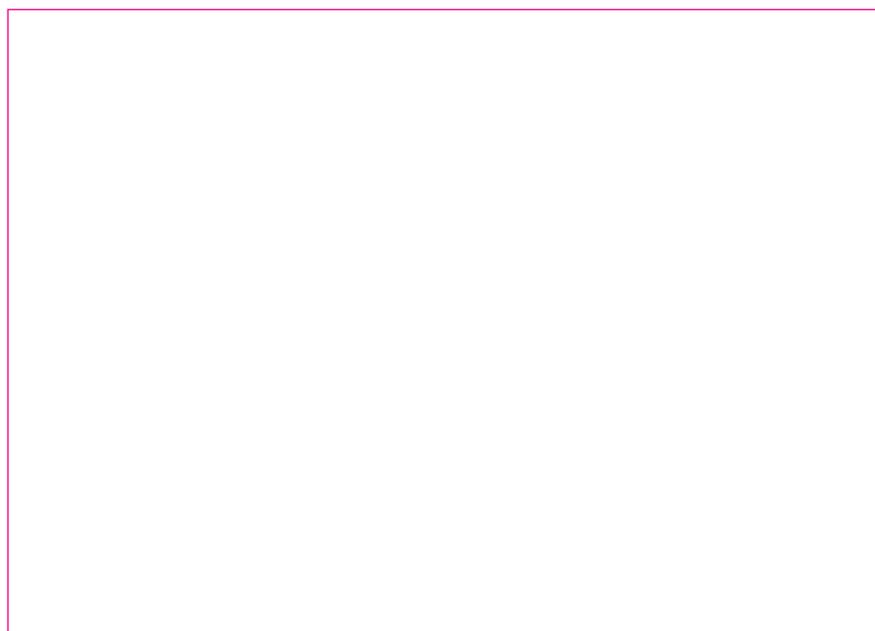


Groupe France Télécom

Premier accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle

Le texte de l'accord d'avril 2010 et
les commentaires de

Sud



Avril 2010

Vie privée / Vie professionnelle, Un accord de continuation de l'existant

En engageant une négociation spécifique sur la conciliation vie privée-vie professionnelle, la direction du groupe France Télécom aurait pu ouvrir de vraies portes aux salarié-es et afficher une véritable rupture dans l'organisation du travail en améliorant au mieux les conditions de travail de toutes et tous.

Mais cette négociation n'est pas allée assez loin dans son contenu et SUD ainsi que la CFDT et la CFTC n'ont pas signé cet accord.

Pour SUD, la notion même de vie privée a été exclue du champ de la négociation. Malgré notre insistance, aucune discussion n'a eu lieu sur l'impact de la vie professionnelle sur la vie privée ainsi que sur le temps de travail et le lieu de travail.

L'accord proposé est essentiellement un rappel du code du travail. Fondamentalement, il n'aborde pas réellement la problématique de l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée qui est un axe important aujourd'hui de la maîtrise des risques psycho-sociaux.

Cet accord reste dans une logique de continuation de l'existant en l'harmonisant plutôt vers le haut (congés, ASA, DIF) mais il n'apporte aucune autre mesure particulière entre autres dans le domaine du respect de la vie privée au travail.

La direction n'a pas non plus voulu aborder les horaires de travail et elle a seulement accepté une expérimentation avec une négociation locale, de même qu'elle renvoie aux bilans d'expérimentation tout ce qui concerne l'aide à la garde d'enfants et l'assistance aux personnes à charge.

SUD a défendu un cadrage national pour éviter les décalages entre services et entités ainsi qu'un accord groupe. L'accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement au moins 50% du capital. Il s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (fonctionnaires, salarié-es de droit privé et agents contractuel-les de droit public). Mais l'application pour les ASA, repos exceptionnels, CESU, ne concernera que les filiales relevant de la convention CCNT, pour les autres, la direction préconise des négociations mais refuse de s'engager.

