

ACCORD SUR LA GESTION DE LA CARRIERE DES PORTEURS DE MANDAT(S)

Accord conclu entre la société France Télécom SA, dont le siège social est situé 6 place d'Alleray 75505 Paris Cedex 15, et les sociétés françaises du Groupe, dont la liste est annexée au présent accord, représentées par Carole Froucht agissant en sa qualité de Directrice des Relations Sociales Groupe, et dûment mandatée à cet effet, d'une part.

Et les Organisations Syndicales représentées respectivement par :

- pour la CFDT : *Xavier MAJOR*
- pour la CFE-CGC : *Serge CLEMENT*
- pour la CFTC : *Michel CARUËR*
- pour la CGT :
- pour FO :
- pour SUD : *Alex Davist*

d'autre part.

PRÉAMBULE.....	4
CHAPITRE 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	5
ARTICLE 1.1 : CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 1.2 : LA PRISE DE MANDAT(S).....	5
Article 1.2.1 : L'entretien de prise de mandat	5
Article 1.2.2 : Possibilités d'aménagement ou de changement de poste de travail	6
Article 1.2.3 : Modalités de prise en compte du temps de délégation attribuables aux fonctions de représentant du personnel.....	6
ARTICLE 1.3 : SUIVI, ÉVOLUTION, DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES PORTEURS DE MANDAT(S)	6
Article 1.3.1 : Mise en place d'un guide des compétences développées dans le cadre des mandats.....	7
Article 1.3.2 : Renforcer les entretiens pour l'amélioration du suivi des porteurs de mandat(s).....	7
Article 1.3.3 : Promotions des porteurs de mandat(s).....	8
Article 1.3.4 : Renforcer les formations en cours de mandature.....	8
Article 1.3.5 : Droit individuel à la formation (DIF)	9
Article 1.3.6 : Visite médicale.....	9
ARTICLE 1.4 : SUIVI DES RÉINTÉGRATIONS	9
Article 1.4.1 : Entretien de fin de mandat(s)	9
Article 1.4.2 : Possibilité d'un suivi personnalisé pour la recherche de poste par un conseiller Orange Avenirs	9
ARTICLE 1.5 : SUIVI DANS UN NOUVEAU POSTE.....	9
Article 1.5.1 : L'entretien d'intégration dans un nouveau poste et le suivi avec le manager.....	10
Article 1.5.2 : Suivi individuel de l'intégration dans un nouveau poste par un conseiller Orange Avenirs....	10
ARTICLE 1.6 : AUTRES DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	10
Article 1.6.1 : Accompagnement des managers et salariés des RH par la formation.....	10
Article 1.6.2 : Égalité de traitement quant aux outils de travail et à la mobilité interne.....	10
Article 1.6.3 : Information des porteurs de mandat(s) quant à la marche générale de l'entreprise.....	11
CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PORTEURS DE MANDAT(S) CONSACRANT MOINS DE 50% DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF À L'ACTIVITÉ DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL.....	12
ARTICLE 2.1 : SYSTÉMATISER L'ENTRETIEN INDIVIDUEL.....	12
ARTICLE 2.2 : BÉNÉFICIER DES MÊMES DROITS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION, DE FORMATION ET DE PROMOTION.....	12
ARTICLE 2.3 : ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT(S)	13
CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PORTEURS DE MANDAT(S) CONSACRANT 50 % ET PLUS DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF À L'ACTIVITÉ DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL	14
ARTICLE 3.1 : PRIVILÉGIER LE MAINTIEN D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN PARALLÈLE D'UNE ACTIVITÉ DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL	14
ARTICLE 3.2 : ÉVOLUTION SALARIALE : SALAIRE, CALCUL DE LA PVV ET DE LA PVM.....	14
ARTICLE 3.3 : LES PROMOTIONS SYNDICALES.....	15
ARTICLE 3.4 : FAIRE UN POINT DURANT L'ENTRETIEN DE DÉBUT DE MANDATURE SUR LES COMPÉTENCES DU SALARIÉ.....	15
ARTICLE 3.5 : ENTRETIEN ANNUEL DE SUIVI	15
ARTICLE 3.6 : MISE EN PLACE D'UN PARCOURS DE CERTIFICATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE SYNDICALE	16
ARTICLE 3.7 : FORMALISER UN RETOUR À L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE.....	16
Article 3.7.1 : Entretien avec le RH de rattachement pour formaliser un retour à l'activité professionnelle .	16
Article 3.7.2 : Possibilité de promotion en lien avec une réintégration ayant lieu sur un poste ayant un niveau de classification supérieur.....	16
CHAPITRE 4 : COMMISSION DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DE L'ACCORD ET DURÉE DE L'ACCORD	18
ARTICLE 4.1 : COMMISSION DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI.....	18
ARTICLE 4.2 : STRUCTURE DE RECOURS CAP/CCP	18
ARTICLE 4.3 : DURÉE DE L'ACCORD ET FORMALITÉ DE DÉPÔT	18
ARTICLE 4.4 : MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION	18

WS SC GP TC
X7

ANNEXE 1. ESTIMATION DU TEMPS MOYEN CONSACRÉ À L'ACTIVITÉ DE REPRÉSENTANT DU
PERSONNEL..... 20

ANNEXE 2. INDICATEURS DE SUIVI DU PRÉSENT ACCORD 21

ANNEXE 3. OBJECTIFS/ENJEUX PRÉVALANT À LA MISE EN PLACE D'UN PARCOURS DE CERTIFICATION
DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE SYNDICALE..... 22

ANNEXE 4. CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD..... 23

af sc 9D 7C
x7

Préambule

Dans la continuité de l'accord de 2004 ayant pour objet la mise en place et le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel au sein de FTSA et du premier accord Groupe de 2010 portant sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel 2010, les partenaires sociaux du Groupe France Telecom / Orange ont décidé de mettre en place un dispositif permettant l'accompagnement, le suivi et la valorisation de la carrière des représentants du personnel, acteurs essentiels du dialogue social. Le présent accord vient en cela compléter et/ou remplacer les dispositions mises en place par l'accord moyens aux OS de 2004 s'agissant de ses chapitres 5, 6 et 7.

Ce dispositif doit permettre de faciliter le passage entre activité professionnelle et activité de représentant du personnel en évitant toute forme de discrimination et en garantissant l'égalité de traitement. Il convient d'entendre par le terme « activité de représentant du personnel » toute activité relevant d'un mandat élu ou désigné et par le terme « activité professionnelle » toute activité inhérente à un service de l'entreprise. Il est toutefois rappelé que cette distinction opérée au sein de cet accord n'est utilisée qu'aux fins d'en faciliter la lecture. En effet, l'activité de représentant du personnel est de droit et de fait une activité professionnelle. En conséquence, la prise de fonction de représentant du personnel doit être facilitée et conciliée dans une recherche d'équilibre et de maintien d'un relais avec l'activité professionnelle.

