




## Accord sur les moyens des Organisations Syndicales et l'exercice du droit syndical à FTSA

Accord conclu entre la Direction de France Télécom S.A., 6 place d'Alleray, 75505 Paris Cedex 15, représentée par Bernard BRESSON, en sa qualité de Directeur Exécutif de la Fonction Ressources Humaines Groupe, d'une part.


Et les organisations syndicales représentées respectivement par :

- pour la CFDT : Hervé MORLANN 

- pour la CFE-CGC : Hervé CORDES 

- pour la CFTC : Marc Naouche 

- pour la CGT :

- pour FO : Jacques LENOIR 

- pour SUD :

d'autre part

19 3 JUIL. 2004

# Sommaire

<b>Chapitre 1 : Champ d'application.....</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre 2 : Les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives.....</b>	<b>3</b>
Article 2.1 : Dispositions communes.....	3
Article 2.2 : Les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.....	8
Article 2.3 : Les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau d'un établissement principal (CE).....	12
Article 2.4 : Heures d'Information Syndicale (HIS).....	12
Article 2.5 : Espace Syndicats.....	13
<b>Chapitre 3 : Exercice du droit de grève.....</b>	<b>14</b>
<b>Chapitre 4 : Gestion des personnels exerçant une activité syndicale à temps plein sans mandat.....</b>	<b>14</b>
Article 4.1 : Convention de gestion.....	14
Article 4.2 : Principes d'affectation.....	14
<b>Chapitre 5 : Gestion du parcours professionnel des personnes exerçant une activité syndicale et des représentants du personnel.....</b>	<b>15</b>
Article 5.1 : L'aménagement du poste de travail.....	15
Article 5.2 : Appréciation professionnelle.....	15
Article 5.3 : Aide à l'orientation professionnelle.....	15
Article 5.4 : Bilan et projet professionnel.....	15
Article 5.5 : La formation professionnelle.....	16
<b>Chapitre 6 : Évolution de situation.....</b>	<b>16</b>
Article 6.1 : Évolution salariale.....	16
Article 6.2 : Suivi des situations individuelles.....	16
<b>Chapitre 7 : Le retour à une activité professionnelle.....</b>	<b>16</b>
Article 7.1 : Dispositions particulières pour la période transitoire.....	17
<b>Chapitre 8 : Dépôt légal et affichage.....</b>	<b>17</b>
<b>Chapitre 9 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....</b>	<b>17</b>
<b>Chapitre 10 : Interprétation.....</b>	<b>17</b>
<b>Chapitre 11 : Dénonciation.....</b>	<b>18</b>
<b>Chapitre 12 : Révision.....</b>	<b>18</b>
<b>Annexe 1 : Convention de gestion.....</b>	<b>19</b>

HM  
B3  
JL  
ny  
HC

## Préambule

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

Les transformations de l'environnement de France Télécom dans les domaines technologiques, de l'innovation, des marchés et des services offerts aux clients représentent des enjeux économiques et sociaux majeurs pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, leurs représentants et la direction de FTSA.

Le présent accord, portant sur les moyens aux organisations syndicales et au droit syndical à FTSA, traduit la volonté des signataires de prendre en compte les spécificités de l'entreprise, son histoire en matière de relations sociales et de faire de la négociation et de la concertation un enjeu majeur dans l'intérêt de l'entreprise et de son personnel.

Les parties signataires rappellent que doivent être respectées la liberté d'adhérer ou non à un syndicat ainsi que celle d'exercer ou non des activités syndicales ou de représentation du personnel.

FTSA s'engage à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière et prévoit des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles et syndicales dans des conditions satisfaisantes pour tous.

En conséquence, France Telecom met à la disposition des organisations syndicales des moyens conventionnels pour faire vivre et enrichir le dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise et réaffirme à cette fin que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise sont les interlocuteurs naturels du management.

## Chapitre 1 : Champ d'application

Cet accord définit :

- Les moyens conventionnels alloués aux organisations syndicales ;
- Les modalités d'exercice du droit syndical dans l'entreprise FTSA ;
- Les conditions de l'évolution professionnelle des représentants des organisations syndicales et des représentants du personnel.

## Chapitre 2 : Les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives.

Les dispositions du présent chapitre se substituent à celles prévues dans l'accord portant sur les moyens des organisations syndicales du 31 janvier 2002.

### Article 2.1 : Dispositions communes.

Les dispositions exposées ci-dessous s'appliquent à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou au niveau de l'établissement distinct au sens des comités d'établissement.