SOMMAIRE

ARTICLE 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2. AMÉNAGEMENTS POUR FAIRE FACE À DES SITUATIONS PERSONNELLES PARTICULIÈRES	3
ARTICLE 3. BONNES PRATIQUES DE TRAVAIL	4
ARTICLE 4. HARMONISATION DANS LE GROUPE DES MESURES SUR LES CONGÉS ET SUR LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉS AUX ÉVÉNEMENTS DE LA VIE PRIVÉE	4
ARTICLE 5. AIDE À LA GARDE D'ENFANTS ET ASSISTANCE AUX PERSONNES À CHARGE	5
ARTICLE 6. OUVERTURE DES POSSIBILITÉS DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF) À LA VIE PRIVÉE	6
ARTICLE 7. ENGAGEMENT HUMANITAIRE	6
ARTICLE 8. POLITIQUE VOYAGE	7
ARTICLE 9. RELATIONS AVEC LES PERSONNES ÉLOIGNÉES DU SERVICE	7
ARTICLE 10. HORAIRES DE TRAVAIL ET ÉQUILIBRE AVEC LA VIE PRIVÉE	7
ARTICLE 11. CESU	8
ARTICLE 12. TRANSPORTS	8
ARTICLE 13. LOGEMENT	8
ARTICLE 14. SUITE DE CE PREMIER ACCORD	8
ARTICLE 15. SUIVI DE CE PREMIER ACCORD	8
ARTICLE 16. SUIVI DE L'ACCORD DÉFINITIF	8
ARTICLE 17. DURÉE DU PRÉSENT ACCORD ET FORMALITÉ DE DÉPOT	9
ARTICLE 18. MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION	9
ANNEXE 1. CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD	10
ANNEXE 2. HARMONISATION DES CONGÉS ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENTS EXCEPTIONNELS..	11

Article 1. Principes généraux et champ d'application

L'objectif visé par les parties est d'offrir à chaque salarié un bon équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle, de lui accorder le temps nécessaire pour faire face aux événements majeurs de sa vie, et de tenir compte de ses contraintes personnelles dans l'organisation de son travail, dans le respect des impératifs de l'entreprise.

Ce premier accord constitue un rapport d'étape de la négociation « *Equilibre Vie Privée / Vie Professionnelle* ». Cette base permet à la fois :

- d'acter et de mettre en œuvre des mesures immédiates au bénéfice des salariés
- de lancer des expérimentations dont le bilan servira à la poursuite de la négociation pour l'élaboration de politiques et de plans d'actions (petite enfance, horaires).

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement au moins 50% du capital, listées en annexe 1, à l'exception des dispositions définies dans les articles 4 et 11.

Il s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, salariés contractuels et agents contractuels de droit public.)

Les sociétés non listées en annexe 1, dont France Télécom S.A. pourrait à l'avenir détenir directement ou indirectement au moins 50% du capital pourront adhérer au présent accord.

Le présent accord ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salarié(e)s des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables.

Les commentaires de SUD

La direction, dans ses principes généraux, est pleine de bonnes intentions sur la conciliation vie privée-vie professionnelle.

Et pourtant dans les faits et tout au cours de la négociation, elle a refusé d'aborder tout ce qui concernait l'impact de la vie professionnelle sur la vie privée, le temps de travail et le lieu de travail.

Depuis une dizaine d'années, la jurisprudence de la cour de cassation rappelle que tout-e salarié-e a droit à une vie privée au sein de sa sphère professionnelle. Ainsi le personnel peut téléphoner et recevoir des appels sur son lieu de travail, il peut envoyer et recevoir des mails, il peut stocker des documents personnels sur son ordinateur professionnel.

De plus, les impacts des injonctions systématisées de type "soyez Orange inside" où le management demande aux salarié-es d'utiliser des éléments «intimes» de leur personnalité pour les mettre au service de l'entreprise, n'ont jamais pu être discutés. Cette forme d'intrusion de la sphère privée du salarié-e au travail doit être combattu et chaque salarié-e doit pouvoir laisser les problèmes professionnels «au travail».

On peut se féliciter que l'accord soit un accord de Groupe. Cependant, la mesure la plus concrète et la plus positive, sur les congés et sur les autorisations spéciales d'absences, qui ne sont plus soumises à nécessité de service, ne concerne dans l'immédiat que France télécom SA. De même pour le CESU !

La direction, encore une fois, refuse la responsabilité d'imposer d'autres contraintes d'ordre social, favorables à tous les salarié-es, à ses filiales.

Article 2. Aménagements pour faire face à des situations personnelles particulières

■ le Groupe fera en sorte que les managers disposent de l'autonomie et des moyens nécessaires pour prendre en compte les situations personnelles particulières et ainsi pouvoir aménager temporairement les conditions de travail en particulier les horaires y compris en envisageant les possibilités de temps convenus.

■ En cas de contraintes impérieuses individuelles et ponctuelles, un aménagement des horaires de travail sera accordé au salarié pour une période déterminée. Des aménagements relevant de la mise en œuvre d'une solution ponctuelle ou temporaire de télétravail seront également envisagés.