Le Groupe France Telecom / Orange souhaite reconnaître les compétences additionnelles développées dans l'exercice de mandats, conscient qu'elles contribuent au développement individuel et professionnel de tous.

Le Groupe mettra en œuvre tous les moyens nécessaires afin que l'ensemble des salariés du Groupe soit associé à cette démarche pour un dialogue social au bénéfice de chacun.

Chapitre 1- Dispositions Générales

Le premier chapitre a pour objectif de définir un socle général commun à la gestion de la carrière des représentants du personnel (élu et désigné) et ce quelle que soit la part consacrée à l'activité de représentant du personnel sur leur temps de travail. Il est rappelé que l'on entend par « être permanent » le fait pour un salarié de consacrer, par cumul de mandat(s) ou par éventuel octroi de crédit temps complémentaire (CTC), la totalité de son temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel. Les salariés qui consacraient 100% de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel par l'intermédiaire d'une convention de gestion (cf. accord moyens aux OS de 2004) ne sont donc pas considérés comme des permanents au sens de ce texte.

Article 1.1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement au moins 50% du capital et listées en annexe 4.

Il concerne l'ensemble des salarié(e)s du Groupe susceptible de consacrer une part de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel.

Article 1.2 : La prise de mandat(s)

Le présent article formalise une méthodologie visant à clarifier et anticiper les difficultés susceptibles d'être rencontrées au sein d'un service ou département lorsqu'un salarié est amené à prendre un ou des mandat(s). On entend par service ou département l'entité de rattachement du salarié.

Article 1.2.1 : L'entretien de prise de mandat

A chaque prise d'au moins un mandat électif ou désignatif (quelle que soit la quotité de temps consacrée au mandat et que ce soit ou non le premier mandat du salarié) il est essentiel qu'un entretien soit formalisé par écrit entre le porteur de mandat(s) et son responsable hiérarchique.

Cet entretien est obligatoire et est réalisé par le responsable hiérarchique direct avec la possibilité d'un « participant tiers » pour chaque partie à l'entretien pouvant être :

- o un membre d'une organisation syndicale appartenant à l'entreprise ou tout autre salarié de l'entreprise, pour le porteur de mandat(s) s'il en formule la demande ;
- o un RH ou gestionnaire pour le responsable hiérarchique.

Cet entretien a pour objectif essentiel de mettre en œuvre l'articulation entre activité professionnelle et activité de représentant du personnel en adaptant si nécessaire le poste de travail et les objectifs, notamment grâce à une estimation partagée du temps moyen consacré à l'exercice du mandat (cf. annexe 1).

Cette estimation fait l'objet d'une synthèse écrite qui sera revue avec le manager (ou le RH de rattachement) en cas de variation significative sur la durée. L'entretien aura lieu dans les 2 mois suivants la prise du mandat ou la variation significative des mandats. Il est rappelé que cette estimation du temps consacré aux fonctions de représentants du personnel est instituée à titre indicatif et est principalement destinée à lever les ambiguïtés pouvant exister sur ce que recouvre cette notion. Elle servira également de base pour l'application des différents dispositifs du présent accord. Cette estimation ne remplace en rien les dispositifs de saisies des heures de délégation ou l'utilisation de bons de délégation.

Lors de l'entretien initial, le porteur de mandat(s) peut faire valoir ses souhaits en matière de formation tout en bénéficiant a minima des formations de début de mandature prévues par les textes applicables dans

Handwritten initials and marks: "OF", "SC", "X7", and "RC".

l'entreprise (cf. notamment les accords IRP de 2004 et 2010 évoqués au sein du préambule). Durant cet entretien, peut également être abordé si les parties en expriment le besoin :

- l'adaptation de la PVV, PVM et augmentation managériale, si le salarié en bénéficiait,
 - les éventuels aspects logistiques du mandat (validation des frais, voyages, ...),
 - les adaptations envisageables au régime horaire habituel,
 - le rappel des droits en termes de CA, JTL ainsi que les moyens légaux et conventionnels mis à disposition du porteur de mandat(s) (exemple : droits issus de l'accord de 2004 sur les moyens des OS et l'exercice du droit syndical à FTSA pour les salariés de France Telecom SA),
-
- son éventuel projet professionnel.

Article 1.2.2 : Possibilités d'aménagement ou de changement de poste de travail

L'entretien de début de mandature doit être l'occasion pour le porteur de mandat(s) d'aborder, s'il le souhaite, les possibilités d'aménagement de son poste de travail. Cet aménagement est réalisé en accord avec son responsable hiérarchique direct, notamment dans le cas où la charge de travail serait admise par les deux parties comme trop importante ou, le cas échéant, inadaptée (cette notion d'inadaptation doit rester exceptionnelle et se justifier au regard de critères objectifs). Les parties examinent les éventuelles difficultés rencontrées dans la conciliation entre activité professionnelle et de représentation du personnel. Ils déterminent les modalités d'ajustement qui feront l'objet d'une conclusion écrite entre les parties.

Un changement de poste de travail, selon les modalités prévues à l'article 3.2.1 de l'accord « Perspective – Emploi et Compétences – Développement Professionnel – Formation – Mobilité », peut être envisagé avec accord du salarié, de la DRS et/ou de la DRH, s'il ne réduit pas l'intérêt et la qualification de l'emploi et les possibilités d'évolution.

Le manager doit tenir compte de la présence d'un salarié mandaté dans son entité. Il veille donc à un aménagement particulier pour les représentants du personnel, y compris cadres et (ou) détenant des tâches managériales.

Même si la prise de mandat apparaît comme la période favorable pour aborder ces problématiques, il est toutefois rappelé que cette demande d'aménagement peut être formulée par le porteur de mandat(s) et le responsable hiérarchique à n'importe quel autre moment.

Article 1.2.3 : Modalités de prise en compte du temps de délégation attribuables aux fonctions de représentant du personnel

Il est rappelé que l'utilisation par le porteur de mandat(s) de ses heures de délégation est de droit. Quel que soit le temps que le salarié porteur de mandat(s) va être amené à consacrer à l'activité de représentant du personnel, il est essentiel que son équipe/son entité de rattachement puisse s'organiser en amont aux fins de compenser l'absence du salarié dans son service. En cela, chaque responsable hiérarchique doit, suite à l'évaluation partagée du temps consacré à l'exercice du mandat (cf. article 1.2.1 du présent accord), définir si besoin les modalités selon lesquelles la quotité de temps consacré à l'activité de représentant du personnel doit être prise en compte (adaptation des objectifs de l'équipe comme de la personne si nécessaire, remplacement éventuel, réorganisation interne au service de son activité, ...).

Les parties réaffirment qu'en aucun cas la présence d'un mandaté au sein d'une équipe ou d'un service ne doit pénaliser les autres salariés s'agissant des attributions des différentes parts variables dont ceux-ci peuvent bénéficier.

