès au photocopieur se fait dans le respect du fonctionnement du service et en concertation avec le chef d'établissement.

Pour tenir compte du périmètre des établissements principaux que constituent les Directions Territoriales et de la situation existante à la date de signature de l'accord, les parties conviennent que des locaux seront mis à la disposition des DS, dans le périmètre des zones géographiques telles que définies à l'annexe 3.

Une négociation locale, au niveau de l'établissement principal, déterminera si nécessaire la localisation et la superficie adaptées aux besoins et répondant aux possibilités de l'entreprise.

Article 1.5.7. : Messagerie et accès à intranet. (annule et remplace l'article 1.5.7 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Un accès à internet et intranet est fourni au sein de chaque local syndical.

Chaque délégué syndical d'établissement principal bénéficie, à sa demande, d'une adresse e.mail nominative sous la forme « nom du représentant du personnel / mandat / sigle de l'organisation syndicale ». Cette adresse n'est pas visible sur l'annuaire de la messagerie de l'entreprise, elle est uniquement connue des différents interlocuteurs des représentants du personnel et de la direction.

La messagerie servira à l'exercice du mandat en interne mais ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée aux échanges internes entre les délégués syndicaux, leurs organisations syndicales et les représentants de la direction.

Un lien pourra être créé entre cette adresse intranet FT et l'adresse du lieu où la personne exerce son activité syndicale.

Un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006 .

Article 1.5.8 : moyens de communication supplémentaires

Les délégués syndicaux coordinateurs bénéficient d'un micro ordinateur portable équipé en e-buro, du pack confort business everywhere et d'un accès internet (pase), exception faite des personnes en disposant déjà dans le cadre de leurs activités professionnelles ou syndicales.

Cet équipement sera remis, dans le délai de 4 mois (dans la mesure des possibilités) après la désignation de la personne mandatée.

Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux coordinateurs sous leur responsabilité.

Article 1.6 : Les Délégués Syndicaux d'Établissement Secondaire.

Article 1.6.1 : Nombre (annule et remplace l'article 1.6.1 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement secondaire a la possibilité de désigner un délégué syndical d'établissement secondaire. Le délégué syndical d'établissement secondaire ainsi désigné appartient à l'établissement secondaire.

Pour tenir compte d'une part de la taille de l'établissement secondaire sur le plan des effectifs et d'autre part du périmètre géographique, il est admis que dans certains établissements secondaires, les organisations syndicales pourront désigner un délégué syndical adjoint.

Les critères retenus pour permettre la désignation de ce délégué syndical adjoint sont les suivants :

-les effectifs de l'établissement secondaire sont supérieurs à 1000

ou

-le personnel de l'établissement secondaire est réparti sur au moins 6 départements administratifs

ou

-le périmètre géographique de l'établissement secondaire de DT est plus large que celui de l'établissement principal.

ou

-l'établissement secondaire de Direction Territoriale est implanté dans au moins 26 sites.

Article 1.6.2. : Crédit d'heures (annule et remplace l'article 1.6.2 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les délégués syndicaux d'établissement secondaire disposent conventionnellement d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures.

Ce crédit d'heures est augmenté de 15 heures annuelles destinées à préparer les séances de négociation.

Les délégués syndicaux adjoints des établissements secondaires disposent conventionnellement d'un crédit d'heures mensuel de 10 heures.

Article 1.6.3 : Répartition des heures de délégation entre délégués syndicaux

Conformément à l'article L.412-20 du Code du Travail, les délégués syndicaux et les délégués syndicaux d'établissement secondaire d'un même établissement principal et d'une même organisation syndicale peuvent répartir librement leurs heures de délégation entre eux à la condition d'en avoir informé préalablement les DRH concernées.

Article 1.6.4 : Prolongation du mandat de délégué syndical d'établissement secondaire en cas de changement d'organisation.

Dans le cas d'une évolution de l'organisation qui aurait pour effet de modifier le périmètre de nomination d'un délégué syndical d'établissement secondaire, il est convenu que le mandat du délégué syndical concerné est prolongé de 6 mois sur le nouveau périmètre.

Article 1.6.5 : Déplacements (annule et remplace l'article 1.6.5 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les délégués syndicaux d'établissement secondaire accèdent librement aux différents sites de l'établissement secondaire. Il est préconisé d'informer la Direction du site concerné 24 h avant la visite.

Dans le cas d'une convocation par la Direction de l'établissement secondaire, celle-ci précise son objet et le lieu et l'heure de la réunion. Les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Au-delà des déplacements sur convocation de l'entreprise, chaque délégué syndical se déplace librement (voir article 6.1 du présent accord). *L'entreprise prend en charge ses frais de déplacements et d'hébergement dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise, dans la limite de 10 déplacements par trimestre.*

Il est convenu que le temps passé à ces trajets est assimilé à du temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel.

L'ensemble des déplacements ci-dessus est géré par la DRH de l'établissement secondaire.

Les règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise s'appliquent aux délégués syndicaux d'établissement secondaire.

Article 1.6.6 : Local syndical.

Conventionnellement, chaque organisation syndicale bénéficie pour son délégué syndical d'établissement secondaire d'un local mis à disposition au sein de cet établissement ou au sein d'un regroupement d'établissements sis dans un même corps de bâtiment. Ce local est distinct pour chaque organisation syndicale dès lors que l'effectif total en activité est supérieur à 200.

Ce local est situé au siège de l'établissement secondaire. En cas d'impossibilité, France Télécom proposera l'installation dans un autre bâtiment situé à proximité.

Dans les établissements secondaires dont les effectifs sont inférieurs à 200 et dans les bâtiments excentrés où les effectifs totaux en activité sont supérieurs à 50, un local commun est mis à disposition des organisations syndicales.

En concertation avec les responsables de France Télécom concernés, il est possible de regrouper les effectifs de plusieurs établissements secondaires situés dans un même corps de bâtiment pour attribuer un local distinct à chaque section syndicale des organisations syndicales les plus représentatives dès lors que l'ensemble des effectifs en activité est supérieur à 200.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante, mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux sous leur responsabilité.

Les délégués syndicaux d'établissement secondaire pourront avoir accès au photocopieur du lieu de leur hébergement dans le cadre d'un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif de la section. Les tirages en nombre ne sont donc pas

R
17
OSL
CP

autorisés. L'accès au photocopieur se fait dans le respect du fonctionnement du service et en concertation avec le chef d'établissement.

Article 1.6.7 : Messagerie et accès à intranet. (annule et remplace l'article 1.6.7 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Un accès à internet et intranet est fourni au sein de chaque local syndical.

Chaque délégué syndical d'établissement secondaire bénéficie, à sa demande, d'une adresse e.mail nominative sous la forme « nom du représentant du personnel / mandat / sigle de l'organisation syndicale ». Cette adresse n'est pas visible sur l'annuaire de la messagerie de l'entreprise, elle est uniquement connue des différents interlocuteurs des représentants du personnel et de la direction.

La messagerie servira à l'exercice du mandat en interne mais ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée aux échanges internes entre les délégués syndicaux, leurs organisations syndicales et les représentants de la direction.

Un lien pourra être créé entre cette adresse intranet FT et l'adresse du lieu où la personne exerce son activité syndicale.

Un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006 .

Chapitre 2 : Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement.

Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement assurent l'expression collective des salariés. Ils sont informés et consultés en cas de décisions concernant l'organisation, la gestion, les conditions de travail et de vie dans l'entreprise ainsi que l'activité économique. Leur périmètre d'intervention est fonction de leur cadre d'élection conformément aux articles L.435-1 à L.435-6 du Code du Travail.

Article 2.1 : Le comité central d'entreprise (CCE)

Article 2.1.1 : Attributions et modalités de fonctionnement

Les attributions du comité central d'entreprise sont définies par les dispositions du Code du travail (articles L.435-1 à L.435-6)

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise ou qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers concernant l'entreprise, dans les cas définis à l'article L.432-1.