■ L'entreprise participera aux surcoûts liés à des situations de travail exceptionnelles, notamment l'impact des horaires tardifs du samedi voire du dimanche.

■ Les mobilités géographiques permettant le rapprochement familial (avec le conjoint y compris PACS et concubinage - et/ou avec les enfants mineurs) seront favorisées. L'avis de l'Assistant(e) Social(e) pourra être éventuellement sollicité à la demande du salarié ou pour des situations exceptionnelles.

De même, sur certificat médical qualifiant la nécessité et le périmètre géographique concerné pour un déménagement pour raison de santé, la mobilité sera favorisée. Une attention particulière sera accordée à la situation des parents d'enfants hospitalisés, en longue maladie, ou handicapés...

Le RH de proximité interviendra pour donner les moyens aux managers pour assurer la continuité de l'activité en cas de départ de salariés. Le RH de l'établissement principal sera sollicité en cas de nécessité.

Le titre de cet article 2 est significatif: la direction du Groupe n'envisage des aménagements qu'en cas de situation personnelle particulière. Cette posture de la direction a donc exclu de fait toute discussion de portée générale et laisse une nouvelle fois y compris dans ces situations particulières la décision aux directions. Pour Sud, c'est un désaccord de fond dans cette négociation.

Quant à l'autonomie et aux moyens nécessaires, rien n'est dit.

C'est ici la seule référence aux «temps convenus», il a été impossible de l'aborder de manière générale. La direction bloquait sur ce sujet et n'a pas voulu reconnaître dans ce dispositif prévu par l' «accord pour tous» un moyen de nature à favoriser un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Le télétravail est à nouveau proposé comme alternative mais rien n'est dit sur les durées et les aménagements de travail collectifs sont exclus.

L'impact des horaires contraignants (tardifs du samedi et dimanche) est renvoyé aux calendes grecques et uniquement compensé par une prise en charge financière des coûts par ailleurs non détaillée.

La direction refuse toute remise en cause de ces horaires, elle reconnaît leur caractère exceptionnel mais n'aborde en rien leurs conséquences.

Après avoir bloqué pendant quelques années toutes les mobilités géographiques **à la demande du salarié-e**, soit pour rapprochement familial soit pour retrouver sa région d'origine ou son département ou territoire d'outre-mer, la direction réintroduit la notion de rapprochement familial. Mais les contraintes restent faibles, la rédaction de cet article est peu engageante pour la direction et ouvre une nouvelle fois la porte à l'arbitraire.

Le retour à des droits à mutation avec des règles et un système similaire aux « fiches de vœux » antérieures, est une des dix revendications d'urgence avancée par SUD au début de la négociation stress. De plus, pour la plupart de nos collègues des DOM-TOM ayant fait leur vie en métropole, leurs mutations ne doivent pas être liées au seul rapprochement familial.

En outre, les situations personnelles des salariés originaires des départements et territoires d'Outre Mer seront étudiées avec une attention toute particulière. Un suivi des mobilités sera réalisé.

Article 3. Bonnes pratiques de travail

■ Lors de déplacements dans le pays de résidence pour une durée supérieure ou égale à 3 jours (exceptionnellement 2 jours sur avis managérial) ou à l'étranger (quelle que soit la durée), un téléphone mobile de service sera fourni au salarié qui ne dispose pas de mobile de service afin de faciliter le contact avec sa famille.

■ Les formations seront autant que possible organisées au plus près du lieu de travail des salariés quand le nombre de salariés concernés permet l'organisation d'une session.

■ Dans le respect du principe de conciliation vie privée et vie professionnelle, et en dehors de cas exceptionnels, le management respectera des horaires de réunion compris dans les horaires de travail de l'équipe et pour les cadres dans la plage 8h-18h. Cette plage horaire fera l'objet d'adaptation en fonction de négociations locales dans le cas où un contexte particulier le justifie.

■ De façon à prévenir de l'usage de la messagerie professionnelle, le soir, le week-end et pendant les congés, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant ces périodes et qu'il est recommandé d'utiliser les fonctions d'envoi différé.

■ Pour les réunions nécessitant un déplacement, le Groupe rappelle, dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise qu'il recommande de privilégier les transports en commun. Toutefois, lorsque l'utilisation d'un véhicule du pool d'entreprise est nécessaire, le remisage à domicile sera facilité dès lors que les horaires de prise ou restitution du véhicule se situent en dehors de la tranche 8h - 19h.