#### Article 2.1.1 : Affichage de l'information syndicale

JL  
HM  
m  
AC

Le contenu des affiches, tracts ou autres publications d'origine syndicale est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse conformément à l'article L.412-8 du Code du Travail.

L'affichage de documents d'origine syndicale s'effectue librement sur des panneaux distincts de ceux affectés aux DP et CE, de taille suffisante, prémunis contre d'éventuelles déprédations (panneaux fermés à clef). Ces panneaux sont placés dans des locaux facilement accessibles au personnel et sis hors des lieux ouverts aux clients. Chaque organisation syndicale dispose d'un panneau et d'une clef distincts. Elle désigne parmi ses membres de France Télécom la ou les personnes dépositaires de chacune des clefs et pouvant accéder aux panneaux.

Le responsable du service dans lequel a lieu l'affichage est avisé simultanément par la remise de la copie du ou des documents affichés. S'il estime que le contenu de ces documents contrevient aux dispositions précitées, il en informe l'organisation syndicale concernée.

Chaque membre du personnel a droit à l'information syndicale conformément aux dispositions légales.

#### Article 2.1.2 : Distribution de l'information syndicale dans les services

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués dans l'enceinte des bâtiments de France Télécom SA par toute personne de l'entreprise mandatée par l'organisation syndicale et sous réserve que la distribution :

- Concerne les personnels des services ;
- Se déroule hors des lieux fréquentés par les clients ;
- N'apporte pas de gêne importante à l'accomplissement du travail des membres du personnel ;
- Soit assurée par toute personne de l'entreprise en dehors de ses heures de travail, en pause ou en crédits d'heures (délégation ou crédit temps complémentaire)

Cette distribution pourra être effectuée par des salariés du Groupe FT mandatés par l'organisation syndicale. Les noms et qualité de ces personnes seront transmis, au plus tard, la veille, au chef d'établissement.

Les diffusions de documents syndicaux aux personnels de l'entreprise par messagerie et le SPAM (diffusion en grand nombre) ne sont pas autorisés par France Télécom SA (cf. accord de juillet 2000 et avenant sur l'évolution du site « espace syndicats ») sous réserve toutefois des dispositions de l'article 2.5 du présent accord.

#### Article 2.1.3 : Collecte des cotisations dans les services

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments de France Télécom selon les mêmes dispositions applicables pour la distribution des documents d'origine syndicale.

#### Article 2.1.4 : Réunions syndicales

Une réunion est définie comme syndicale lorsque la demande émane d'un représentant habilité par une organisation syndicale. Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions dans les bâtiments de France Télécom SA pendant ou en dehors des heures de service.

Cette réunion syndicale doit être demandée au responsable habilité de France Télécom SA au moins une semaine à l'avance. Aucun refus ne peut être lié à un motif tiré de l'ordre du jour de la réunion. La réunion syndicale organisée dans un local de France Télécom SA est accessible aux seuls représentants syndicaux et aux personnels du service concerné. La participation à une réunion syndicale de représentants syndicaux externes au service ou à France Télécom et dûment mandatés par l'organisation syndicale organisatrice est autorisée après que le Responsable de France Télécom en ait été informé et sans qu'elle soit subordonnée à son autorisation.

Les réunions syndicales ne peuvent affecter le bon fonctionnement des services et en particulier, avoir des incidences au regard du service offert aux clients. Ces réunions peuvent se tenir, sauf exception agréée par le management local, dans des salles de réunion (salles de cours, de conférence...) et hors des salles où existent des positions de travail ou des équipements techniques.

La responsabilité de la discipline et du respect des biens, des personnes et des conditions de sécurité, au regard du Responsable de France Télécom SA ayant autorisé la réunion, incombe à l'organisation syndicale organisatrice, pendant la durée de la réunion et lors de l'accès et du départ de cette réunion.

Ces réunions peuvent être de deux ordres :

#### Réunions statutaires des structures syndicales.

Elles peuvent se tenir en dehors ou pendant les heures de travail, dans le respect des dispositions susvisées et sachant que les participants doivent être, soit en dehors de leurs heures de travail, soit en crédit de temps complémentaire, soit en heures de délégation pendant toute la durée de la réunion.

Ces réunions statutaires s'adressent aux représentants du syndicat membres de la section syndicale concernée.