En outre, le comité central d'entreprise peut exercer des attributions en matière d'activités sociales et culturelles en fonction de la définition de la répartition des compétences définies par un accord spécifique.

Les parties signataires invitent le comité central d'entreprise à se doter d'un règlement intérieur.

Handwritten signatures and initials:
RZ
GFL
CP

Article 2.1.2 : Commissions du comité central d'entreprise

Il est créé au sein du comité central d'entreprise une commission économique chargée notamment de l'étude des documents économiques et financiers et de toute question qui sera soumise à ce dernier (article L.434-5 du Code du Travail)

De plus, il est créé au sein du comité central d'entreprise :

- Une commission d'information et d'aide au logement ;
- Une commission de la formation professionnelle.

Compte tenu de l'architecture retenue pour la constitution des comités d'établissement, de la nécessité de prendre en compte la diversité des métiers de l'entreprise et de l'incidence possible des décisions stratégiques pouvant être prises dans les différentes Divisions ou Fonctions, il est convenu d'organiser une compétence du CCE sur certains métiers au travers de commissions spécialisées. Ces commissions spécialisées sont instituées à titre permanent par le présent accord conformément aux dispositions L.434-7 du Code du Travail. Elles sont les suivantes :

- Commission spécialisée du réseau et du système d'information,
- Commission spécialisée de la recherche et du développement ;
- Commission spécialisée marketing vente et services.

Ces trois commissions sont instaurées sans préjudice d'une part des commissions rendues obligatoires par le Code du Travail ni même des commissions facultatives dont pourrait se doter le comité central d'entreprise, et d'autre part des prérogatives des divers comités d'établissement de France Télécom.

Tout document ou information transmis aux membres de la commission concernée doivent être également remis aux membres du CCE.

Les travaux de ces commissions n'ont d'autre finalité que de préparer les travaux du CCE. Ils sont donc obligatoirement soumis à la délibération du CCE. Pour mener à bien ces travaux, chacune des trois commissions dispose des même moyens que ceux prévus à l'article 2.1.3 du présent accord.

Le temps consacré aux travaux desdites commissions est considéré comme temps de travail effectif dans la limite des conditions prévues à l'article 2.1.3 du présent accord. Dans ce cas, il est rémunéré comme tel et ne saurait être imputé sur le crédit mensuel d'heures de délégation.

Chacune de ces commissions est obligatoirement présidée par un membre élu du comité central d'entreprise ; le CCE déterminant librement la composition de ses commissions conformément aux dispositions de l'article L.434-7.

Le CCE peut adjoindre ponctuellement aux commissions un ou des salariés de l'entreprise en raison de leurs connaissances ou compétences particulières sur les sujets étudiés.

Article 2.1.3 : Crédit d'heures pour les membres de la commission économique et des commissions spécialisées

Conventionnellement, les moyens prévus par l'article L.434-5 sont augmentés de 20 heures annuelles.

R
AN
CCE
CP

La commission économique et les commissions spécialisées prévues par cet accord bénéficient de cette disposition.

Article 2.1.4 : Nombre de représentants du personnel (annule et remplace l'article 2.1.4 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les membres du comité central d'entreprise sont élus - pour chaque établissement principal distinct - par le comité d'établissement parmi ses membres.

Pour permettre à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ainsi qu'à l'ensemble des comités d'établissement d'être représentés au sein du CCE, le nombre des représentants titulaires au CCE est porté conventionnellement à vingt cinq (25).

Les parties conviennent que le nombre de 25 titulaires est un nombre maximum au regard de l'efficacité du dialogue social.

Dans les deux mois suivant la conclusion du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront pour établir la répartition des sièges du CCE entre les collèges et les différents établissements principaux au sens de l'annexe 1. (L 435-4)

A la suite de la conclusion d'un accord entre les organisations syndicales et l'entreprise sur ce point, il appartiendra aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise de créer, par accord entre elles, les conditions pour que la composition du comité central d'entreprise reflète à la proportionnelle les résultats réalisés par les organisations syndicales aux élections des comités d'établissement.

A défaut de l'aboutissement du processus décrit ci-dessus, les membres du CCE (25 titulaires et 25 suppléants) seront désignés par application des règles de droit commun, établissement principal distinct par établissement principal distinct en application de la répartition des sièges et des collèges en vigueur.

A l'avenir, lors d'une nouvelle élection des comités d'établissement de FT, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise disposeront d'un délai de 3 semaines suivant la dernière élection du dernier comité d'établissement pour renouveler un accord ayant les mêmes objectifs. Pendant la durée de cette négociation entre organisations syndicales, les mandats des membres réélus du CCE en cours seront prorogés.

A défaut d'accord au terme des 3 semaines suivant la dernière élection du dernier CE, les membres du CCE (25 titulaires et 25 suppléants) seront désignés par application des règles de droit commun, établissement principal distinct par établissement principal distinct en application de la répartition des sièges et des collèges en vigueur.

Par ailleurs, si les élections des différents comités d'établissement prennent plus de deux mois, les parties conviennent de se réunir afin de trouver une solution négociée.

Pendant la durée de la négociation les mandats des membres réélus sont prorogés.

A défaut d'accord à l'issue d'un délai d'un mois, les membres du CCE (25 titulaires et 25 suppléants) seront désignés par application des règles de droit commun, établissement principal distinct par établissement principal distinct en application de la répartition des sièges et des collèges en vigueur.

En cas de modification en cours de mandat de la situation juridique d'un établissement principal distinct et/ou en cas de création d'un établissement principal distinct de nature à affecter la composition du comité central d'entreprise, les parties conviennent de se rencontrer afin de déterminer les conséquences sur la composition du comité central d'entreprise.


M
GTE
CP

Article 2.1.5 : Représentation syndicale au comité central d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un représentant au comité central d'entreprise (article L. 435.4 du Code du Travail).

Ce représentant doit être choisi parmi les membres élus ou désignés de l'un des comités d'établissement ou, conventionnellement, parmi les délégués syndicaux centraux ou leurs adjoints.

Ces représentants participent aux réunions et bénéficient des mêmes informations que les membres titulaires. Chaque représentant syndical au comité central d'entreprise dispose d'une voix consultative.

Article 2.1.6 : Crédit d'heures des représentants syndicaux au comité central d'entreprise

Les représentants syndicaux au comité central d'entreprise disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation.

Les représentants syndicaux au comité central d'entreprise verront leur temps passé aux séances du comité central rémunéré comme temps de travail, sans qu'il s'impute sur le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Les frais de déplacement et d'hébergement pour participer aux réunions du comité central d'entreprise sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Il est convenu que le temps passé lors de ces déplacements et de ces réunions n'est pas pris en compte sur les heures de délégation et ne peut en aucun cas entraîner une perte de salaire.

Article 2.1.7 : Réunions du comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise se réunit 4 fois par an. Il peut en outre, dans le cadre de ses prérogatives, se réunir en session exceptionnelle soit à l'initiative du Président, soit à la demande de la majorité des membres titulaires et suppléants.

Article 2.1.8 : Secrétariat et bureau

Le comité central d'entreprise procède à la désignation d'un secrétaire parmi ses membres titulaires.

Dans les mêmes conditions, le comité central d'entreprise procède à la désignation d'un trésorier, d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier adjoint parmi les membres titulaires ou suppléants.

Le secrétaire et le trésorier, le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint composent le bureau.

Article 2.1.9 : Crédit d'heures des membres du bureau

Les membres du bureau du comité central d'entreprise disposent d'un crédit d'heures spécifique dans les conditions suivantes :

- Secrétaire : un temps plein annuel ;
- Trésorier : un temps plein annuel ;
- Secrétaire adjoint : un demi temps plein annuel ;
- Trésorier adjoint : un demi temps plein annuel.

Handwritten signatures and initials: RQ, 117, CP, CP.

Article 2.1.10 : Crédit d'heures des membres titulaires du comité central d'entreprise

Les membres élus titulaires disposent d'un crédit d'heures mensuel porté conventionnellement à 30 heures.