Ce chapitre rappelle des pratiques de travail qui n'auraient jamais dû être remises en cause. C'est bien la pratique managériale actuelle, que SUD ne cesse de dénoncer, qui a permis ces dérives. A minima le code du travail doit s'appliquer. De plus, ces rappels sont des principes actés dans l'accord « égalité professionnelle hommes/femmes ».

Article 4. Harmonisation dans le Groupe des mesures sur les congés et sur les autorisations spéciales d'absence liés aux événements de la vie privée

■ Les jours de congés pour événements exceptionnels sont harmonisés dans toutes les entités du Groupe relevant de la convention CCNT, conformément au tableau de l'annexe 2 (harmonisation des congés pour événement exceptionnel) sauf si des dispositions plus favorables existent dans les accords de ces entités.

En ce qui concerne les filiales du Groupe qui ne sont pas sous convention collective CCNT, une négociation sera lancée avant fin juin dans chacune d'entre elles afin d'adapter ces mesures sur les congés et autorisations spéciales d'absence liés aux événements de la vie privée.

■ Il sera rappelé aux managers que les droits à congé pour « *garde imprévisible ou soin pour enfant à charge malade* » concernent les deux parents. La possibilité de report d'un parent à l'autre, lorsque les deux conjoints travaillent dans les entreprises concernées du périmètre, de ces droits à congé pour « *garde imprévisible ou soin pour enfant à charge malade* » est maintenue. La répartition Femmes/Hommes des bénéficiaires d'ASA fera l'objet d'un suivi spécifique afin de s'assurer que les deux parents exercent bien leurs droits à la parentalité.

■ Le fractionnement est possible pour les décès, pour les naissances-adoption dans la limite des 15 jours suivant la naissance et pour la maladie très grave d'un proche parent. Le principe de fractionnement à la demi-journée pour ces cas est accepté.

■ L'attribution d'un délai de route est laissée à l'appréciation, au cas par cas, du manager.

Cet article est la partie la plus positive de l'accord. Les jours de congés pour événements exceptionnels (ASA ou congé exceptionnel) sont harmonisés et **ne sont plus assujettis à des nécessités de service**.

Cependant, pour Sud, le refus d'engagement de la direction sur l'ensemble du Groupe n'est pas acceptable. En effet, seul-es les salarié-es des entreprises du Groupe relevant de la CCNT sont concerné-es. Pour les autres (Sofrecom, Neocles, NRS, ...) , c'est renvoyé à des négociations entreprise par entreprise.

D'autre part, les délais de route sont d'une certaine façon remis en cause puisqu'attribués au bon vouloir du manager excepté pour le décès d'un parent proche.

Le bénéfice des ASA rémunérées pour fêtes religieuses non fériées sera étendu à l'ensemble des salariés de filiales sous convention CCNT. Les fêtes concernées sont celles figurant dans la circulaire s'appliquant pour la Fonction Publique et publiée chaque année. Une communication sera faite pour rappeler à l'ensemble du management que, conformément à la loi, ces ASA ne peuvent être refusées que pour nécessité de service qui devra être clairement établie.

Le bénéfice des ASA susceptibles d'être accordées aux salariés en qualité de représentants des parents d'élèves défini par l'instruction du 9 décembre 1985 sera élargi à l'ensemble des salariés des filiales sous convention collective CCNT.

Article 5. Aide à la garde d'enfants et assistance aux personnes à charge

■ Une expérimentation de participation à une crèche interentreprises par la réservation de berceaux sera lancée à Bordeaux et les partenaires sociaux locaux y seront associés. Le lancement d'une 2ème expérimentation de crèche interentreprises à Lyon sera également engagé. La direction de FTSA donne son accord pour financer 20 berceaux dans chaque site d'expérimentation mais demande que la question du cofinancement par les CE ne soit pas fermée. Un bilan sera fait d'ici un an et permettra de négocier pour définir la politique dans ce domaine en tenant compte de la répartition géographique des enfants et du contexte local.

■ Pour les déménagements importants à venir, créant une concentration de salariés sur un même lieu, notamment avec des métiers de la relation clients (horaires tardifs), les directions territoriales concernées intégreront, sans attendre le bilan, l'étude, pour le bassin d'emploi concerné, d'une crèche en concertation avec les partenaires sociaux.

■ Le Groupe poursuivra son engagement en faveur de la parentalité en mettant en place un portail répondant à de nombreux besoins juridiques-pratiques des salariés dans ce domaine (formulaires, conseils, liens vers des sites répondant à des questions spécifiques,

Les ASA pour fêtes religieuses, sous nécessité de service, sont élargies aux filiales sous CCNT et l'ASA pour les représentant-es des parents d'élèves (jamais supprimée mais et surtout systématiquement refusée) est de retour.