#### Réunions d'information des personnels

Des réunions d'information des personnels peuvent être organisées selon les dispositions susvisées à la demande de toute organisation syndicale en dehors des heures de service des participants. Cette réunion ne s'adresse qu'au personnel de l'entité où elle est organisée. Après concertation avec les responsables de France Télécom SA habilités, une réunion d'information peut être organisée pour les personnels de FranceTélécom SA d'un même bâtiment ou de plusieurs bâtiments situés à proximité.

L'attribution de salles pour les réunions d'information tenues en dehors des horaires de travail peut faire l'objet d'une contractualisation entre l'organisation syndicale organisatrice et le Responsable de France Télécom SA habilité portant sur :

- La durée de la réunion et le nombre de participants ;
- Les assurances que le service ne sera pas perturbé ;
- Le respect strict des horaires de travail ;
- La discipline et le respect des biens, des personnes et des conditions de sécurité dont l'adéquation entre la taille de la salle de réunion et le nombre de participants.

mm AC  
mm  
JL HM

#### Article 2.1.5 : Autorisations d'absence spécifiques.

Des autorisations d'absence spécifiques peuvent être demandées par tout représentant d'une organisation syndicale appelé à siéger au sein d'organismes extérieurs à France Télécom, à titre indicatif et conformément aux dispositions légales:

- Le conseil supérieur de la fonction publique ;
- Un comité économique et social régional ;
- Un conseil d'administration d'un organisme social ou mutualiste ;
- Un conseil d'administration des hôpitaux ;
- Un conseil d'administration d'établissement d'enseignement ;
- Un conseil des prud'hommes.

Ces autorisations d'absence spécifiques sont de droit sur simple présentation de la convocation à ces instances. La durée de ces autorisations comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion et une durée égale permettant de préparer la réunion et de réaliser le compte rendu.

Ces autorisations spéciales d'absence ne sont pas décomptées des heures de délégation et des crédits de temps complémentaires.

#### Article 2.1.6 : Réunions avec l'employeur

Les représentants des organisations syndicales ou du personnel bénéficient de temps pour participer aux réunions organisées par la direction.

Les réunions suivantes sont prises en charge :

- Les instances paritaires (CAP, CCP et Conseil Paritaire) ;
- Le conseil d'administration de France Télécom ;
- L'instance de groupe de France Télécom, le futur comité de groupe et le comité de groupe européen, conformément aux dispositions prévues par ces instances.

Ces autorisations d'absence spécifiques sont de droit sur simple présentation de la convocation à ces instances. La durée de ces autorisations comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion et une durée égale permettant de préparer la réunion et de réaliser le compte rendu.

Les éventuels frais de déplacements nécessaires pour la consultation des dossiers individuels pour les élus des instances paritaires sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

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

#### Article 2.1.7 : Protection pendant l'exercice du mandat contre le risque d'accident.

Les représentants du personnel bénéficient de la législation contre le risque d'accident de travail pendant la durée de l'utilisation de leurs heures de délégation ou de leur crédit de temps complémentaire ou d'une façon plus générale pendant l'exercice de leur mandat.

Article 2.1.8 : Exercice d'un mandat syndical dans un organisme extérieur à l'entreprise.

Tout agent fonctionnaire chargé d'un mandat syndical dans un organisme extérieur à l'entreprise et qui en formule la demande est de droit placé en position de détachement. Ce détachement est prononcé par décision du Président de France Télécom (art. 14 11° du décret du 16 septembre 1985). L'organisme pour lequel est prononcé le détachement statutaire devient l'employeur du bénéficiaire pour la durée du détachement.

Les conditions de réintégration des agents fonctionnaires sont celles prévues par les articles 22, 23 et 24 du décret du 16 septembre 1985.

Les salariés bénéficient du même droit. Dans ce cas, leur contrat est suspendu.

A l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Sauf accord entre les parties, le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant la fin de cette période.

Les demandes concernant l'exercice d'un mandat syndical dans un organisme extérieur à l'entreprise doivent être transmises à la DRH concernée.

Article 2.1.9 : Congé de formation économique, sociale et syndicale.

Tout membre du personnel peut obtenir des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale conformément aux dispositions de l'art. L. 451-1 du code du travail.

Tout membre du personnel a droit à un maximum de 12 jours annuel. Pour les animateurs de stage et pour les membres du personnel appelés à exercer des responsabilités syndicales, la durée totale annuelle ne peut excéder 18 jours.