Pour les titulaires et les suppléants, les frais de déplacement et d'hébergement pour participer aux réunions du comité central d'entreprise sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Il est convenu que le temps passé à ces trajets est assimilé à du temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel.

Article 2.1.11 : Subvention de fonctionnement

Les frais de fonctionnement du comité central d'entreprise sont pris en charge grâce à la rétrocession par les comités d'établissement d'une partie de leur subvention de fonctionnement règlementaire.

Afin de contribuer à la mise en place du comité central d'entreprise, l'entreprise lui alloue une subvention exceptionnelle de 10.000 € lors de la première réunion du comité central d'entreprise.

Article 2.1.12 : Locaux et messagerie (annule et remplace l'article 2.1.12 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Le comité central d'entreprise est doté d'un local mis à disposition par l'entreprise.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante, mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition du comité central d'entreprise sous sa responsabilité.

La messagerie servira à l'exercice du mandat du secrétaire du comité central et ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux personnels sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée uniquement aux échanges internes avec les délégués syndicaux, les secrétaires des comités d'établissement, les membres du bureau du CCE et les représentants de la direction.

Un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006.

Article 2.2 : Les comités d'établissement (CE)

Article 2.2.1 : Attributions (annule et remplace l'article 2.2.1 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les attributions des comités d'établissement sont celles définies au chapitre II du Titre III / Livre IV du Code du travail.

Les parties signataires invitent les Comités d'établissement à se doter d'un règlement intérieur.

Principes généraux :

Afin de garantir la qualité des dossiers présentés en CE, les parties conviennent qu'un dossier de consultation portant sur un projet de réorganisation devra à minima être présenté sous cette forme, sans préjudice des demandes des élus CE :

Q
R
M
GCE
CP

- Un volet stratégique : motivation du projet
- Un volet technique : l'organisation et /ou fonctionnement et/ou impacts process.
- Un volet RH : effectifs concernés (nombre, métier, affectation géographique) , impact sur les conditions de travail, mesures d'accompagnement
- Un volet IRP : présentation des conséquences sur les IRP
- Un volet calendrier prévisionnel de mise en place

Les comités d'établissements sont dotés d'un crédit d'heures global, complémentaire aux heures données aux commissions et définies à l'article 2.5, à répartir par le comité d'établissement entre les membres du comité d'établissement - dans le cadre de leurs travaux pour le CE - et les membres des commissions.

Ces crédits d'heures sont définis comme suit :

- Pour les CE dont les effectifs sont inférieurs à 6000 salariés : 200 heures annuelles
- Pour les CE dont les effectifs sont compris entre 6000 et 9000 salariés : 330 heures annuelles
- Pour les CE dont les effectifs sont supérieurs à 9 000 salariés : 460 heures annuelles

Article 2.2.2. : Cadre d'implantation (annule et remplace l'article 2.2.2 de l'accord du 13 Juillet 2004)

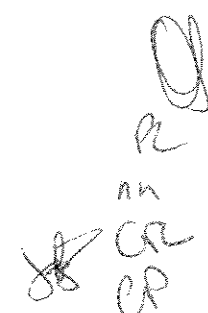
Compte tenu d'une part de l'organisation générale de France Télécom S.A. et d'autre part de l'organisation territoriale de nombreux services, les comités d'établissement sont constitués :

- Au niveau des Directions Territoriales pour les personnels des unités opérationnelles rattachées à ces Directions Territoriales. Le Directeur Territorial ou son représentant est le président du comité d'établissement.
- Au niveau des Divisions pour les personnels qui leur sont rattachés. Le Directeur de la division ou son représentant est le président du comité d'établissement.
- Concernant les Fonctions ou certaines Divisions, compte tenu de la taille de ces dernières, il est procédé à des regroupements. Ainsi, les personnels rattachés à ces Fonctions ou ces Divisions sont représentés au sein d'un Comité d'établissement unique. Les directeurs des Divisions ou des Fonctions délégueront la présidence de ce comités d'établissement à un représentant.

Afin de prendre en compte la spécificité de la Direction Régionale Renforcée Corse, il est convenu à titre exceptionnel qu'un comité d'établissement est créé au sein de cette Direction Régionale Renforcée. Le président de ce comité d'établissement est le Directeur Régional Corse ou son représentant.

La liste des établissements principaux où sont implantés les comités d'établissement figure en annexe 1.

Compte tenu de la modification des périmètres des CE, une réunion nationale avec les organisations syndicales sera organisée avant la fin 2006 à propos de la transition entre les différents CE, notamment sur les ASC.



 J.S.

 CP

 CP

 CP

Article 2.2.3 : Composition (annule et remplace l'article 2.2.3 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Le nombre de membres titulaires et suppléants des comités d'établissement est déterminé, conventionnellement comme suit :

<i>Effectifs de l'établissement CE supérieurs à</i>	<i>Seuil légal pour mémoire</i>	<i>Nbre supplémentaires d'élus CE, conventionnels</i>	<i>Nbre élus titulaires CE conventionnel</i>
49	3		3
74	4		4
100	5		5
400	6		6
750	7		7
1000	8		8
2000	9		9
3000	10		10
4000	11		11
5000	12	+2	14
6000	13	+2	15
7000	13	+3	16
8000	13	+4	17
9000	15	+3	18
10 000	15	+5	20

Article 2.2.3.1 : composition du CE de la DT Caraïbes

Afin de prendre en compte la spécificité de la Direction Territoriale Caraïbes, composée de St-Pierre et Miquelon, de la Martinique, de la Guadeloupe et de la Guyane, le nombre de membres titulaires du comité d'établissement de la DT Caraïbes est porté conventionnellement à 10.

Article 2.2.4 : Représentation syndicale dans les comités d'établissement

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct peut désigner un représentant au comité d'établissement concerné (article L.433-1, al.3 du Code du travail).

Ces représentants participent aux réunions et bénéficient des mêmes informations que les membres titulaires. Chaque représentant syndical au comité d'établissement dispose d'une voix consultative.

Article 2.2.5 : Crédit d'heures des représentants syndicaux aux comités d'établissement. (annule et remplace l'article 2.2.5 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les représentants syndicaux aux comités d'établissement disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation.

Pour les comités d'établissements dont les effectifs sont supérieurs à 6000, le crédit d'heures des représentants syndicaux est porté conventionnellement à 30 heures mensuelles.

Pour les comités d'établissements dont les effectifs sont supérieurs à 9000, le crédit d'heures des représentants syndicaux est porté conventionnellement à 40 heures mensuelles

R
MN
GTE
CP

Les représentants syndicaux aux comités d'établissement verront leur temps passé aux séances du comité rémunéré comme temps de travail, sans qu'il s'impute sur le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Article 2.2.6 : Secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier et trésorier adjoint

Les comités d'établissement procèdent à la désignation d'un secrétaire parmi leurs membres titulaires.

Dans les mêmes conditions, les comités d'établissement procèdent à la désignation d'un trésorier, d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier adjoint parmi les membres titulaires et suppléants.

Article 2.2.7 : Crédit d'heures des élus titulaires (annule et remplace l'article 2.2.7 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les membres titulaires du comité d'établissement disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation.

Pour les comités d'établissement dont les effectifs sont supérieurs à 6000, le crédit d'heures des membres titulaires est porté conventionnellement à 30 heures de délégation mensuelle.

Pour les comités d'établissements dont les effectifs sont supérieurs à 9000, le crédit d'heures des élus titulaires est porté conventionnellement à 40 heures mensuelles.

Pour les comités d'établissements de Directions Territoriales dont les effectifs sont supérieurs à 6000, le crédit d'heures des élus titulaires est augmenté conventionnellement de 5 heures mensuelles.

Dans le cas où des comités d'établissement extraordinaires seraient réunis à l'initiative de l'employeur, le président du CE peut - le cas échéant - décider de considérer le temps de préparation de ces séances comme du temps de travail effectif, à concurrence du temps prévisible de la réunion.