La garde des enfants et l'assistance aux personnes à charge sont des problèmes récurrents. Le manque de structures collectives offertes par les collectivités territoriales et par l'Etat, les horaires de travail de plus en plus atypiques des salarié-es et les déplacements très longs (par l'éloignement du domicile du lieu de travail dû aux coûts immobiliers ou aux fermetures de sites), l'explosion des durées de travail quotidiennes en particulier pour les cadres, rendent la prise en charge très difficile et sont souvent un casse tête pour le personnel. Ce sont de plus les femmes qui subissent le plus souvent ces contraintes, la question du partage des tâches dans le domaine des gardes d'enfants ou de personnes à charge, n'ayant guère évolué dans notre société.

De simples expérimentations de participations à des crèches inter entreprises ou la reprise de gestion des CESU par l'entreprise, sont loin de répondre aux attentes et de faciliter la prise en charge par les salarié-es.

De même, la possibilité pour une direction territoriale de créer une crèche d'entreprise là où se concentrent les métiers de la relation clients avec ses horaires tardifs montre bien quelle politique sociale la direction compte mener. Encore une fois ce n'est pas le travail qui va s'adapter au salarié-e mais bien le contraire.

Accord Vie privée - Vie professionnelle

annuaire par département des services utiles,..). Les informations seront actualisées, elles intégreront la composante spécifique de la politique de chaque entreprise du Groupe. Un accès à ce portail sera possible du lieu de travail ou de l'extérieur de l'entreprise par internet.

■ Un service complémentaire sera expérimenté avec Mondial Assistance sur un bassin d'emploi. Il permettra:

- ❖ un accès à un système de « SVP parents actifs » où l'on envoie toute question par mail et où l'on reçoit une réponse par téléphone d'un spécialiste du sujet
- ❖ une mise en relation avec des prestataires sélectionnés par Mondial Assistance de service à domicile, garde d'enfants malade, soutien scolaire, aide à la prise en compte des parents âgés, etc...
- ❖ un bilan sera fait après 6 mois de fonctionnement et permettra de décider d'une éventuelle généralisation de ce service.

■ L'entreprise s'engage à simplifier ta procédure de remboursement des frais de garde pour les cas prévus dans les accords égalité professionnelle ainsi que ceux prévus à l'article 2.

Article 6. Ouverture des possibilités du Droit Individuel à la Formation (DIF) à la vie privée

Le DIF permet au salarié d'être acteur du développement de ses compétences, de son parcours professionnel et de réaliser un projet partagé entre l'entreprise et lui-même. Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec le Groupe. Les possibilités du DIF sont élargies aux domaines du développement personnel dans le cadre du catalogue de formations proposé par le Groupe. Certaines formations pourront être ouvertes hors catalogue France Télécom sous réserve d'une validation managériale et RH.

Les domaines du développement personnel proposés sont:

- I Projet personnel en préparation de retraite
- II Anticipation de projet professionnel en interne ou à l'externe du groupe
- III Formations liées à des actions de bénévolat

Sud

La direction n'a aucunement l'intention de modifier les conditions de travail et une crèche collective sur son lieu de travail, solution qui peut paraître confortable, apporte souvent plus d'inconvénients qu'autre chose : des horaires tardifs inchangés ou aggravés, des transports pour parents et enfants, ...

De plus, SUD s'oppose à des concentrations qui satisfont uniquement des objectifs financiers (immobiliers, réduction des coûts transverses) et sont mécaniquement une cause de l'aggravation des risques Psycho-sociaux par :

- l'aggravation des temps de trajet et les désorganisations induites
- les organisations et conditions de travail induites par ces concentrations et en particulier l'industrialisation des processus de travail.

Un élargissement des possibilités de formation dans les domaines du développement personnel pourrait être bon à prendre.

Mais là encore la direction ne propose que des formations basées sur le développement personnel avec tous les risques que cela comporte (que dire d'une formation telle que "apprendre à résister au stress" par exemple).

IV Formations de langues vivantes

V Le catalogue du DIF est également élargi à d'autres thématiques telles que, par exemple, la vie quotidienne et la vie pratique, la santé et l'hygiène de vie, la vie associative.

L'entreprise sera vigilante aux contenus et aux choix des prestataires.