Le montant consacré à la formation économique sociale et syndicale est 0,15 ‰ de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours. Toutefois, pour les deux premières années de la mise en œuvre de l'accord ce montant est fixé à 0,2 ‰ de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours.

La rémunération des délégués syndicaux est entièrement maintenue dès lors que les actions de formation sont intégrées et imputables sur le plan de formation et sont dispensées par un organisme de formation pour lequel l'entreprise a donné son accord.

Cette formation est obligatoirement réalisée par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou par un des organismes visés à l'article L.451-1 du Code du Travail.

Seuls ces organismes agréés sont habilités à délivrer une convocation à ces stages. Il est préconisé qu'elle soit jointe à toute demande de congé pour formation économique, sociale et syndicale.

La demande de congé pour formation économique, sociale et syndicale doit être déposée auprès du responsable de France télécom SA concerné au moins un mois avant la date de début de la formation. A défaut de refus argumenté dans un délai de 8 jours suivant la réception de la demande, le congé est réputé accordé.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de ce congé sont définies aux articles R 451-2 à R 451-4 du code du travail.

#### Article 2.1.10 : locaux syndicaux

France Télécom met à disposition des organisations syndicales représentatives des locaux au sein de ses bâtiments. Lorsqu'ils existent, ces locaux sont ceux mis à disposition des organisations syndicales dans le cadre de la désignation de leurs délégués syndicaux.

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

Les organisations syndicales représentatives qui n'auraient pas désigné de délégués syndicaux et qui occuperaient déjà un local syndical en propre au niveau d'un établissement principal ou secondaire pourront en garder le bénéfice.

#### Article 2.1.11 : Locaux départementaux et régionaux

Une négociation portant sur les modalités de prise en charge des locaux au niveau départemental et/ou régional sera ouverte avant la fin de l'année 2005.

Dans l'attente de cette négociation et dans le cas où ces locaux ne pourraient être maintenus au sein des bâtiments de l'entreprise, une concertation au niveau régional, déterminera les modalités de prise en charge du loyer annuel pour un local externe à FT SA.

#### **Article 2.2 : Les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise sont des acteurs reconnus et essentiels au développement du dialogue social.

Dans cet esprit et afin de favoriser leur fonctionnement, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficie d'un droit syndical supplémentaire sous la forme d'une :

- Contribution financière annuelle de fonctionnement ;
- Contribution aux dépenses de télécommunications ;
- Contribution aux moyens en personnel.

La contribution financière annuelle de fonctionnement et la contribution aux dépenses de télécommunications versées aux organisations syndicales sont exclusives de toute autre aide en nature ou financière.

Elles sont versées au plan national. Le mode de versement des contributions financières annuelles de fonctionnement ou de dépenses de télécommunications sera contractualisé entre l'entreprise et chaque organisation syndicale.

Les contributions de l'entreprise au fonctionnement des organisations syndicales se substituent à celles prévues dans l'accord portant sur les moyens des organisations syndicales du 31 janvier 2002.

#### Article 2.2.1 : Contribution financière annuelle de fonctionnement.

Pour déterminer le montant global de cette contribution supplémentaire au droit syndical, il est convenu de reconduire les montants constatés en 2004 au prorata de l'évolution des



effectifs actifs. Son évolution dans le temps sera calculée chaque année selon la même règle.

#### Article 2.2.2 : Répartition de la contribution financière annuelle de fonctionnement.

La contribution annuelle de fonctionnement est constituée :

- D'une partie fixe correspondant à 35% du montant global de la contribution financière répartie de façon égale entre chaque organisation syndicale.
- D'une partie variable, déterminée en fonction du nombre de suffrages recueillis par chaque organisation syndicale au premier tour des élections professionnelles des comités d'établissement.

Une période de transition qui prend fin le 31 décembre 2006 est mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour assurer le passage de la répartition de la contribution financière actuelle à la répartition cible telle que précisée ci-dessus.

La contribution financière est versée chaque début de mois par douzième à l'organisation syndicale qui en assure la gestion. Pour la première année de mise en place de cette mesure, les versements seront faits à chaque début de quadrimestre.

#### Article 2.2.3 : Contribution aux dépenses de télécommunications.

Pour déterminer le montant global de la contribution aux dépenses de télécommunications, il est convenu de reconduire le montant global constaté en 2004 au prorata de l'évolution des effectifs actifs et ajusté en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix des services de télécommunications des ménages. L'évolution dans le temps de cette contribution sera calculée chaque année selon les mêmes règles.