Article 2.2.8 : Crédit d'heures du secrétaire, secrétaire adjoint, du trésorier et du trésorier adjoint. (annule et remplace l'article 2.2.8 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Le crédit d'heures du secrétaire du comité d'établissement est porté conventionnellement à un mi-temps de délégation mensuelle.

Les secrétaires des comités d'établissements ayant des effectifs supérieurs à 6000 disposent d'un crédit d'heures correspondant à 60 % d'un temps plein.

Le crédit d'heures du trésorier du comité d'établissement est porté conventionnellement à un mi-temps de délégation mensuelle.

Le crédit d'heures du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint est porté conventionnellement à 40 heures de délégation mensuelle.

Article 2.2.9 : Subvention de fonctionnement

La subvention de fonctionnement correspond à 0,2 % de la masse salariale brute est versée chaque année aux comités d'établissement à charge pour eux d'en reverser une partie au comité central d'entreprise.

Handwritten signatures and initials: JB, R, AN, GRC, CP.

Article 2.2.10 : Locaux et messagerie (annule et remplace l'article 2.2.10 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les comités d'établissement sont dotés d'un local mis à disposition par l'entreprise et situé au siège de chaque établissement distinct.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante, mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des comités d'établissement sous leur responsabilité.

La messagerie servira à l'exercice du mandat du secrétaire du comité d'établissement et ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux personnels sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée uniquement aux échanges internes avec les délégués syndicaux, les secrétaires des comités d'établissement, les membres du bureau du CE et les représentants de la direction.

Un bilan et une négociation portant sur l'utilisation de l'intranet et l'internet par les organisations syndicales ou les représentants du personnel élus ou désignés seront effectués avant la fin de l'année 2006.

Article 2.2.11 : Affichage

Les comités d'établissement disposent de panneaux d'affichage qui leur sont propres. Leur nombre, leur dimension ainsi que leur emplacement sont déterminés en accord avec le chef d'établissement.

Article 2.2.12 : Intranet CE et CCE

Afin de donner aux comités d'établissement des moyens modernes de communication avec les personnels, le site AGORA est mis à la disposition des comités d'établissement par l'entreprise afin de faciliter la gestion des activités sociales et culturelles. Ce site permettra à chaque CE et au CCE de créer leurs propres espaces intranet. La propriété intellectuelle de ce site reste à France Télécom, la gestion et l'administration est sous le contrôle unique des CE et du CCE.

Les informations sur les ASC pourront une fois par mois faire l'objet d'une diffusion via l'outil de communication interne de la Direction sous réserve d'un accord systématique préalable de la Direction avant la diffusion.

Article 2.2.13 : Locaux des CE :

Une négociation locale, au niveau de chaque établissement principal, déterminera si nécessaire la localisation et la superficie adaptées aux besoins et répondant aux possibilités de l'entreprise.

Ainsi, pour tenir compte du périmètre des comités d'établissement de Directions Territoriales et de la situation existante à la date de signature de l'accord, les parties conviennent que des locaux seront mis à la disposition des CE, dans le périmètre des zones géographiques telles que définies à l'annexe 3.

Article 2.3 : Formation économique des membres élus des comités d'établissement.

Les membres titulaires et suppléants des comités d'établissement peuvent bénéficier, lors des deux premières mandatures des comités d'établissement mis en place à FTSA, d'une formation économique.

Handwritten notes and signatures: "R", "M", "CITZ", "CP", and a signature.

Cette formation, d'une durée de 5 jours est prise sur le temps de travail. Elle est rémunérée comme tel et sera organisée par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou par un des organismes visés à l'article L.451-1 du Code du Travail.

Cette formation sera ensuite renouvelée après 4 années d'exercice du mandat.

Le financement de la formation et des frais de déplacement est pris en charge sur le budget de fonctionnement des comités d'établissement.

A chaque nouvelle élection, la formation s'applique aux nouveaux élus.

Article 2.4 : Activités sociales et culturelles.

Les activités sociales et culturelles proposées au personnel de l'entreprise à la mise en place des comités d'établissement reposent sur un réseau associatif historique. Ces associations sont pour la plupart communes aux personnels des entreprises La Poste et France Télécom.

Sans préjudice des prérogatives des comités d'établissement, les partenaires sociaux signataires de cet accord conviennent qu'il y a lieu de prendre en compte de façon privilégiée ce réseau pour le développement des activités sociales et culturelles qui seront proposées au personnel par les comités d'établissement et éventuellement le comité central d'entreprise. Toutefois, les comités d'établissement et le comité central d'entreprise conservent, conformément aux dispositions légales toute latitude pour créer des structures destinées à offrir aux personnels des activités sociales et culturelles.

Les activités sociales proposées à la mise en place des comités d'établissement bénéficient au personnel en activité, à leurs ayants droit ainsi qu'aux retraités et leurs ayants droit. Les signataires de cet accord conviennent qu'il y a lieu de maintenir la liste de bénéficiaires des activités sociales et culturelles qui seront proposées par les comités d'établissement en l'état.

Article 2.4.1 : Audit structurel et comptable des activités sociales et culturelles

L'ensemble des parties signataires du présent accord souhaite qu'un audit structurel et comptable soit diligenté sur le secteur des activités sociales et culturelles proposées par France Télécom. Cet audit portera sur les trois années précédant la première réunion des comités d'établissement.

Pour la bonne réalisation de cet audit, les parties signataires du présent accord définiront :

- Le cahier des charges structurant l'audit ;
- Le cabinet d'audit en fonction de ses capacités à réaliser l'audit dans les meilleurs délais.

Le coût de cet audit est à la charge de France Télécom.

Article 2.4.2 : Négociation pour déterminer le montant de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles et définir les modalités de transfert des activités sociales et culturelles.

Il est convenu entre les partenaires sociaux, qu'une négociation est ouverte afin de déterminer :

- Le montant de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles exprimé en pourcentage de la masse salariale de l'entreprise ;

PC
an
GRC
CP

- La répartition des activités sociales et culturelles entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ;
- Les éventuelles prestations ou activités actuelles qui resteraient gérées au niveau de l'entreprise ;
- Les conditions de transfert aux comités d'établissement des activités sociales et culturelles actuellement gérées par FTSA.

Pour que les comités d'établissement puissent se mettre en place avec toutes leurs prérogatives en matière d'activités sociales et culturelles, il est convenu entre les parties que cette négociation devra aboutir avant fin novembre 2004.

Article 2.4.3 : Répartition de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles.

La contribution patronale aux activités sociales et culturelles sera calculée au plan national sur la base du taux fixé par la négociation prévue à l'article 2.4.1. Sa répartition entre chaque comité d'établissement sera faite en fonction des effectifs actifs moyens constatés au 31 décembre de chaque année de l'établissement principal concerné.

Elle sera versée par quart à chaque début de trimestre. Chaque année, la contribution patronale sera ajustée :

- En fonction de la masse salariale constatée au niveau de l'entreprise au 31 décembre ;
- En fonction des effectifs actifs moyens de l'établissement principal constatés au 31 décembre.

Toutefois, pour tenir compte de la spécificité de la première année de mise en place des comités d'établissement, il sera étudié lors de la négociation définie à l'article 2.4.2 la possibilité d'un versement chaque début de semestre la première année.

Article 2.4.4 : Principe de répartition des attributions entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise.

Les parties signataires du présent accord conviennent que, dans le cadre de la négociation exposée à l'article 2.4.2, il y a lieu d'étudier l'opportunité de confier au comité central d'entreprise la gestion de certaines activités sociales et culturelles pour l'ensemble des personnels de FTSA. Les activités communes ainsi confiées au comité central d'entreprise pourront concerner des activités sociales et culturelles actuellement traitées au niveau national, mais pourront aussi concerner d'autres secteurs d'activités.

Le principe de répartition de la gestion des activités sociales et culturelles sera conforme à l'article L. 435-3, al. 3 du Code du Travail.

Article 2.4.5 : Prestations ou actions sociales qui pourraient rester gérées par l'entreprise.

Lors de la négociation définie à l'article 2.4.2 du présent accord, les parties définiront les activités et les prestations qui pourraient être gérées par l'entreprise.