Article 1.3 : Suivi, évolution, développement des compétences des porteurs de mandat(s)

Article 1.3.1 : Mise en place d'un guide des compétences développées dans le cadre des mandats

Les parties réaffirment que l'activité de représentant du personnel ne peut être considérée comme un métier à part entière. Toutefois, il est indéniable que durant cette activité de représentant du personnel le porteur de mandat(s) ait pu développer et/ou acquérir de nouvelles compétences, en sus de celles acquises dans son métier. A cet effet, un guide des compétences, spécifique au porteur de mandat(s), est institué permettant de mieux appréhender et de valoriser les compétences développées par le salarié dans l'exercice de ses mandats et faciliter les passerelles avec les métiers du Groupe.

Utilisation

Le guide des compétences développées dans le cadre des mandats est à disposition de l'ensemble de la filière RH et des Oranges Avenirs. Il est à considérer comme une liste type des compétences pouvant être développées en fonction du mandat ou des mandats occupé(s). A cet effet, il met en valeur les compétences génériques développées sans pour autant qu'il soit question d'évaluation.

A titre d'illustration, ce guide peut notamment être utilisé par le porteur de mandat(s) afin de valoriser son activité de représentant du personnel lors d'un entretien de recrutement ou de réintégration. Il peut également lui permettre de mieux identifier ses éventuels besoins en formation.

Il est rappelé que ce guide est un outil supplémentaire mis à la disposition du porteur de mandat pour l'aider à promouvoir ses compétences de représentant du personnel en complément de ses compétences métiers. Celui-ci n'empêche donc en rien une analyse affinée et adaptée de chaque cas individuel notamment par le biais d'un bilan de compétences interne ou externe (ce dernier étant plus particulièrement indiqué pour les salariés consacrant plus de 50 % de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel.

Méthodologie d'élaboration

Une première version de ce guide présentant les différentes compétences acquises par grand type de mandat (Délégué du Personnel, Délégué Syndical, élu CE, élu CHSCT...) sera établie conjointement par un groupe de travail comprenant à la fois des porteurs de mandats et la Direction. Il sera édité et présenté pour avis à la commission de suivi qui se réunira la première année suivant la signature du présent accord.

Article 1.3.2 : Renforcer les entretiens pour l'amélioration du suivi des porteurs de mandat(s)

Article 1.3.2.1 : L'entretien d'évolution professionnelle

Le Groupe souhaite que les représentants du personnel désirant poursuivre ou non une activité de représentant du personnel puissent, à l'instar de tout salarié, bénéficier des entretiens d'évolution professionnelle afin de valoriser leur expérience de représentant du personnel et de faciliter le passage entre activité professionnelle et de représentant du personnel.

Comme mentionné à l'article 2.5 de l'accord « Perspective - Emploi et Compétences - Développement Professionnel - Formation - Mobilité », tout salarié(e) ayant au moins deux années d'activités peut bénéficier, au minimum tous les deux ans, d'un entretien d'évolution professionnelle sur la base du volontariat. C'est l'occasion pour le salarié de réfléchir à son avenir professionnel, d'évoquer ses souhaits et de faire un travail de synthèse sur des compétences acquises afin d'élaborer et de formaliser son projet professionnel. Les modalités sont définies conjointement avec le manager. Pour les permanents syndicaux, cet entretien est conduit par le service Ressources Humaines de rattachement.

Article 1.3.2.2 : Favoriser le recours au bilan de compétences

Le porteur de mandat(s) peut, s'il le souhaite, réaliser un bilan professionnel qui analyse notamment les principales activités effectuées ainsi que les compétences métiers et transverses. Ce bilan professionnel peut

être réalisé en interne ou en externe (ce dernier étant plus particulièrement indiqué pour les salariés consacrant plus de 50 % de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel et est susceptible d'appuyer l'entretien d'évolution professionnelle. Il est rappelé que le bilan de compétences est réalisable selon les mêmes conditions d'accès et à la même fréquence que tout autre salarié de l'entreprise.

Lorsqu'il est réalisé en interne le bilan de compétences peut, sur demande du porteur de mandat(s), faire état des compétences additionnelles acquises dans l'exercice du ou des mandat(s).

Article 1.3.2.3 : Plan de développement des compétences

Comme mentionné à l'article 2.5 de l'accord « Perspective - Emploi et Compétences - Développement Professionnel - Formation - Mobilité », un plan de développement des compétences sera, à la demande du salarié, établi avec le salarié et validé par le manager et le RH de proximité. Il pourra s'agir d'un parcours de professionnalisation, d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), d'un accompagnement personnalisé, de tutorat etc. Pour les permanents syndicaux, ce plan de développement des compétences est établi prioritairement avec le service Ressources Humaines de rattachement.

Article 1.3.3 : Promotions des porteurs de mandat(s)

Il est rappelé qu'une promotion s'entend comme une progression dans les grades des corps de la fonction publique ou par un changement de bande CCNT (ou classification d'autre convention collective de branche). Au moment de mettre en œuvre une promotion, c'est le parcours global du salarié, antérieur à sa promotion, qui est analysé ainsi que, le cas échéant, son potentiel à prendre en charge de plus grandes responsabilités.

Les parties affirment que le porteur de mandat(s) est, au même titre que tout salarié, éligible à l'obtention d'une promotion, cette dernière reconnaissant et valorisant un accroissement de compétences significatif et/ou une prise de responsabilités élargie d'un(e) collaborateur (collaboratrice) en continuité de son métier ou vers un nouveau métier.

Conformément à l'accord GPEC du 31 mars 2011, il est rappelé que le Groupe réaffirme sa volonté de permettre à chaque salarié(e) de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle. A cet effet, dans le cadre des entretiens individuels (EI), des dispositifs de formation pour les salarié(e)s de 45 ans n'ayant pas progressé d'au moins un niveau de qualification (bande CCNT ou classification d'autre convention collective de branche) au cours de leur carrière seront étudiés afin de les aider dans leur évolution professionnelle.

La promotion des porteurs de mandat(s) fera l'objet d'indicateurs de suivi tels que définis au sein de l'annexe 2 du présent texte.

Article 1.3.4 : Renforcer les formations en cours de mandature

Conformément à l'accord GPEC du 31 mars 2011, le Groupe France Télécom se fixe pour objectif de tendre vers une situation où chaque salarié suivra au moins une formation tous les 3 ans. A cet effet, le présent accord réaffirme que le porteur de mandat(s), quel que soit le temps consacré à l'activité de représentant du personnel, doit pouvoir développer et renforcer ses compétences.