Les organisations syndicales s'attacheront à optimiser leurs factures de télécommunications en fonction des offres tarifaires de France Télécom.

#### Article 2.2.4 : Répartition de la contribution aux dépenses de télécommunications.

La contribution annuelle aux dépenses de télécommunications est constituée :

- D'une partie fixe correspondant à 45 % du montant global de la contribution financière répartie de façon égale entre chaque organisation syndicale.
- D'une partie variable, déterminée en fonction du nombre de suffrages recueillis par chaque organisation syndicale au premier tour des élections professionnelles des comités d'établissement.

Une période de transition qui prendra fin le 31 décembre 2006 est mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour assurer le passage de la répartition de la contribution aux dépenses de télécommunications actuelles à la répartition cible telle que précisée ci-dessus.

La contribution aux dépenses de télécommunications de France Télécom est versée par tiers. Le dernier versement est soumis à la production d'un état récapitulatif exhaustif des factures émanant de France Télécom ou de ses filiales. France Télécom pourra demander des précisions ou des justificatifs en cas de besoin.

#### Article 2.2.5 : Crédit de temps complémentaire.

France Télécom souhaite poursuivre sa contribution sous forme de crédit de temps complémentaire au fonctionnement des organisations syndicales.

JL 13/7  
HM  
nn  
AC

Afin de permettre aux organisations syndicales de jouer pleinement leur rôle dans le cadre de la mise en place des instances représentatives du personnel, les parties conviennent d'une période qui permettra aux organisations syndicales d'adapter leurs structures au fonctionnement nouveau induit par les lois et règlements du Code du Travail.

En conséquence, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise bénéficient conventionnellement de crédit de temps complémentaire au droit syndical.

Pour le suivi de cette action, des bilans en fin d'année seront réalisés entre la direction de l'entreprise et chaque organisation syndicale.

Article 2.2.6 : Crédit de temps complémentaire pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2007.

Les parties signataires du présent accord conviennent de prendre en compte :

- Le rôle nécessaire et important des organisations syndicales dans la mise en place opérationnelle des instances représentatives du personnel.
- La nécessité d'adaptation des moyens de fonctionnement des organisations syndicales à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel.

En conséquence, la contribution de l'entreprise en crédit de temps complémentaire nécessaire au fonctionnement de l'ensemble des organisations syndicales est fixée à l'équivalent de 300 temps plein au 31 décembre 2007 (sur la base de calcul de 1596 heures annuelles pour un temps plein).

Une période de transition qui prend fin le 31 décembre 2007 est mise en place à compter de l'entrée en vigueur de l'accord pour assurer le passage progressif de la répartition de la contribution actuelle en crédit de temps complémentaire à la répartition définie à l'article ci-dessous.

Article 2.2.7 : Répartition des crédits de temps complémentaires.

Au 31 décembre 2007, la répartition par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise du crédit de temps complémentaire visé à l'article 2.2.6 du présent accord sera faite de la façon suivante :

- D'une partie fixe égale à 20% du montant global du crédit de temps complémentaire répartie de façon égale entre chaque organisation syndicale. ;
- D'une partie variable, déterminée en fonction du nombre de suffrages recueillis par chaque organisation syndicale au premier tour des élections aux comités d'établissement qui devraient se dérouler durant l'année 2007.

Article 2.2.8 : Clause de révision des moyens complémentaires.

Après les élections des instances représentatives du personnel prévues en 2007 et avant le 31 décembre 2007, les parties conviennent de renégocier le niveau des moyens complémentaires accordés par l'entreprise de façon à les adapter à la mise en place des instances représentatives du personnel et à l'évolution des effectifs.

Cette révision des moyens humains interviendra ainsi après chaque cycle électoral jusqu'à ce que, à terme, les moyens complémentaires alloués par l'entreprise soient comparables à ceux des grandes entreprises françaises.

JL My  
HM  
17 He

Article 2.2.9 : Modalités de gestion du crédit de temps complémentaire.

La répartition par organisation syndicale et par périmètre d'établissement principal est effectuée en concertation avec la DRH Groupe sur la base de la répartition actuelle.

Crédit de temps complémentaire attribué par l'organisation syndicale à un salarié doté d'un mandat électif et/ou désignatif.

Lorsque du crédit de temps complémentaire est attribué par une organisation syndicale à un de ses membres doté d'un mandat électif et/ou désignatif, la direction de l'entreprise est informée préalablement du nombre d'heures - ainsi attribué. La gestion du crédit de temps complémentaire se fait selon les règles de gestion des heures de délégation. Le crédit de temps complémentaire est identifié comme tel dans le cadre de la gestion des bons de délégation.