Afin d'assurer leur pérennisation et sans préjudice des résultats de l'audit défini à l'article 2.4.1 du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent que, compte tenu de l'intérêt pour le personnel de l'entreprise et la qualité des actions mises en œuvre depuis de nombreuses années, soit étudiée la gestion par l'entreprise notamment des activités suivantes :

- Soutien aux enfants et adultes handicapés ainsi qu'à leurs familles ;

Handwritten signatures and initials:
 R
 AN
 CP

- Prévention de l'alcoolisme et soutien aux malades alcooliques ;
- Don du sang ;
- Soutien et accompagnement des grands malades.

Dans le cas où le principe de gestion par l'entreprise de ces activités est retenu lors des négociations prévues à l'article 2.4.2 du présent accord, il est convenu qu'un rapport de gestion détaillé sera fait chaque année auprès du comité central d'entreprise. Les fonds prévus pour ces actions qui n'auraient pas été utilisés reviendront de droit au comité central d'entreprise.

Article 2.4.6 : Restauration

La restauration du personnel dont le budget est intégré aux activités sociales et culturelles pourrait rester gérée directement par l'entreprise FTSA. L'audit diligent à l'article 2.4.1 déterminera les conditions de l'éventuelle gestion déléguée et les moyens qui resteront dédiés à la restauration.

Article 2.4.7 : Conditions de transfert de gestion des activités sociales et culturelles vers les comités d'établissement.

Pour la durée du premier exercice budgétaire des comités d'établissement, France Télécom s'engage à assurer la continuité de la gestion des activités sociales jusqu'à leur prise en charge par les comités d'établissement et éventuellement le comité central d'entreprise laquelle interviendra en conséquence au plus tard le 1^{er} janvier 2006. L'accord visé à l'article 2.4.2 du présent accord précisera éventuellement les conditions d'un prolongement de cette période.

Cette période vise à permettre aux comités d'établissement une prise en charge progressive de la gestion des activités sociales et culturelles.

Pendant cette période, les relations entre l'entreprise et les comités d'établissement seront définies par un contrat de prestation dont l'objet sera de préciser les rôles respectifs de l'entreprise et des comités d'établissement en matière de gestion des activités sociales.

Article 2.5 : commissions des comités d'établissements

Dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement des comités d'établissements, il est convenu conventionnellement que les commissions seront dotées d'un crédit d'heures global de 240 heures annuelles par comité d'établissement, dont 60 heures sont au minimum octroyées à la commission égalité professionnelle.

Il appartient aux élus des comités d'établissement, conformément à leurs prérogatives, de répartir le solde de ce crédit d'heures.

Sans qu'elles se substituent aux commissions dites « obligatoires », les comités d'établissements peuvent créer des commissions supplémentaires, conformément au code du travail.

Article 2.5.1 : Création d'une Commission spécialisée "Emploi et Métiers" dans les CE

Chaque comité d'établissement de Direction Territoriale et de Division Nationale, pourra créer une commission "Emploi et Métiers".

2.5.1.a : Ses missions :

D'une part faciliter et préparer les travaux du CE dans le domaine de l'emploi et notamment étudier le rapport conventionnel sur l'emploi (cf article 2.5.2.1.b) présenté par zone Avenant 2006 à l'accord IRP 2004

Handwritten notes and initials:
 G R
 M/A
 GTC
 CP

géographique (au sens de l'annexe 3.). Chaque CE pourra décider de subdiviser cette commission par zone géographique pour examiner les informations propres à chaque zone.

D'autre part, en cas de projet de réorganisation dans le périmètre du CE ayant un impact sur l'emploi, elle pourra être amenée, à la demande du CE, à étudier le dossier de consultation portant sur l'emploi, en vue de formuler des recommandations sur le volet RH du projet considéré auprès du secrétaire du CE.

En outre, cette commission pourra en aval de la consultation du CE, être chargée par le CE d'étudier le bilan qualitatif et quantitatif des mobilités.

Afin d'éclairer les travaux de la commission, le comité d'établissement pourra inviter à l'une des réunions de la commission un membre élu d'un autre CE, dès lors qu'un dossier d'organisation concerne cet autre CE.

Article 2.5.1.b : Elaboration d'un rapport conventionnel sur l'emploi (bilan et perspectives) par zone géographique (définies à l'annexe 3)

Les comités d'établissements de Directions Territoriales et Divisions Nationales de FTSA seront informés et consultés chaque année sur un rapport conventionnel sur l'emploi présenté par zone géographique.

Ce rapport ne se substitue pas au rapport obligatoire sur l'emploi.

L'information portant sur la population appartenant au CE, sera présentée par zone géographique et comportera une cartographie des métiers, des effectifs par âge, par sexe et par qualification.

Cette présentation comprendra également une partie prospective concernant les besoins de compétences et précisera les secteurs prioritaires.

Article 2.5.1.c : Ses moyens

Chaque CE décidera de la composition de cette commission qui sera en tout état de cause présidée par un membre élu du CE.

Le président du CE ou son représentant pourra assister le cas échéant aux travaux afin d'éclairer cette commission.

Cette commission instituée au sein des CE de DT et Divisions nationales dispose d'un crédit d'heures annuel de 240 heures, distinct du crédit d'heures défini à l'article 2.5.

Article 2.5.2. : création d'une commission spécialisée « économie et évolution des marchés ».

Chaque comité d'établissement pourra créer une commission facultative « économie et évolution des marchés ». Cette commission ne constitue pas une commission économique obligatoire telle que prévue par l'article L. 434-5 du code du travail.

Article 2.5.2.a : Ses missions

La commission examinera les informations présentées concernant les chiffres liés aux résultats de l'établissement (chiffres clés, placements et taux de satisfaction clients, informations communiquées trimestriellement sur l'activité à chaque CE).

La commission est sollicitée sur des projets importants nécessitant un examen des chiffres associés.

Handwritten notes and signatures:
A large diagonal watermark "NOUVEAU" is visible across the page.
In the bottom right corner, there are handwritten initials: "PZ", "AN", "CCE", and "CP".

Le président de cette commission pourra en séance de CE, lors de la présentation des dossiers étudiés, commenter et rapporter le résultat de leurs travaux

Article 2.5.2.b : Ses moyens :

Chaque CE décidera de la création et de la composition de cette commission qui sera en tout état de cause présidée par un membre élu du CE.

La commission « économie et évolution des marchés » créée en DT ou Division Nationale est dotée d'un crédit d'heures de 80 heures annuelle, distinct du crédit d'heures défini à l'article 2.5.

Chapitre 3 : Comité à l'emploi territorial (annule et remplace le chapitre 3 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Afin de tenir compte de l'organisation territoriale de l'entreprise, il est créé conventionnellement un comité à l'Emploi Territorial au sein de chaque Direction territoriale.

La compétence de cette instance est étendue à l'ensemble des collaborateurs du Groupe présents sur le périmètre géographique de la DT quelle que soit leur entité de rattachement.

Le DT, en sa qualité de Délégué Territorial à l'emploi ou son représentant est président de ce comité.

Ce comité est informé, sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel sur :

- l'évolution des métiers et des activités au sein des zones géographiques (cf annexe 3) sur le périmètre géographique de la DT;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur les zones géographiques (cf. annexe 3) des périmètres géographiques de la DT.
- les évolutions de l'organisation des services impactant les zones géographiques (cf. annexe 3) du périmètre géographique de la DT : sur ce point, le comité territorial sera réuni trimestriellement.

Il aura communication des rapports des commissions Emploi et Métiers des CE relevant de son territoire.

Le comité pour l'emploi territorial se réunit au moins 2 fois par an.

Il est composé de 2 représentants par OS représentative, 3 dans les DT ayant un effectif supérieur à 9000.

Ces représentants appartiennent au périmètre du groupe et sont implantés dans le territoire géographique de la DT.

Le temps passé en réunion du comité territorial et les délais de route sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement, d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur dans l'entreprise.