En cela, l'employeur met à disposition du porteur de mandat(s) les formations suivantes :

- o Formations métiers et managériales : Les salariés mandatés qui exercent toujours une activité professionnelle parallèlement à leur activité de représentant du personnel bénéficient, comme tout salarié, de formations métiers. Ces formations contribuent au développement des compétences spécifiques aux métiers dans l'optique d'une progression ou d'un changement de métier. Ils ont également accès aux formations managériales dispensées par Orange Campus pour ceux qui exercent une fonction managériale.
- o Formations générales : tout porteur de mandat(s) peut prétendre à suivre les formations générales permettant de développer des compétences mobilisables dans plusieurs métiers

(bureautique, langues, télétravail etc.). Elles contribuent ainsi à la diversité des parcours professionnels des salariés.

- o Formations à l'exercice des mandats : tout porteur de mandat(s) peut développer ses compétences et connaissances des IRP notamment par l'intermédiaire du Congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale (CFESS) ou de formations spécifiques (DP, CHSCT...). Nonobstant les règles légales afférentes, le Groupe réaffirme que le contenu et le choix des organismes de formation appartient aux Organisations Syndicales dans le cadre des processus internes de formation.

Afin de faciliter l'accès des représentants du personnel, et notamment des permanents syndicaux, au catalogue de formation, les porteurs de mandat(s) sont invités à contacter le service RH de rattachement pour obtenir les informations nécessaires et pour échanger sur l'étude et la validation des éventuelles demandes de formation.

Article 1.3.5 : Droit individuel à la formation (DIF)

A l'instar de tous les salariés de l'entreprise, le porteur de mandat(s) quelle que soit la quotité de son temps consacré à l'activité de représentant du personnel acquiert des droits au DIF et peut utiliser ses heures dans les mêmes conditions que les autres salariés du Groupe.

Article 1.3.6 : Visite médicale

Le porteur de mandat(s) doit bénéficier d'une visite médicale selon la ou les fréquence(s) moyenne(s) en vigueur au sein de l'entreprise ou des services. Son manager de référence est garant du respect de cette obligation. A cet effet il est rappelé que chaque porteur de mandat(s) est tenu, au même titre que les autres salariés, de se rendre à cette visite médicale (notion d'obligation).

Article 1.4 : Suivi des réintégrations

Article 1.4.1 : Entretien de fin de mandat(s)

Les parties conviennent que la fin de mandat(s) ou la volonté du porteur de mandat(s) de réduire partiellement ou totalement le temps consacré à l'activité de représentant du personnel doivent être l'objet d'une vigilance particulière. A cet effet, les articles 2.3 et 3.7 ont pour objectif de formaliser une méthodologie d'entretien dit « fin de mandat(s) » selon la part consacrée à l'activité de représentant du personnel.

Article 1.4.2 : Possibilité d'un suivi personnalisé pour la recherche de poste par un conseiller Orange Avenirs

Les conseillers Orange Avenirs ont pour missions principales d'accompagner chaque salarié(e) dans sa démarche d'évolution vers un nouveau poste jusqu'à aboutissement. Par conséquent, Il est important que chaque salarié porteur de mandat(s) ou ex porteur de mandat(s) désirant ou devant reprendre une activité professionnelle partiellement ou totalement soit aidé dans sa démarche et à sa demande par un conseiller dédié d'Orange Avenirs de son périmètre géographique ayant connaissance du fait syndical.

Des entretiens réguliers ainsi que des dispositifs de formation et un bilan de compétences pourront être mis en œuvre en fonction du besoin.

Article 1.5 : Suivi dans un nouveau poste

Les dispositifs du présent article s'appliquent lorsque le salarié porteur de mandat(s) réintègre une activité professionnelle partiellement ou totalement au sein d'un nouveau poste.

Article 1.5.1 : L'entretien d'intégration dans un nouveau poste et le suivi avec le manager

Afin de veiller à la réussite de l'intégration du salarié à son poste, le manager doit accorder une attention particulière aux conditions d'accueil. Dès l'arrivée - ou le retour - le manager réalisera, avec le soutien éventuel d'un RH, un entretien d'intégration afin de définir avec le salarié les conditions d'exercice du poste (régime horaire, objectifs,...). Lorsque cela s'avèrera nécessaire, cet entretien sera également l'occasion de rappeler au salarié les principales fonctions de l'intranet du Groupe (déposer des demandes de congés, de formation etc.).

Article 1.5.2 : Suivi individuel de l'intégration dans un nouveau poste par un conseiller Orange Avenirs

Un suivi individuel sera fait par le conseiller Orange Avenirs un mois après la prise de poste, puis 3 mois avec possibilité d'un processus identique de reclassement sur un nouveau poste en cas d'échec d'intégration (cf. article 3.6 Accord « Perspective - emploi et compétences - développement professionnel - formation - mobilité »).

Article 1.6 : Autres Dispositions Générales

Article 1.6.1 : Accompagnement des managers et salariés des RH par la formation

Article 1.6.1.1 : Renforcer les formations des représentants de l'employeur dans les IRP

Dans une optique d'amélioration conjointe du dialogue social, les parties conviennent que, au même titre que les porteurs de mandat(s), les représentants de la Direction doivent être formés à la tenue des différentes IRP légales et conventionnelles.

A cet effet, au local comme au national, le Groupe met en place des formations à destination des représentants de l'employeur concernant les différentes IRP aux fins de mieux comprendre le rôle de chaque instance représentative du personnel et renforcer les connaissances de ses salariés sur les fondamentaux du droit syndical inhérent à ces différentes instances.

Article 1.6.1.2 : Renforcer les formations ayant trait à la connaissance des Organisations Syndicales et au dialogue social

Le Groupe met en place des dispositifs aux fins de professionnaliser les salariés du Groupe sur le champ des relations sociales. Parmi les publics visés, ces formations s'adresseront notamment au management de proximité, aux services RH et aux conseillers Orange Avenirs. Ces formations qui visent, à titre principal, à développer la sensibilité de chacun par rapport au fait syndical peuvent contribuer à diminuer les incompréhensions (ou a priori susceptibles d'exister) et ainsi permettre de faciliter le passage entre activité de représentant du personnel et professionnelle.

Lors de la mise en place de ces formations/séminaires, le Groupe n'exclut pas de proposer qu'une partie de celles-ci soient organisées de manière(s) commun(e)s aux porteurs de mandat(s) et aux salarié(e)s du Groupe.

Article 1.6.2 : Égalité de traitement quant aux outils de travail et à la mobilité interne

Il est rappelé que le salarié porteur de mandat doit être considéré à l'identique des autres salariés de son service. Aussi, et à l'exception du salarié qui consacrerait la totalité de son temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel (sauf à ce que ces outils figurent au sein de son contrat de travail), le porteur de mandat(s) conserve la disposition de ses outils de travail liés au poste occupé. L'utilisation des outils nomades doit être compatible avec l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Par ailleurs, l'exercice d'une activité de représentant du personnel n'obère a priori pas la possibilité d'une mobilité fonctionnelle et géographique et cela dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Article 1.6.3 : Information des porteurs de mandat(s) quant à la marche générale de l'entreprise

Afin de maintenir le lien avec l'activité professionnelle, il est important que les porteurs de mandat(s) du groupe France Telecom reçoivent les mêmes informations que l'ensemble des salariés. Les mandatés doivent donc être informés et conviés aux événements de leur entité de rattachement. Également, et à l'exception du salarié qui consacrerait la totalité de son temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel, les porteurs de mandat(s) doivent être conviés aux réunions d'équipe de leur service.