Chaque organisation syndicale fixera chaque début de semestre le volume global de crédit de temps complémentaire par comité d'établissement et le communiquera chaque début de semestre à la DRH Groupe.

Les organisations syndicales informeront également chaque début de semestre chaque chef d'établissement principal de la liste précise des allocataires avec leurs dotations de crédit de temps complémentaire.

Crédit de temps complémentaire attribué par l'organisation syndicale à un salarié exerçant auprès du syndicat une activité équivalente à plus d'un mi-temps.

Lorsque le crédit de temps complémentaire est attribué par un syndicat à une personne exerçant auprès du syndicat une activité équivalente à plus d'un mi-temps, une concertation entre le syndicat et le service concerné définira les périodes d'activité syndicale dans l'intérêt commun du service de rattachement et du fonctionnement du syndicat. Dans ce cas, seules des raisons exceptionnelles liées à l'activité du service pourront remettre en cause, nécessairement en nombre limité, les périodes d'activité syndicale convenues en concertation.

Chaque organisation syndicale fixera le volume global annuel de crédit de temps complémentaire par établissement principal et le communiquera chaque début d'année civile à la DRH Groupe avec le nombre précis d'heures par périmètre de comités d'établissement.

Les organisations syndicales informeront également chaque chef d'établissement principal de la liste précise des allocataires avec leurs dotations de crédit de temps complémentaire.

Toute demande de crédit de temps complémentaire supplémentaire sera gérée en concertation avec le responsable France Télécom sous réserve des seules nécessités de service avec un délai de prévenance d'une semaine.

Crédit de temps complémentaire attribué par l'organisation syndicale à une personne exerçant auprès du syndicat une activité équivalente à moins d'un mi-temps.

Lorsque le crédit de temps complémentaire est attribué par un syndicat à une personne exerçant auprès du syndicat une activité équivalente à moins d'un mi-temps, les crédits de temps sont accordés sous réserve des seules nécessités de service. La demande d'absence doit être déposée au moins une semaine à l'avance.

En l'absence de réponse du responsable habilité dans les 3 jours qui suivent la date de dépôt de la demande, l'absence est réputée accordée.

Chaque organisation syndicale fixera le volume global semestriel de crédit de temps complémentaire et le communiquera chaque début de semestre à la DRH Groupe avec le nombre précis d'heures par périmètre de comités d'établissement.

Les organisations syndicales informeront également chaque chef d'établissement principal au moins une semaine à l'avance du ou des allocataires avec les dotations de crédit de temps complémentaire.

Le temps passé en crédit de temps complémentaire ne doit pas entraîner de perte de salaire.

### **Article 2.3 : Les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau d'un établissement principal (CE).**

Les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise qui ont obtenu lors des dernières élections aux comités d'établissement plus de 5% de l'ensemble des suffrages valablement exprimés bénéficient d'un droit syndical supplémentaire aux dispositions prévues par le code du travail.

Ce droit supplémentaire consiste en l'attribution d'un crédit de temps complémentaire correspondant à 1596 heures par organisation syndicale concernée.

Une période de transition qui prendra fin le 31 décembre 2007 est mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour assurer le passage de la contribution en crédit de temps actuelle à la répartition cible telle que précisée ci-dessus.

### **Article 2.4 : Heures d'Information Syndicale (HIS)**

Tout membre du personnel de France Télécom SA peut, chaque mois, participer à une heure d'information tenue par l'organisation syndicale de son choix sur son temps de travail.

#### **Article 2.4.1 : Dépôt des demandes**

Les demandes doivent être déposées auprès du Responsable de France Télécom SA habilité (Chef de service, Directeur d'unité opérationnelle ou leur représentant) par le représentant mandaté par l'organisation syndicale.

#### **Article 2.4.2 : Modalités d'organisation**

Les modalités d'organisation sont définies en concertation de façon à permettre à tout membre du personnel qui le souhaite de participer à une heure d'information syndicale mensuelle de son choix en prenant en compte les impératifs de fonctionnement du service et principalement le maintien des horaires d'ouverture aux clients. Ceci peut conduire à tenir l'heure mensuelle d'information sur plusieurs séances.

Pour ce faire, lorsque les dates et les heures de la réunion mensuelle sont fixées, le recensement du nombre de participants éventuels est organisé.