Chapitre 4 : Les délégués du personnel (DP)

Article 4.1 : Missions

Les missions des délégués du personnel sont conformes aux dispositions du Code du Travail et à celles du décret n° 2004-662 du 6 juillet 2004.

Il s'agit notamment de porter les réclamations individuelles ou collectives relatives au respect des règles légales et conventionnelles. En outre, en vertu des dispositions de l'article L.422-

1-1 du Code du Travail, le délégué du personnel est garant du respect des droits des personnes, des libertés dans l'entreprise, du respect de la santé physique ou mentale des personnels dans l'entreprise, du respect du principe de non-discrimination ; à ce titre, il dispose d'un droit d'alerte auprès du chef d'établissement.

Relativement aux réclamations dont il est porteur, il peut saisir les services de l'Inspection du Travail. Il est informé des visites de l'inspecteur du travail et peut librement l'accompagner au cours de celle-ci.

Article 4.2 : Cadre d'implantation et nombre d'élus (annule et remplace l'article 4.2 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Le cadre d'implantation des délégués du personnel est l'établissement secondaire comme défini en annexe 2. Le nombre de délégués du personnel est déterminé selon l'article R.423-1 du Code du travail.

Compte tenu de l'implantation géographique de certains établissements secondaires définis en annexe 2 et afin de permettre la représentation des personnes travaillant sur des sites distants, il est convenu que des délégués du personnel sont élus au sein d'un même site (même adresse) ou d'un même département administratif sous réserve que ces sites ou ce département comprennent chacun plus de 100 effectifs actifs du même établissement secondaire (annexe 2). Le nombre de délégués du personnel à élire est déterminé selon l'article R.423-1 du Code du travail.

Pour tenir compte des réalités locales et ainsi avoir la possibilité d'élire des délégués du personnel en deçà du seuil de 100 effectifs actifs, un accord spécifique doit être signé par la majorité, en nombre, des organisations syndicales ayant participé à la négociation sur l'établissement secondaire. Le nombre de délégués du personnel à élire est déterminé selon l'article R.423-1 du Code du travail. Ces accords doivent être conclus au plus tard 45 jours avant le début du processus électoral qui correspond à la date d'affichage de la date des élections. L'initiative de l'ouverture de la négociation est prise par le chef d'établissement secondaire ou par une organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement secondaire. Cette négociation s'effectue en préalable à la négociation des protocoles électoraux locaux. Son objet est de déterminer les éventuels périmètres supplémentaires d'implantation de DP au sein de l'établissement secondaire au sens de l'annexe 2.

Pour tous les sites n'atteignant pas le seuil de 100 effectifs actifs et à défaut d'accord spécifique, il est convenu que l'élection des délégués du personnel se fait au niveau de l'instance DP la plus proche du même établissement secondaire. Le nombre de délégués du personnel à élire est déterminé selon l'article R.423-1 du Code du travail.

Les parties réaffirment que pour tenir compte des réalités locales et ainsi avoir la possibilité d'élire des délégués du personnel en deçà du seuil de 100 effectifs actifs, un accord spécifique doit être signé à la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation sur l'établissement secondaire.

Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD) et celles qui auront fait preuve de leur représentativité au niveau considéré seront invitées à cette négociation.

Les organisations syndicales constitueront leur délégation afin de mener les négociations locales dans le calendrier prévu. L'entreprise prendra en charge les déplacements de 2 des membres de cette délégation de chaque organisation syndicale.

Les négociations locales viseront à adapter les périmètres DP dans le cadre des établissements définis dans l'annexe 2.

Les parties réaffirment l'importance de l'aboutissement de ces négociations locales.

Dans le cas où les organisations syndicales souhaitent, à la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation, la création d'un établissement DP

Handwritten signatures and initials:
Q R
an
GC
CP

ayant des effectifs en deçà du seuil de 100, et qu'un accord ne peut aboutir au sein de l'établissement secondaire, il est prévu une possibilité d'examen par la commission nationale de suivi prévue à l'article 9 de l'accord, sans préjudice des voies de recours légales. La commission de suivi se réunira avant la signature du protocole d'accord électoral national.

Article 4.3 : Organisation des réunions mensuelles.

Les réunions mensuelles des délégués du personnel sont tenues sur les sites ou départements définis à l'article 4.2 du présent accord. Toutefois, avec l'accord des délégués du personnel, il sera possible d'organiser une réunion unique avec le directeur de l'établissement secondaire ou son représentant.

Article 4.4 : Crédit d'heures.

Le montant de ce crédit d'heures est fixé conventionnellement selon les principes suivants :

- Les délégués du personnel titulaires disposent d'un crédit d'heures de 15 heures de délégation mensuelle s'ils interviennent sur un seul site.
- Les délégués du personnel élus dont le territoire de compétence est le département administratif disposent d'un crédit d'heures porté conventionnellement à 20 heures de délégation mensuelle.
- Les délégués du personnel élus dont le territoire de compétence excède les limites du département administratif disposent d'un crédit d'heures porté conventionnellement à 25 heures de délégation mensuelle.
- Les délégués du personnel élus dont le territoire de compétence excède les limites de 4 départements disposent d'un crédit d'heures porté conventionnellement à 30 heures de délégation mensuelle.

Article 4.5 : Locaux

Les délégués du personnel sont dotés d'un local mis à disposition par l'employeur et situé au sein de chaque niveau d'implantation.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués du personnel sous leur responsabilité.

Les délégués du personnel pourront avoir accès au photocopieur du lieu de leur hébergement dans le cadre d'un usage raisonnable et nécessaire à leur fonctionnement administratif. Les tirages en nombre ne sont donc pas autorisés. L'accès au photocopieur se fait dans le respect du fonctionnement du service et en concertation avec le chef d'établissement.

Article 4.6 : Utilisation de la messagerie

Un accès à intranet est fourni au sein de chaque local des délégués du personnel.

Chaque délégué du personnel bénéficie, à sa demande, d'une adresse e.mail nominative sous la forme « nom du représentant du personnel / mandat / sigle de l'organisation syndicale ». Cette adresse n'est pas visible sur l'annuaire de la messagerie de l'entreprise, elle est utilisée, dans le cadre de leur mandat pour les échanges des délégués du personnel entre eux, les délégués syndicaux, les organisations syndicales et avec les représentants de la direction.

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature, possibly "GCE".
Initials "PC", "nn", "GCE", and "CF" are scattered around the signature.

Ainsi, cet accès à la messagerie permettra notamment l'envoi des convocations aux réunions mensuelles des délégués du personnel par e-mail.

La messagerie servira à l'exercice du mandat en interne mais ne pourra être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise.

Article 4.7 : Affichage

Les délégués du personnel disposent de panneaux d'affichage qui leur sont propres. Leur nombre, leur dimension ainsi que leur emplacement sont déterminés en accord avec le chef d'établissement secondaire.

Article 4.8 : Déplacements

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, pendant leurs heures de délégation, se déplacer dans l'établissement et hors de l'entreprise. Pour tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites, il est convenu que l'entreprise prend en charge les frais et les temps de déplacement dans les conditions suivantes :

- Pour les délégués du personnel élus sur un département administratif, 2 déplacements inter sites par mois sont pris en charge, sur justificatif, selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.
- Pour les délégués du personnel élus dont le territoire de compétences excède les limites du département administratif, 3 déplacements inter sites par mois sont pris en charge, sur justificatif, selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.
- Pour les délégués du personnel élus dont le territoire de compétences excède les limites de 4 départements administratifs, 15 déplacements inter sites par trimestre sont pris en charge, sur justificatif, selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.
- Pour l'ensemble des déplacements pris en charge par l'entreprise, les temps de déplacement sont pris en compte en dehors des temps de délégation.

Les réunions mensuelles avec l'employeur et son représentant ainsi que les temps de trajet pour se rendre à ces réunions sont pris en compte en dehors des temps de délégation.