Chapitre 2 - Dispositions particulières relatives aux porteurs de mandat(s) consacrant moins de 50% de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel

~~Le présent chapitre concerne les porteurs de mandat(s) consacrant moins de 50% de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel. Il est rappelé que les dispositifs suivants s'apprécient au regard de l'estimation du temps consacré à l'activité de représentant du personnel défini au sein de l'article 1.2.1.~~

Les parties affirment que ces porteurs de mandat(s) conservent un lien fort avec l'activité professionnelle et doivent donc être considérés au même titre que les autres salariés. Il est également rappelé que la prise d'un ou de plusieurs mandat(s) est de droit et que ces porteurs de mandat(s) ne peuvent en conséquence être écartés de leur activité professionnelle. Ce chapitre 2 vient s'inscrire en complément des dispositions communes définies au chapitre 1.

Article 2.1 : Systématiser l'entretien individuel

Tous les porteurs de mandat(s) consacrant moins de 50% de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel sont soumis à des entretiens individuels réalisés selon la ou les fréquence(s) en vigueur dans l'entreprise. L'entretien se déroule entre le salarié porteur de mandat(s) et son responsable hiérarchique.

Ces entretiens ont pour objectif l'évaluation des compétences mises en œuvre dans le cadre de son activité professionnelle. Ils sont également l'occasion pour les parties de s'accorder sur les possibilités en termes de projet professionnel et sur les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Le salarié mandaté est invité à présenter ses observations et à répondre aux questions destinées à préciser ses motivations et préoccupations notamment en matière d'évolution professionnelle, promotionnelle et/ou salariale. Les modalités de réalisation de cet entretien individuel doivent être conformes à celles exposées au sein de l'article 3.2 de l'accord portant sur les principes généraux d'organisation du travail du 27 septembre 2010.

Les parties réaffirment qu'en aucun cas le responsable hiérarchique ne pourra tenir compte de l'activité de représentant du personnel pour asseoir l'évaluation professionnelle du salarié porteur de mandat(s).

Article 2.2 : Bénéficiaire des mêmes droits en matière de rémunération, de formation et de promotion

Le salarié porteur de mandat(s) dont le temps consacré à l'activité de représentant du personnel est inférieur à 50% peut bénéficier d'une promotion, au même titre et selon les mêmes règles que les autres salarié(e)s, dans le cadre de son activité professionnelle de son service de rattachement.

Il est également rappelé qu'au titre de la loi il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la formation professionnelle et l'avancement (art. L. 2141-5 du code du travail).

Il est précisément rappelé que seule l'activité professionnelle du salarié est évaluée en vue d'une promotion, en s'appuyant sur des éléments factuels, notamment les différentes appréciations des entretiens individuels.

Calcul de la part variable vendeur (PVV) et de la part variable managériale (PVM) :

Cet article annule et remplace les dispositions de l'article 5.3 de l'accord IRP de mai 2010.

Le calcul pour les porteurs de mandat(s) consacrant moins de 50% de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel et bénéficiant dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle d'une PVV ou PVM s'articule de la façon ci-après :

- o pour la partie consacrée à l'activité professionnelle, le salarié est évalué selon des objectifs proratisés sur le temps consacré à cette activité (en s'appuyant, par différence, sur l'évaluation partagée du temps consacré à l'activité de représentant du personnel défini à l'article 1.2.1) ;
- o pour la partie consacrée à l'activité de représentant du personnel (qui est donc nécessairement inférieure à 50 %) :

→ Calcul de la PVV pour la partie consacrée au mandat :

- Il est attribué la moyenne distribuée à l'ensemble des salariés du même niveau (bande CCNT ou classification d'autre convention collective de branche) de l'unité d'affectation du porteur de mandat(s) (AD, AVSC, CCOR, AE, etc.). La moyenne attribuée est celle des salariés bénéficiant du même plan de PVV que le porteur de mandat(s).
- A défaut de disposer d'une base comparative suffisamment significative pour pouvoir attribuer la moyenne, il est retenu la moyenne de l'enveloppe à distribuer.

→ Calcul de la PVM pour la partie consacrée au mandat :

- Il est attribué la moyenne distribuée à l'ensemble des salariés du même niveau (bande CCNT ou classification d'autre convention collective de branche) au regard de la part collective locale (c'est-à-dire l'indicateur d'attribution défini au niveau de l'unité considérée).
- A défaut de disposer d'une base comparative suffisamment significative pour pouvoir attribuer la moyenne, il est retenu le pourcentage moyen de l'enveloppe à distribuer.

Article 2.3 : Entretien de fin de mandat(s)

Le représentant du personnel qui verrait ses mandats prendre fin, se réduire ou qui ne souhaiterait plus occuper une activité de représentant du personnel bénéficie d'un entretien spécifique.

L'entretien est réalisé par le responsable hiérarchique avec la possibilité d'un « participant tiers » pour chaque partie à l'entretien pouvant être :

- o un membre d'une organisation syndicale appartenant à l'entreprise ou tout autre salarié de l'entreprise, pour le porteur de mandat(s) s'il en formule la demande,
- o un RH ou gestionnaire de carrières pour le responsable hiérarchique.

A l'instar de l'entretien de prise de mandat(s), cet entretien est avant tout à considérer comme un espace de dialogue et d'échange aux fins d'organiser au mieux le retour du salarié au sein de son service.

Chapitre 3 - Dispositions particulières relatives aux porteurs de mandat(s) consacrant 50 % et plus de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel

Les parties s'accordent à définir, en complément des dispositions communes définies au chapitre 1, des dispositions particulières pour les salariés consacrant 50% et plus de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel puisque par attribution d'un mandat national ou par cumul de mandats, ces derniers se voient assez vraisemblablement éloignés de leur activité professionnelle dans l'entreprise. Il est rappelé que les dispositifs suivants s'apprécient au regard de l'estimation du temps consacré à l'activité de représentant du personnel définie au sein de l'article 1.2.1.

Article 3.1 : Privilégier le maintien d'une activité professionnelle en parallèle d'une activité de représentant du personnel

Le fait pour le porteur de mandat(s) de consacrer 50% et plus de son temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel ne doit pas automatiquement signifier être encouragé à devenir permanent syndical, ce choix n'appartenant qu'au salarié concerné. Il est par ailleurs rappelé qu'il est de la responsabilité de l'entreprise et du salarié concerné de veiller à ce qu'un porteur de mandat qui deviendrait permanent syndical dispose des heures de délégation, de CTC ou a minima d'un écrit de l'entreprise rappelant que l'activité de représentant du personnel du salarié couvre l'intégralité de son temps de travail effectif.