Il est autorisé de tenir plusieurs séances d'une heure de façon à permettre aux membres du personnel qui travaillent dans des cycles différents de participer à une heure d'information syndicale.

JL HM<sup>M3</sup>  
nn AK

Il est possible, en concertation avec les Responsables de France Télécom concernés, de regrouper dans une même heure d'information plusieurs services situés dans un même corps de bâtiments.

#### Article 2.4.3 : Modalités particulières

Dans les établissements secondaires où les personnels sont éloignés, il est possible, après concertation :

- De regrouper plusieurs heures d'information syndicale mensuelles dans la limite de 3 heures par trimestre et par personne ;
- D'utiliser la télé-réunion pour tenir une heure mensuelle d'information. Les personnes sont regroupées dans des salles équipées à cet effet. La participation à la télé réunion à partir de son poste de travail n'est en aucun cas autorisée.

#### Article 2.4.4 : Les animateurs des réunions

Le temps consacré à l'animation des heures d'information syndicale par les représentants mandatés par leur organisation syndicale, est pris sur leur crédit de temps complémentaire ou leurs heures de délégation pour les représentants élus ou désignés.

#### Article 2.4.5 : Modalités d'organisation des réunions

Les modalités d'organisation des heures d'information syndicale mensuelles peuvent faire l'objet d'une concertation entre l'organisation syndicale organisatrice et le responsable habilité de France Télécom SA. Sont ainsi définis :

- Le nombre de participants ;
- Les horaires ;
- Le nom des intervenants extérieurs ;
- L'affectation des salles ;
- La discipline et le respect des biens, des personnes et des conditions de sécurité, notamment l'adéquation entre la taille de la salle de réunion et le nombre de participants.

#### Article 2.5 : **Espace Syndicats**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise bénéficient d'un panneau d'affichage électronique appelé Esp@ce Syndicats comportant des informations d'origine syndicale. Ce panneau est hébergé au sein de l'Intranet de l'entreprise.

Les conditions et les termes des accords du 31 juillet 2000 demeurent valides.

L'entreprise souhaite en parallèle une évolution du dispositif technique et matériel. A ce titre, les dispositions suivantes sont prises :

- La capacité de chaque site de l'Espace Syndicats est porté à 100 méga-octets ;
- La mise à disposition d'une solution sécurisée de connexion à distance permettant la publication et à la mise à jour des données. Ce dispositif sera effectué via un ordinateur portable qui sera mis à la disposition de chaque organisation syndicale.

JL HM  
mm  
AFC

L'hébergement et les frais liés à la mise en œuvre restent à la charge de l'entreprise. Les produits consommables restent à la charge des organisations syndicales.

L'utilisation du réseau n'autorise pas certaines pratiques telles que la diffusion de documents en nombre (spamming), le téléchargement de vidéos, les « applets » Java et autres moteurs de recherche comme précisé dans les accords du 31 juillet 2000.

Le non-respect des règles d'utilisation de l'intranet pourra entraîner le retrait temporaire de la solution sécurisée de connexion à distance ou la fermeture du site.

Une formation, pour 2 personnes par organisation syndicale d'une durée équivalente à 2 fois 2 jours tous les 4 ans, est prise en charge par l'entreprise afin de permettre une meilleure appropriation des outils de conception et outils graphiques pour la gestion des sites.

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

### **Chapitre 3 : Exercice du droit de grève.**

L'exercice du droit de grève s'effectue dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

### **Chapitre 4 : Gestion des personnels exerçant une activité syndicale à temps plein sans mandat.**

#### **Article 4.1 : Convention de gestion**

L'ensemble des personnes exerçant une activité syndicale à temps plein sans mandat électif ou désignatif bénéficie des garanties de non discrimination prévues dans cet accord.

Ces personnes bénéficient d'une convention établie entre l'intéressé, l'organisation syndicale et l'entreprise. Elle a pour objet de définir les conditions matérielles dans lesquelles la personne exercera une activité syndicale et les modalités de retour à une activité professionnelle.

Un code identifiant et une adresse messagerie dans l'intranet de l'entreprise sont en outre attribués à chaque personne. Un lien sera créé entre cette adresse intranet FT et l'adresse du lieu où la personne concernée exerce son activité syndicale.

Un modèle de cette convention est annexé à cet accord.

#### **Article 4.2 : Principes d'affectation.**

Les personnels exerçant une activité syndicale à temps plein doivent être affectés sur un établissement de l'entreprise.