Article 7. Engagement humanitaire

■ De façon à ne pas pénaliser la carrière des salariés qui prennent une disponibilité pour mener à bien un projet humanitaire, les mêmes dispositions seront appliquées lors de la réintégration que celles relatives aux personnes en congé parental

■ Des missions dans des entités d'intérêt général sur les domaines de mécénat de la Fondation Orange (culture, santé, éducation, et solidarités) seront proposées via les Espaces Développement. Ces missions seront de durée longue (plus d'un an). Elles concerneront tous les territoires et couvriront de nombreuses compétences. Elles pourront être proposées à des salariés ayant opté pour le dispositif du Temps Partiel Seniors. Les salariés concernés resteront rattachés à leur service d'origine et seront payés par l'entreprise. Les modalités seront définies par avenant au contrat de travail, ou protocole de mise à disposition pour les fonctionnaires. La communication sur les missions proposées et les démarches à effectuer seront réalisées par l'entreprise auprès des salariés concernés.

■ Des missions courtes d'accompagnement de projets financés par la Fondation Orange et correspondant à des compétences de salariés du Groupe pourront être prises en charge par l'entreprise et seront coordonnés et mises en œuvre par la Fondation, en lien avec les services de rattachement des salariés concernés.

■ Le bénévolat sera reconnu au travers de manifestations d'échanges et d'informations proposées aux bénévoles dans les axes de mécénat de l'entreprise sur leur temps de travail.

Article 8. Politique voyage

La note du 22 juillet 2009 est abrogée. La nouvelle note datée du 17 novembre 2009 en ligne est applicable.

Même si l'engagement humanitaire reste assez marginal, il est positif que les acquis du congé parental (rémunération, réintégration) soient appliqués à ce type de disponibilité.

En ce qui concerne les missions dans des entités d'intérêt général mécénat : cette nouvelle possibilité est restreinte puisqu'elle ne concerne que les personnes ayant opté pour le TPS mais il est évident que les directions d'unité auront du mal à garder sur seulement 50% de leur temps d'activité ces personnes.

La direction est pleine de bonnes intentions sur les missions et bénévolat mais tout ceci reste bien vague et peu concret.

C'était une demande forte revendiquée par SUD et nous nous en félicitons puisque la nouvelle note avait considérablement aggravée la situation des salarié-es devant se déplacer pour le travail.

Article 9. Relations avec les personnes éloignées du service

En cas d'éloignement du service pour une durée supérieure ou égale à un mois, un courrier sera systématiquement envoyé au domicile du salarié afin de lui préciser ses interlocuteurs RH de proximité, et le médecin du travail ou l'Assistant(e) Social(e) qu'il peut contacter à tout moment et à sa propre initiative, ainsi que le numéro de téléphone du service RH dont il dépend pour ses formalités administratives. La mise à jour de ces coordonnées sera effectuée par le RH de proximité.

Article 10. Horaires de travail et équilibre avec la vie privée

Article 10.1 : travail à temps partiel

Le Groupe mettra tout en œuvre pour répondre favorablement aux demandes des salariés souhaitant travailler à temps partiel. Ces aménagements individualisés s'effectuent en conciliant les souhaits des salariés et le bon fonctionnement des services. Le Groupe s'engage à ce que la charge de travail d'un salarié à temps partiel soit cohérente avec son temps de travail. Un salarié à temps partiel doit avoir des objectifs adaptés à une activité à temps partiel.

Tout refus devra être formalisé et motivé par écrit.

Article 10.2 : expérimentation « horaires »

Une expérimentation « horaires » sur deux sites de relations clients (AVSC Ile de France Sud et Est site de Chessy, CCOR Rhône Méditerranée site d'Aix en Provence) sera conduite afin d'analyser en toute objectivité les écarts entre aspirations des personnes et contraintes du service. Il s'agira, sans modifier l'accord pour tous ni les accords locaux, de refaire le point entre les souhaits des salariés sans contrainte initiale et les besoins du service. La constitution du tableau de service visera à faire converger les deux approches en tenant compte des situations complexes.

Cette expérimentation donnera lieu à négociation locale.

Ceci fait partie des 8 engagements présentés par S. Richard. Rien de nouveau.

Mais la non prise en charge des personnes éloignées des services et le fait d'être mis de côté par l'entreprise sont source de risques psycho-sociaux. SUD demande expressément que la direction mette tous les moyens envers ces salarié-es.

Le temps partiel choisi et une transparence dans sa gestion est une revendication forte de SUD. Nous nous battons depuis longtemps pour que la charge de travail et les objectifs soient adaptés à la durée du temps partiel et qu'un refus de celui-ci soit motivé et écrit.