Les parties s'accordent à dire que le maintien d'un lien avec l'activité professionnelle est bénéfique pour le dialogue social. En ce sens, Il est souhaitable que le maintien d'une activité professionnelle soit, autant que possible, privilégié afin que les porteurs de mandat(s) puissent concilier engagement syndical et activité professionnelle. Pour autant, le souhait de privilégier le maintien d'un lien avec l'activité professionnelle ne saurait réduire la possibilité pour un salarié d'exercer une activité de représentant du personnel à plein temps qui demeure un principe garanti par la liberté syndicale.

Article 3.2 : Évolution salariale : salaire, Calcul de la PVV et de la PVM

Cet article annule et remplace les dispositions de l'article 5.3 de l'accord IRP de mai 2010.

Les porteurs de mandats dont l'activité de représentant du personnel est égale ou supérieure à 50 % de leur temps de travail effectif bénéficient d'un calcul de leurs éventuelles primes variables (PVV et PVM), si ces derniers y sont éligibles, s'articulant de la façon ci-après.

→ Calcul de la PVV :

- Il est attribué la moyenne distribuée à l'ensemble des salariés du même niveau (bande CCNT ou classification d'autre convention collective de branche) de l'unité d'affectation du porteur de mandat(s) (AD, AVSC, CCOR, AE, etc.). La moyenne attribuée est celle des salariés bénéficiant du même plan de PVV que le porteur de mandat(s).
- A défaut de disposer d'une base comparative suffisamment significative pour pouvoir attribuer la moyenne, il est retenu la moyenne de l'enveloppe à distribuer.

→ Calcul de la PVM :

- Il est attribué la moyenne distribuée à l'ensemble des salariés du même niveau (bande CCNT ou classification d'autre convention collective de branche) de l'unité d'affectation du porteur de mandat(s), et au sein de cette unité, aux salariés éligibles au(x) même(s) indicateurs de la partie collective locale du plan.

- A défaut de disposer d'une base comparative suffisamment significative pour pouvoir attribuer la moyenne, il est retenu le pourcentage moyen de l'enveloppe à distribuer.

Par ailleurs les porteurs de mandat(s) consacrant 50% et plus de leur temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel bénéficient systématiquement de l'augmentation individuelle moyenne attribuée à l'ensemble des salariés de même niveau (bande CCNT ou classification d'autre convention collective de branche) de l'entité de rattachement.

Les cas de litiges individuels pourront être remontés en commission de suivi de national prévu par le présent accord.

Article 3.3 : Les promotions syndicales

Le salarié porteur de mandat(s) dont le temps consacré à l'activité de représentant du personnel est supérieur ou égal à 50% est de fait bien souvent éloigné de l'activité de son service. Il est en conséquence difficilement évaluable par sa ligne managériale sur son activité professionnelle originelle ce qui peut avoir pour conséquence de rendre difficile une reconnaissance de développement des compétences et l'obtention d'une éventuelle promotion associée.

Les parties s'engagent à revenir avant la fin de l'année 2011 sur le sujet afin de négocier un avenant au présent accord formalisant et/ou éventuellement redéfinissant le processus des promotions syndicales. Il est à noter la gestion actuelle des promotions syndicales perdurera jusqu'à conclusion de cet avenant.

Article 3.4 : Faire un point durant l'entretien de début de mandature sur les compétences du salarié

Les parties conviennent qu'un suivi de l'évolution des compétences professionnelles du salarié consacrant 50% et plus de son temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel est d'autant plus aisé dès lors qu'un point sur celles-ci a été préalablement réalisé. Ainsi, ces salariés sont invités à faire un point sur leurs compétences professionnelles. Ce point sera réalisé durant l'entretien de début de prise de mandat(s) mentionné à l'article 1.2.1.

Article 3.5 : Entretien annuel de suivi

Tout salarié consacrant 50% et plus de son temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel est invité à participer à un entretien annuel spécifique avec le service RH de rattachement.

Sur sa demande le porteur de mandat(s) peut se faire assister par un « participant tiers » pouvant être un membre d'une organisation syndicale appartenant à l'entreprise ou tout autre salarié de l'entreprise. Cette assistance est considérée comme temps de travail.

L'entretien aura pour objectif de faire un point sur la situation du porteur de mandat(s) en prenant en compte ses souhaits et objectifs en termes de carrière. Dans l'hypothèse où ce dernier envisage de reprendre une activité professionnelle, les conditions de sa réintégration pourront être convenues (formations, VAE, bilans de compétences etc.) en collaboration avec les services spécialisés de la Direction des Ressources Humaines.

Il est rappelé que le dispositif n'obère pas la possibilité pour le porteur de mandat(s) de réaliser un bilan de compétences externe pris en charge par l'entreprise.

Il est également rappelé qu'en complément de cet entretien annuel de suivi, et pour le cas où le salarié ne serait pas permanent syndical, il reste important que le salarié puisse avoir une discussion avec son responsable hiérarchique sur son activité professionnelle.

Article 3.6 : Mise en place d'un parcours de certification des Acquis de l'Expérience Syndicale

Les parties conviennent de mettre en place à titre expérimental sur deux promotions successives (avec possibilité de prorogation du dispositif à l'issue de cette période) une formation certifiante spécifique aux représentants du personnel du Groupe en lien avec un organisme externe afin de valoriser les compétences acquises par les porteurs de mandat(s) dans le cadre de l'exercice de leur activité de représentant du personnel (cf. annexe 3). Réservée chaque année à une population restreinte, cette formation est prise prioritairement dans le cadre du DiF. L'acceptation de la candidature est appréciée par l'organisme partenaire sur dossier et est ouverte à tout porteur de mandat exerçant en continu des fonctions de représentants du personnel à au moins 50% de leur temps de travail effectif et cela depuis au moins la durée d'une mandature.

Ce dispositif spécifique n'obère pas la possibilité offerte à chaque salarié, qu'il soit ou non porteur de mandat(s), de demander à réaliser une VAE ou autres modules de formation aux fins de faire reconnaître ses compétences métiers et transverses par un diplôme ou une certification.

Article 3.7 : Formaliser un retour à l'activité professionnelle

Il est convenu que le retour partiel ou total à une activité professionnelle d'un porteur de mandat(s) consacrant 50% et plus de son temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel doit faire l'objet d'un dispositif particulier permettant de mieux anticiper les conditions de ce retour.

Article 3.7.1 : Entretien avec le RH de rattachement pour formaliser un retour à l'activité professionnelle

Dans l'hypothèse d'une fin de mandat(s) ou lorsque le représentant du personnel souhaite reprendre une activité professionnelle – partiellement ou totalement – il est nécessaire que le salarié rencontre son service RH de rattachement afin de faire le point sur les conditions de cette évolution. Plusieurs hypothèses doivent être prévues comme la suppression totale ou partielle du poste initialement occupé par le représentant du personnel. Dans tous les cas, il apparaît souhaitable que ce dialogue nécessaire soit engagé le plus en amont possible du retour envisagé à l'activité professionnelle.