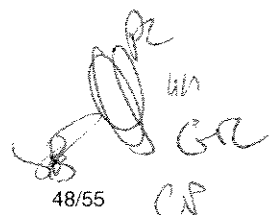
Il est convenu que le temps passé à ces trajets est assimilé à du temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel.

Les règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise s'appliquent aux délégués du personnel.

Article 4.9 : Formation des délégués du personnel

Les délégués du personnel titulaires élus pour un premier mandat peuvent bénéficier de deux jours de formation. Le temps de formation est pris en charge par l'entreprise, il est considéré comme temps de travail effectif.

Ces formations sont organisées par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou par un des organismes visés à l'article L.451-1 du Code du Travail.



Chapitre 5 : Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Article 5.1 : Missions

Les CHSCT exercent leurs missions dans le cadre du Chapitre VI du Titre III du Livre II du Code du travail et des dispositions conventionnelles dont l'accord de branche du 14 novembre 2003 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels dans les télécommunications.

Ils sont saisis de toute question relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail par le chef d'établissement, le comité d'établissement, les délégués du personnel et les salariés du secteur pour lequel ils sont compétents.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail analyse, dans un objectif de prévention, la situation de l'établissement ou du secteur concerné, en matière de risques professionnels, en particulier en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, notamment, sur les modifications de l'organisation et des conditions de travail et sur les mutations technologiques importantes ayant des incidences sur les conditions de travail des personnels, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est chargé de contribuer à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entité dans le cadre des dispositions de l'article L.236-2 du Code du Travail.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de toutes les informations conformes aux dispositions légales utiles à l'exercice de leur mission.

Article 5.2 : Cadre d'implantation (annule et remplace l'article 5.2 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Les parties signataires rappellent et réaffirment que le cadre d'implantation des CHSCT est de la compétence des CE et qu'il leur appartiendra de constituer les CHSCT au niveau des établissements secondaires listés en annexe 2 ou d'adapter les dispositions pour tenir compte des spécificités locales.

Article 5.3 : Modalités de désignation des représentants du personnel aux CHSCT

Les représentants du personnel aux CHSCT sont désignés par un collège désignatif constitué en application de l'article L.236-5 du Code du Travail des membres titulaires du comité d'établissement de référence et des délégués du personnel titulaires du périmètre du CHSCT concerné.

Article 5.4 : Secrétariat du CHSCT

Pour chaque CHSCT, un secrétaire est désigné par les représentants du personnel de chaque CHSCT conformément à l'article L 236-5 du Code du Travail.

Article 5.5 : Crédit d'heures.

Les représentants aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disposent d'un crédit d'heures conformément aux dispositions à l'article L 236-7 du Code du travail.

Pour tenir compte de l'implantation géographique de certains établissements secondaires, le crédit d'heures des membres du CHSCT :

- Est augmenté conventionnellement de 5 heures par mois dès que l'établissement secondaire comporte au minimum 2 sites distants d'au moins 10 KM.

Handwritten signatures and initials:
R
G
CP

- Est augmenté conventionnellement de 10 heures par mois dès que l'établissement secondaire comporte plus de 5 sites distants.

Dans les cas de CHSCT avec des sites distants, le crédit d'heures du secrétaire est en outre augmenté conventionnellement de 5 heures mensuelles.

Conformément aux dispositions légales, le crédit d'heures peut être dépassé dans le cas d'accidents graves ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ou pour la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité. Ces cas de dépassement sont considérés comme temps de travail effectif et ne peuvent entraîner de perte de rémunération.

Les bénéficiaires de crédit d'heures peuvent se répartir entre eux le temps conformément à l'article L.236-7 du Code du Travail.

Article 5.6 : Déplacements.

Les membres des CHSCT se déplacent librement dans l'établissement et hors de l'entreprise pour exercer leur mission et prendre contact avec tous les personnels sans les gêner de façon importante dans leur travail. Il est préconisé d'informer du déplacement la Direction du site concerné avant la visite.

La prise en charge par l'entreprise des frais de déplacements des membres désignés des CHSCT se fait dans les cas suivants :

- Dans le cas d'une convocation par la Direction de l'établissement secondaire, celle-ci précise son objet et le lieu et l'heure de la réunion. Les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.
- Pour la réalisation d'enquêtes ou inspections. Les enquêtes ou inspections dont il est question concernent tout aussi bien les enquêtes ou inspections trimestrielles que les enquêtes et inspections qui seraient effectuées par le comité ou par un de ses membres, notamment dans le cadre de missions, de risque grave ou de situation de risque d'accident du travail et ceci dans le strict respect des dispositions prévues par le code.

Il est convenu que les frais de déplacements des membres des CHSCT seront pris en charge par l'entreprise conformément aux règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise.

Il est convenu que le temps passé à ces trajets est assimilé à du temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel.

L'ensemble des déplacements ci-dessus est géré par la DRH de l'établissement secondaire.

Article 5.7 : Nombre de représentants

Le nombre de membres par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est déterminé selon l'article R.236-1 du Code du travail.

Article 5.8 : Représentation syndicale dans les CHSCT

Dans les établissements secondaires de plus de 300 personnes, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement peut désigner, un représentant au CHSCT.

Handwritten signatures and initials:
R
nn
GFL
CP

Ces représentants participent aux réunions et bénéficient des mêmes informations que les membres titulaires. Chaque représentant syndical au CHSCT dispose d'une voix consultative.

Article 5.9 : Formation à l'hygiène et à la sécurité.

Les représentants des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation et dans les conditions des articles 3.2.5 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et de l'article 3 de l'accord de branche du 14 novembre 2003 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels dans les télécommunications, de la formation nécessaire à l'exercice de leur fonction.

Ces formations sont organisées par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou par un des organismes visés à l'article L.451-1 du Code du Travail.

Article 5.10 : Commission de Coordination Technique Santé, Conditions de Travail et Sécurité au Travail.

Article 5.10.1 : Missions

L'article L 236-6 du Code du travail stipule que le comité d'établissement prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination technique de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans le cadre de la volonté du législateur d'ouvrir, par cette disposition, la possibilité de mettre en place une structure dont la mission sera d'améliorer l'efficacité des travaux des différents comités afin d'éviter une dispersion des efforts de prévention, il est créé par voie conventionnelle une commission de coordination technique santé et sécurité au travail.

Cette commission ne peut coexister avec aucune autre commission ou structure ayant le même objet.

La Commission de Coordination Technique Santé, Conditions de Travail et Sécurité au Travail coordonne les travaux des CHSCT des établissements secondaires rattachés à un comité d'établissement.

Sans se substituer aux différents CHSCT, elle peut examiner les questions d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail communes à plusieurs CHSCT dans le but de coordonner les efforts de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Article 5.10.2 : Composition

Elle est composée :

- Du représentant de l'employeur qui préside les débats ;
- Du secrétaire de chacun des CHSCT du périmètre du comité d'établissement.

Article 5.10.3 : Réunions.

Elle se réunit deux fois par an.

L'ordre du jour des réunions est fixé par le Président en concertation avec le secrétaire de chacun des CHSCT.

Un bilan annuel des travaux de la commission est transmis au CE.

Handwritten signatures and initials:
A
nn
GTC
CAP

Article 5.10.4 : Crédit d'heures.

Il est alloué au secrétaire de chacun des CHSCT du périmètre du CE un crédit d'heures individuel et supplémentaire de 10h par an en dehors du temps consacré aux réunions de la commission.

Article 5.11 : Comité National Santé Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CNSHSCT)

Il est créé par voie conventionnelle, un Comité National de Santé Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CNSHSCT), distinct des autres IRP qui ne peut en aucun cas porter préjudice aux prérogatives des autres IRP.

Article 5.11.1 : Missions (annule et remplace l'article 5.11.1 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Le Comité National de Santé Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail est chargé d'examiner les questions générales relatives à la santé et à la sécurité au travail concernant l'ensemble de l'entreprise, et d'émettre des recommandations. Ces questions peuvent émaner des Commissions de Coordination Technique Santé, Conditions de Travail et Sécurité au Travail.