Trop de temps partiels ont été refusés sans réelle motivation ou bien en culpabilisant le ou la salarié-e. Un temps partiel choisi est de droit et est bien du ressort de la volonté du salarié.

Sur le papier, cette expérimentation peut sembler une bonne idée, mais l'expérience a montré que les intérêts de l'entreprise sont toujours prioritaires : ainsi, nous avons pu constater les allongements artificiels de journée de travail, l'augmentation des tardifs et des contraintes de samedi et rarement d'espace de négociation même en cas de conflit, c'est dire que pour nous, le doute est grand...

Article 11. CESU

Les parties expriment leur accord pour une réouverture d'une négociation globale (y compris le budget) sur le CESU au sein de l'entreprise FTSA.

Article 12. Transports

La direction donne son accord pour une ouverture de négociation au plan local sur les plans de déplacement d'entreprise (POE) et les directeurs territoriaux auront les marges de manœuvre nécessaires pour conduire cette négociation.

Article 13. Logement

La direction s'engage à améliorer le fonctionnement du service Logement de la Direction des ressources Humaines.

Article 14. Suite de ce premier accord

L'entreprise s'engage, au-delà de ce premier accord, à poursuivre une négociation notamment sur les thèmes suivants (à partir du bilan des expérimentations) :

- la petite enfance,
- les horaires de travail...

Article 15. Suivi de ce premier accord

1/ Le suivi de ce premier accord d'étape donnera lieu à la création d'une Commission locale dans chaque établissement principal afin de s'assurer de la bonne application de celui-ci. Cette commission sera constituée de deux représentants par organisation syndicale représentative. Elle se réunira deux fois par an.

2/ Une Commission de suivi nationale, constituée de deux représentants par organisation syndicale représentative, sera mise en place afin de faire le bilan des expérimentations et de suivre l'application de ces premières mesures décidées.

De nombreux CE en ont aussi fait la demande.

La direction n'a pas voulu aborder les temps de trajet et l'impact sur la vie privée/vie professionnelle. Et pourtant, cet enjeu est primordial pour l'équilibre des salarié-es. Nous nous battons pour que l'emploi soit au plus près des salarié-es et sur tout le territoire.

La direction ne fait que gagner du temps, elle aurait pu déjà discuter sur ces questions. Les nombreuses expertises des CHSCT ou rapport des inspecteurs du travail ont déjà bien démontré que les horaires de travail font partie des risques psycho sociaux et sont source de stress.

Lors des négociations sur les conditions de travail et l'organisation du travail, SUD a proposé des alternatives. La direction se refuse, sous prétexte qu'elle a un business à tenir, à rompre avec les horaires actuels et repousse les négociations sur les horaires tardifs et le travail des samedi, dimanche et jours fériés.

Bien que non signataire SUD pourra participer aux commissions de suivi de ce premier accord mais pas à la commission de suivi de l'accord définitif.

Article 16. Suivi de l'accord définitif

Les parties conviennent de créer une commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord définitif qui se réunira au minimum une fois par semestre.

Elle est composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires et de représentants de la Direction du Groupe. Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

A chaque négociation, nous défendons le fait que chaque organisation syndicale représentative, même si elle n'est pas signataire d'un accord, puisse faire partie de la commission de suivi. Il n'en est pas de même pour certaines organisations syndicales.

Article 17. Durée du présent accord et formalité de dépôt.

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du nouveau Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-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.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article 18. Modalités de révision et de dénonciation

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du nouveau Code du Travail. Toute demande de révision. devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Annexe 1

Champ d'application du présent accord

Nom de la société
Almerys sas
Corsica Haut Débit (ex Rapp 17)
Orange Sports (ex Rapp 24)
FCR
SOFRECOM
Innovacom gestion
Francetel
Globecast France
Globecast Reportages (ex FT Reportages)
EGT S.A. (ex-Rapp 8)
France Telecom Lease (ex Solicia)
Viaccess
Gironde Haut Débit
w-HA
Nordnet
Telefact
Orange Distribution (ex FTM Distribution)
Orange Promotions (ex FTM Promo.) .
Etrali France (ex-Resocom Services SA)
Etrali SA (à partir de 1/1/02)
Orange France SA (ex FTM SA)
Studio 37 (ex Rapp 27)
Orange Vallée (ex NEDDI)
Orange Cinéma Series (ex Rapp 35)
Soft At Home (ex HNSA - ex Rapp 37)
Orange Prestations TV (ex Rapp 41)
Orange Consulting
Data & Mobiles International (ex Rapp 44)
FT Marine
Orange Caraïbes (ex FCM)
Orange Réunion (ex FTM La Réunion)
Equant (EUR) - France
Enora Technologies
Netia
SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)
Ten
Cityvox
Multimedia Business Services (ex Newpoint)
Neocles Corporate
Network Related Services (ex Groupe Silicomp)
Silicomp-AQL
Obiane (ex Silicomp Réseaux)
Silicomp Management