Dans le cas d'une suppression totale du poste, le salarié en sera informé dès la suppression afin qu'il puisse planifier son évolution professionnelle. Il se verra offrir trois propositions fermes de postes et personnalisées d'un niveau de classification au moins équivalent ainsi qu'un plan de formation formalisé et adapté (ceci dans le respect des modalités de l'article 3.2.1 de l'accord « Perspective - Emploi et Compétences - Développement Professionnel - Formation – Mobilité »). Ces propositions de postes tiendront compte des compétences professionnelles du porteur de mandat(s), celui-ci pouvant également faire valoir les compétences développées dans le cadre de son activité de représentant du personnel.

Aussi, même si un poste similaire au poste initialement occupé est toujours disponible, le responsable RH de rattachement formalise, si besoin, lors de l'entretien de réintégration un plan de formation visant le bon déroulement du processus de réintégration.

Dans le cadre de ce processus de réintégration, les parties s'accordent préalablement sur la date souhaitée de prise de poste.

Article 3.7.2 : Possibilité de promotion en lien avec une réintégration ayant lieu sur un poste ayant un niveau de classification supérieur

Lorsque le porteur de mandat(s) est amené à reprendre une activité professionnelle sur un poste nouveau, cette réintégration peut éventuellement intervenir sur un poste dont le niveau de classification est supérieur à celui du porteur de mandat(s).

Dans ce cas de figure particulier, le manager doit proposer au salarié un accompagnement en vue d'accéder au niveau de classification du poste conformément aux modalités décrites au sein de l'article 3.3.2 de l'accord GPEC du 31 mars 2011. En cas de réussite, le salarié est confirmé dans son nouveau poste, ce qui se traduit concrètement par une promotion au terme du parcours de développement des compétences.

EF

SC

AD

HC

X7

Chapitre 4 : Commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord et durée de l'accord

Article 4.1 : Commission de mise en œuvre et de suivi

Sans préjudice des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel, les parties conviennent de créer ~~une commission nationale de suivi de l'accord qui se réunira au cours de la première année suivant l'entrée en~~ vigueur de l'accord et les années suivantes sur demande de la Direction ou d'au moins une Organisation Syndicale représentative sur au moins un des CE du Groupe.

Il est à noter que les éventuelles situations de litiges individuels, que celles-ci résultent de l'application de cet accord ou aient plus globalement trait à la gestion de la carrière des porteurs de mandat(s) pourront également être remontées auprès de la commission de suivi du présent accord. La commission de suivi a en ce sens un rôle d'échange autour de ces situations individuelles potentiellement problématiques.

Article 4.2 : Structure de recours CAP/CCP

Conformément à l'accord sur le fonctionnement des IRP du 6 mai 2010, il est rappelé que les commissions CAP et CCP peuvent être saisies en cas de litige sur des situations individuelles sur demande du salarié concerné. Sans préjudice des prérogatives des commissions CAP/CCP, les parties rappellent comme mentionné ci-dessus que la commission de suivi peut également être un espace d'échanges autour de ces situations individuelles potentiellement problématiques.

Article 4.3 : Durée de l'accord et formalité de dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera pleinement en vigueur au 1^{er} décembre 2011.

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 DIRECCTE de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article 4.4 : 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.


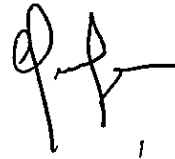
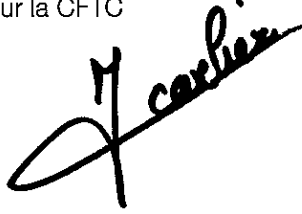
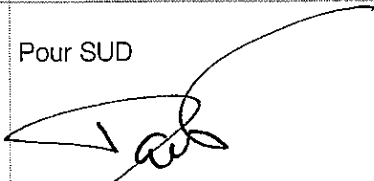
Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du nouveau code du travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2011

La Direction, pour le Groupe France Télécom


Carole Froucht
Directrice des Relations Sociales Groupe

Les Organisations Syndicales

Pour la CFDT 	Pour la CFE-CGC  (sans réserve) *	Pour la CFTC 
Pour la CGT	Pour FO	Pour SUD 

* Réserve CFE-CGC: ↑ Si la CFE-CGC/UNSA se félicite des avancées sur le périmètre des filiales, elle émet les plus vives réserves sur la légalité de certaines dispositions. La Direction entend spolier les personnels de droit privé à partir du code du travail, ce qui constitue un délit d'entrave et un refus de l'extension de son application aux personnels fonctionnaires en violation de la loi du 31 décembre 2003 qui le prévoit pourtant explicitement. En effet, la CFE-CGC/UNSA rappelle que le maintien d'un poste de travail et de ses attributs pour les salariés de droit privé en situation d'activité syndicale à temps plein est une obligation inscrite dans le code du travail. ↑ S.C.

Annexe 1. Estimation du temps moyen consacré à l'activité de représentant du personnel

Les parties conviennent qu'il est essentiel pour tous que la part que chaque porteur de mandat(s) consacre dans son temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel soit connue de son responsable hiérarchique et des services RH. A cet effet, comme rappelé à l'article 1.2.1, lorsque le salarié est amené à augmenter ou réduire le temps consacré à l'activité de représentant du personnel, une estimation du temps moyen consacré à l'activité de représentant du personnel doit faire l'objet d'une formalisation écrite partagée entre le salarié porteur de mandat(s) et le manager. Cette estimation sera transmise au service RH et/ou service relations sociales de rattachement du porteur de mandat(s) et devra être revue en cas de changement significatif sur la durée, à la hausse comme à la baisse (notamment en cas de passage du seuil de moins de 50% à plus de 50%).

La présente annexe vise, à titre indicatif, à présenter les principaux éléments susceptibles d'entrer en ligne de compte dans le calcul du temps moyen consacré à l'activité de représentant du personnel*. En tout état de cause, le salarié porteur de mandat(s) doit être en mesure de présenter les éléments qui concourent à établir l'estimation de son temps de représentant du personnel. Il est rappelé que cette estimation du temps consacré aux fonctions de représentants du personnel est instituée à titre indicatif et est principalement destinée à lever les ambiguïtés pouvant exister sur ce que recouvre cette notion. Elle servira également de base pour l'application des différents dispositifs du présent accord. Cette estimation ne remplace en rien les dispositifs de saisies des heures de délégation ou l'utilisation de bons de délégation.