Il doit bénéficier à ce titre d'une information régulière sur les efforts de prévention et d'amélioration des conditions de travail engagés par l'entreprise au niveau national.

Les commissions spécialisées « travail en hauteur » et « stress » existantes continuent leur action dans le cadre du CNSHSCT.

De même, la commission « Relations Clients » - créée depuis l'accord du 13 Juillet 2004 - continue son action.

Article 5.11.2 : Composition.

Il est composé :

- Du Président du CCE ou de son représentant qui préside les débats. Le Président peut être assisté par des responsables de l'entreprise dont la présence, en tant que spécialistes, permet d'enrichir le dialogue autour des questions inscrites à l'ordre du jour.
- 9 membres titulaires et 9 membres suppléants, désignés à la proportionnelle au plus fort reste des élections des comités d'établissement par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise parmi les personnels de l'entreprise. Seuls les titulaires siègent ou sont remplacés par leur suppléant en cas d'absence des titulaires.
- Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise a la possibilité de désigner pour 2 ans renouvelables un représentant au sein de cette instance.

Article 5.11.3 : Réunions

Il se réunit trois fois par an. L'ordre du jour des réunions est fixé par le Président après consultation des membres.

Article 5.11.4 : Crédit d'heures

Il est alloué à chaque membre titulaire du comité un crédit d'heures annuel de 40 h.

PC
NH
GTC
CP

Chapitre 6 : Dispositions générales applicables aux représentants du personnel et aux responsables syndicaux.

Article 6.1 : Libre circulation et accès aux sites.

Conformément aux dispositions du code du travail et à celles de la convention collective nationale des télécommunications, les délégués syndicaux et les représentants du personnel peuvent se déplacer librement dans l'établissement et hors de l'entreprise pour l'exercice de leur mission. Les délégués syndicaux centraux se déplacent librement dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de leur mandat. Il est préconisé d'informer la Direction du site concerné 24 h avant la visite.

Ils peuvent également prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans le fonctionnement et l'organisation du service et par conséquent à l'accomplissement du travail des salariés

Article 6.2 : Crédit d'heures

Conformément aux dispositions prévues par le Code du travail et la convention collective nationale des télécommunications et le présent accord, les représentants du personnel titulaires bénéficient d'heures de délégation.

Les membres suppléants pourront bénéficier de ces heures de délégation, lorsqu'ils sont amenés à remplacer un membre titulaire.

Le temps de délégation est payé à l'échéance normale comme du temps de travail.

Afin de permettre un suivi régulier du temps de délégation, FTSA met en place un système de gestion individuelle de ces crédits d'heures (voir article 6.3).

Pour les cadres astreints à un décompte de la durée du travail en jours, la conversion des heures de délégation sera traduite sur la base de 4 heures pour une demi-journée, ce qui ne remet aucunement en cause la liberté de fractionnement des heures de délégation.

Article 6.3 : Bons de délégation

Afin d'assurer le suivi des heures de délégation et du crédit de temps complémentaire des bons de délégation sont mis en place. Ils font apparaître exclusivement la date, les heures de début et de fin de l'absence, ainsi que le type de mandat au titre duquel ils sont établis.

Le bon de délégation est transmis au responsable immédiat. L'entreprise mettra à la disposition des représentants du personnel un outil de workflow destiné à faciliter la transmission des bons de délégation.

Le système des bons de délégation ne permet pas à l'employeur d'exercer un contrôle sur l'usage que font les représentants du personnel de leur temps de délégation.

L'utilisation des heures de délégation ne peut pas être subordonnée à une autorisation préalable de l'employeur. Elle doit être automatique et immédiate, et ne doit pas pouvoir être refusée, le système des bons de délégation ayant pour seul but la comptabilisation des heures de délégation.

Un modèle de bon de délégation mis à la disposition des représentants du personnel est joint en annexe 3.

Un système de gestion papier de bon de délégation est mis en place dans l'attente du système par intranet.

Article 6.4 : Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel élus ou désignés ont droit à toutes les informations prévues par la législation sociale ou nécessaire au bon exercice de leur mission ou attribution.

Toutefois, lorsque ces informations présentent un caractère confidentiel et donné comme tel par la direction, les représentants du personnel sont tenus à une obligation de confidentialité à leur égard.

Article 6.5 : La formation aux moyens de communication

La mise à disposition des représentants du personnel élus ou désignés de sites intranet s'accompagne de l'organisation par l'entreprise de formations destinées à leur permettre d'installer et de gérer leurs sites. Ces formations sont d'une durée maximum de 2 jours.

Titre 3 : Entrée en vigueur et suivi de l'accord

Chapitre 7 : Dépôt légal et affichage (annule et remplace le chapitre 7 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Le présent avenant à l'accord IRP du 13 juillet 2004 est déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DDTE de Paris.

L'avenant entre en vigueur le 1^{er} Octobre 2006 pour les DSC et le 1^{er} Janvier 2007 pour les autres dispositions de l'avenant.

Chapitre 8 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période à durée indéterminée.

Chapitre 9 : Suivi de l'application de l'accord (annule et remplace le chapitre 9 de l'accord du 13 Juillet 2004)

Une commission composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives et de représentants de la direction de l'entreprise est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord.

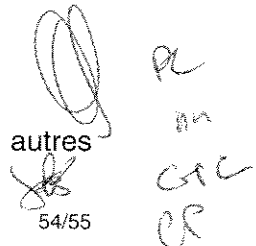
Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant.

Cette commission a pour missions :

- en vertu de l'article 4.2, de se réunir avant la signature du protocole électoral national.*
- avant la fin 2006 , de faire le point sur les négociations (nationales et locales) ayant eu lieu et de préparer le scrutin prévu le 11 janvier 2007.*
- d'établir le bilan de l'application de l'accord : une première réunion de la commission se tiendra avant la fin du 1^{er} semestre 2007 à cet effet.*
- de faire un bilan annuel global des évolutions moyennes de carrière : rémunérations, promotions, parts variables des représentants du personnel .*
- de faire le point sur la mise en place et le fonctionnement des CHSCT .*

Chapitre 10 : Interprétation

Les parties signataires peuvent déposer une demande d'interprétation. Toute demande d'interprétation doit faire l'objet d'un courrier avec AR adressé aux autres parties signataires. Ce courrier doit préciser les motifs de la demande.


Handwritten initials and signatures: PL, m, CTC, CP.

Les parties signataires du présent accord se réuniront dans un délai d'un mois afin d'examiner les dispositions faisant l'objet de la demande.

Les parties signataires disposent d'un mois à compter de cette réunion pour formuler leur interprétation.

Chapitre 11 : Adaptation de l'accord suite à une évolution de l'organisation de l'entreprise.

Lorsqu'une évolution du périmètre de l'entreprise FTSA pouvant avoir un impact sur le cadre d'implantation des IRP est connue, l'entreprise s'engage à inviter les organisations syndicales représentatives au niveau national à étudier et éventuellement à négocier si nécessaire la prise en compte de cette évolution dans les dispositions du présent accord.

Ces éventuelles nouvelles dispositions pourront alors faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Chapitre 12 : Révision

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions de l'accord conformément à l'article L.132-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit faire l'objet d'un courrier avec AR adressé à l'ensemble des parties. Ce courrier doit préciser les motifs de la demande et comporter un projet sur le ou les articles concernés. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de deux mois suivant la réception du courrier. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque.

Conformément aux dispositions légales, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise participent aux négociations de l'accord portant sur la demande de révision.

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

Chapitre 13 : Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail.

La dénonciation doit faire l'objet d'un courrier avec AR adressé à l'ensemble des parties. Ce courrier doit préciser les motifs de la dénonciation. La dénonciation est déposée conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du Code du Travail. Cette dénonciation n'est effective qu'à l'expiration d'un délai de préavis de trois mois qui court à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des organisations syndicales signataires ou de l'employeur, l'accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois suivant la date de notification de la dénonciation.

Conformément aux dispositions légales, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise participent à ces négociations.

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

Avenant 2006 à l'accord IRP 2004