Annexe 2 : Harmonisation des congés et Autorisations spéciales d'absence pour évènements exceptionnels

L'ensemble des salariés du Groupe relevant de la Convention CCNT quel que soit leur statut, sans condition d'ancienneté, bénéficie, sur justificatif, de congés exceptionnels non subordonnés aux nécessités de service, rémunérés, exprimés en jours ouvrés maximum pour les évènements familiaux prévus ci-dessous.

Les clauses en vigueur relatives aux congés exceptionnels pour évènements familiaux existantes dans les accords ou décisions d'entreprise du Groupe France Télécom relevant de la Convention CCNT deviennent caduques et sont remplacées par ces nouvelles dispositions, sauf dispositions plus favorables :

Cet article est la partie la plus positive de l'accord. Les jours de congés pour évènements exceptionnels (ASA ou congé exceptionnel) sont harmonisés et **ne sont plus assujettis à des nécessités de service**.

Cependant, pour Sud, le refus d'engagement de la direction sur l'ensemble du Groupe n'est pas acceptable. En effet, seul-es les salarié-es des entreprises du Groupe relevant de la CCNT sont concerné-es. Pour les autres (Sofrecom, Neocles, NRS, ...), c'est renvoyé à des négociations entreprise par entreprise.

D'autre part, les délais de route sont d'une certaine façon remis en cause puisqu'attribués au bon vouloir du manager excepté pour le décès d'un parent proche.

Evenement	Lien de parenté	Périodicité	Nb de jours maximum ouvrés de congés attribués	Remarques	Justificatif (original ou photocopie)
Mariage Pacs	Salarié	Evénement	6		Livret de famille / attestation du tribunal d'instance
	Enfant	Evénement	2		Livret de famille
Naissance / adoption démarches en vue d'une adoption	Enfant	Evénement	3	Fractionnement possible dans la période de 15 jours autour de la naissance ou de l'arrivée au foyer	Bulletin de naissance, extrait de jugement, convocation
Décès	Enfant	Evénement	5	Un temps de voyage peut être accordé après accord du manager dont la durée est laissée à l'appréciation de ce dernier - Fractionnement possible	Bulletin de décès
	Conjoint (*)	Evénement	5		
	Parents	Evénement	3		
	Frère, sœur	Evénement	3		
	Grands-parents	Evénement	3		
	Parents du conjoint (*)	Evénement	3		
Garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade	Enfant jusqu'à 16 ans	Année civile	6 + 1 par enfant en sus du 1er	Doublement des droits : - pour le parent ayant la garde de l'enfant, dans le cas d'une situation monoparentale; - avec un courrier certifiant l'absence de droit ou le renoncement des droits d'un des deux parents, - dans le cas d'une garde alternée. Possibilité de report des droits d'un parent à l'autre, lorsque les deux conjoints travaillent à France Télécom.	Certificat médical ou preuve de l'obligation d'assurer momentanément la garde de l'enfant.

Accord Vie privée - Vie professionnelle

Evenement	Lien de parenté	Périodicité	Nb de jours maximum ouverts de congés attribués	Remarques	Justificatif (original ou photocopie)
Maladie très grave d'un parent proche	Enfant	Année civile	3	Quelque soit l'âge de l'enfant - Fractionnement possible	Certificat médical précisant la présence indispensable auprès du malade
	Conjoint (*)		3		
	Parents		3		
Hospitalisation d'un parent proche	Enfant	Evénement	1 jour à l'entrée + 1 jour à la sortie	Quelque soit l'âge de l'enfant, le malade doit passer au moins une nuit à l'hôpital	Certificat d'hospitalisation
	Conjoint (*)				
	parents				
Soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	Enfant	Année civile	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	Quel que soit l'âge	Carte d'invalidité, ou copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité au moins égale à 80%, ou certificat médical attestant du handicap et de la nécessité de présence
	Conjoint (*)	Année civile	6		
	Ascendant à charge	Année civile	6		

(*)Conjoint (e) = marié (e), pacsé (e), personne reconnue comme vivant maritalement sur la base d'un certificat de concubinage. En cas de décès, le temps de voyage éventuellement nécessaire accordé par le manager s'ajoute à la durée du congé exceptionnel...