Le temps moyen consacré à l'activité de représentant du personnel s'apprécie notamment au regard :

- o des heures de délégation légales et conventionnelles liées aux mandats électifs ou désignatifs pris au sein de l'entreprise ;
- o des heures de délégation légales et conventionnelles liées aux mandats électifs ou désignatifs pris en dehors de l'entreprise ou dans le cadre de détachements syndicaux hors entreprise. Peuvent notamment être regroupés dans cette catégorie les mandats suivants :
 - o maire ou adjoint, conseillers généraux et régionaux ;
 - o juges prudhommaux, conseiller du salarié ;
 - o membre de CAF, office HLM ;
 - o mandats fédéraux, confédéraux ;
 - o président, secrétaire ou trésorier d'UD, UR, section régionale ou nationale ;
 - o ... ;
- o des crédits temps complémentaires qui sont octroyés par l'Organisation Syndicale ;
- o des temps de tenue des réunions et d'éventuelles préparations de réunion prévues par les textes légaux et conventionnels en vigueur ;
- o des éventuels déplacements professionnels réguliers dans le cadre de l'activité de représentant du personnel qui seront à prévoir pris en charge par l'entreprise dans le cadre des textes légaux et conventionnels en vigueur ;
- o des éventuelles assistances portées au salarié dans le cadre des entretiens disciplinaires ;
- o ...

Dans la mesure du possible, l'estimation de ce temps moyen est effectuée en pourcentage du temps de travail effectif et est l'expression d'une moyenne constatée sur un trimestre type.

Cette estimation permet uniquement de définir la part du temps de travail effectif moyen que le salarié consacre à l'activité de représentant du personnel aux fins que son service/département de rattachement puisse s'organiser en conséquence. En effet, le contenu de ces heures de délégations bénéficie d'une présomption de bonne utilisation que ne saurait remettre en cause le présent accord.

* *N.B. : Il est rappelé que l'estimation du temps moyen consacré à l'activité de représentant du personnel peut s'avérer délicate, notamment dans le cadre de mandat(s) électif(s) au sein d'une IRP où l'activité est fortement dépendante des missions et dossiers présentées. Peut également s'entendre comme un changement significatif le fait pour un suppléant de devenir titulaire au sein d'une IRP.*

Annexe 2. Indicateurs de suivi du présent accord

Les parties conviennent de mettre en place les indicateurs de suivi suivant au sein de France Telecom SA (*1). Ces indicateurs de suivi feront chaque année l'objet d'une restitution spécifique en CCUES concomitamment à la présentation du bilan de l'accord salarial.

Les indicateurs communiqués seront les suivants :

- o **Augmentations Individuelles** moyennes en pourcentage en comparaison du budget moyen de l'accord salarial ;
- o **Part Variable Managériale** en valeur et pourcentage en comparaison de la cible budgétaire ;
- o **Nombre de promotions des porteurs de mandats** en comparaison avec celles intervenues à FTSA.

Niveau de granularité :

Les données seront présentées au global sur FTSA ainsi que pour chaque établissement principal en opérant les distinctions suivantes (*2) :

- o une distinction entre les porteurs de mandats consacrant moins de 50 % de leur temps de travail à l'activité de représentant du personnel et ceux consacrant 50 % et plus de leur temps de travail à l'activité de représentant du personnel ;
- o une distinction par Organisation Syndicale ;
- o une distinction par bande CCNT

Afin de respecter le principe de confidentialité, il est admis que les données présentées ne seront pas communiquées au niveau de granularité indiqué ci-dessus dès lors qu'elles concerneront moins de 7 porteurs de mandat(s) et/ou moins de 300 salariés.

La commission de suivi du présent accord pourra proposer des pistes d'améliorations de ces indicateurs.

** (1) Sans préjuger de la forme et des adaptations nécessaires que prendront ces restitutions, les filiales déclineront également annuellement ces indicateurs de suivi au niveau de leur CE ou CCE respectifs.*

** (2) Il est cependant convenu que l'indicateur sur le nombre de promotion des porteurs de mandats n'opérera pas de distinction entre OS ou en fonction de la quotité de temps consacré aux mandats lorsque celui-ci sera présenté par établissement principal. En revanche, cette distinction apparaîtra bien au niveau global de FTSA (c'est-à-dire tout établissement principal confondu).*

Annexe 3. Objectifs/enjeux prévalant à la mise en place d'un parcours de certification des Acquis de l'Expérience Syndicale

Cette annexe a pour objectif de présenter, à titre indicatif, les enjeux et modalités qui prévalent à la volonté des parties de mettre en place (à titre expérimental) une formation spécifique permettant de valoriser les acquis de l'expérience syndicale. L'objectif de cette formation est de reconnaître et valoriser les compétences développées dans le cadre du ou des mandat(s) par l'intermédiaire d'une certification. Elle contribue par la même à développer les compétences du représentant du personnel souhaitant poursuivre son activité de représentant du personnel ou faciliter les passerelles entre activité de représentant du personnel/activité professionnelle si le porteur de mandat(s) souhaite retrouver une activité professionnelle.

Pour ce faire, le Groupe souhaite s'appuyer sur un organisme reconnue dans le domaine (sur le modèle de la formation Sciences Po/Dialogues déjà mise en place au sein de certaines entreprises). La formation sera dispensée annuellement à une promotion restreinte (une douzaine de mandaté) et sera réservée au porteur de mandat(s), quelle que soit son appartenance syndicale, qui consacre au minimum 50% et plus de son temps de travail effectif à l'activité de représentant du personnel, et ce depuis a minima la durée d'une mandature (i.e. trois ans pour la mandature 2011-2014). L'examen des candidatures s'effectuera sur dossier (lettre de motivation et CV) et la Direction veillera, en concertation avec les Organisations Syndicales concernées, à ce que le niveau de la promotion soit homogène. La Formation abordera les domaines des relations sociales, de l'économie, de management, de stratégie d'entreprise et de méthodologie. La formation se conclura par la rédaction d'un mémoire encadrée par tutorat.

SC MC
X7

Annexe 4. Champ d'application du présent accord

Nom de la société
Almerys sas
Corsica Haut Débit
Orange Sports
FCR
SOFREGOM
Innovacom gestion
Francetel
Globecast France
Globecast Reportages
EGT S.A.
France Telecom Lease
Viaccess
w-HA
Nordnet
Telefact
Orange Distribution
Orange Promotions
Etrali France
Etrali SA
Orange France SA
Studio 37
Orange Vallée
Orange Cinéma Series
Gironde Haut Débit
Soft At Home
Orange Prestations TV
Orange Consulting
Data & Mobiles international
FT Marine
Orange Caraïbes
Orange Réunion
Equant France
Netia
Assistance Logiciels et Systèmes
Générale de Téléphone
SPM Telecom
Cityvox
Languedoc Roussillon Haut Débit
Multimedia Business Services
Neocles Corporate
Network Related Services
Silicomp-AQL
Obiane
FIME (Silicomp Management)
Orange Capital Investissement Management
France Télécom SA

OF

SC

MC

X7