Cette affectation se fait en priorité sur l'établissement dont est originaire le salarié ou à défaut sur un autre établissement du bassin d'emploi en tenant compte des compétences et du parcours professionnel de la personne en concertation entre l'entreprise et l'organisation syndicale.

Les modalités d'affectation dans le bassin d'emploi où est situé la nouvelle résidence de l'intéressé sont applicables dès lors que la durée consacrée à l'activité syndicale de 5 ans est atteinte (cf, dispositions de convention de gestion).

## **Chapitre 5 : Gestion du parcours professionnel des personnes exerçant une activité syndicale et des représentants du personnel.**

L'ensemble des dispositions ci-dessous s'applique indifféremment aux personnes qui exercent une activité syndicale titulaires ou non d'un mandat.

La gestion de l'évolution professionnelle des membres du personnel titulaires d'un mandat ou exerçant une activité syndicale ne saurait prendre en compte leur appartenance syndicale. L'appréciation prend en compte les critères retenus pour toutes les personnes, relatifs à la maîtrise du poste, au développement des compétences et à l'atteinte des objectifs.

Les parties signataires réaffirment la nécessité d'aider les personnes mandatées ou exerçant une activité syndicale à assumer leur responsabilité syndicale en respectant un juste équilibre avec leur activité professionnelle.

Cet engagement est considéré par la Direction et les Organisations Syndicales comme un élément important dans la vie professionnelle et la carrière des intéressés.

### **Article 5.1 : L'aménagement du poste de travail**

En cas de nécessité, il peut être envisagé, en concertation avec la personne et afin de tenir compte de sa moindre disponibilité professionnelle, une adaptation de l'organisation du travail en veillant à préserver l'intérêt du service ainsi que l'exercice des responsabilités syndicales de l'intéressé.

Cette question peut être évoquée, à la demande de l'intéressé, à l'occasion des entretiens individuels. La fixation des objectifs professionnels sera adaptée en fonction du nombre d'heures que représente le temps passé à son activité de représentant du personnel.

### **Article 5.2 : Appréciation professionnelle**

Les parties signataires affirment que l'appréciation d'une personne en activité syndicale ou dotée d'un mandat consiste en la seule appréciation de sa prestation professionnelle, laquelle doit être effectuée par sa hiérarchie sans discrimination liée à son activité syndicale.

Comme tout membre du personnel, la personne bénéficie d'un entretien individuel annuel avec son responsable hiérarchique. Les personnes en activité syndicale à temps plein peuvent bénéficier d'un entretien avec le représentant de leur entité de rattachement au moins une fois tous les trois ans.

Les objectifs managériaux fixés seront modulés au prorata du temps nécessaire à l'exercice du mandat.

### **Article 5.3 : Aide à l'orientation professionnelle**

Les représentants du personnel bénéficient auprès de leur responsable hiérarchique d'une aide à l'orientation professionnelle à l'occasion de l'entretien individuel annuel.

Cet entretien permet de faire un point sur les perspectives d'évolution et de préparer le cas échéant le retour à une activité professionnelle.

### **Article 5.4 : Bilan et projet professionnel**

Les représentants bénéficient à leur demande, notamment dans la perspective d'une décroissance de leur engagement, d'une aide à l'orientation comportant l'établissement d'un bilan de compétences ou professionnel et l'élaboration d'un projet professionnel.

JL  
HM  
m  
AC

La faisabilité du projet professionnel est étudiée, en fonction des compétences et aptitudes de l'intéressé et des possibilités de l'entreprise, sous la responsabilité du responsable hiérarchique assisté du service des ressources humaines de l'entité.

Pour le représentant du personnel détenteur d'un mandat au niveau de l'entreprise, le projet professionnel est établi en relation avec la DRHG.

Cette aide à l'orientation professionnelle peut être renouvelée selon une périodicité quinquennale.

#### **Article 5.5 : La formation professionnelle**

Comme pour tout membre du personnel, la formation professionnelle contribue au maintien et au développement du professionnalisme et à la réalisation des projets professionnels des représentants du personnel.

Ils ont accès aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres personnels.

#### **Chapitre 6 : Évolution de situation.**

L'ensemble des dispositions ci-dessous s'applique indifféremment aux personnes qui exercent une activité syndicale titulaires ou non d'un mandat.

#### **Article 6.1 : Évolution salariale.**

Comme pour tout membre du personnel, les évolutions de rémunération (part variable, part variable vendeur et part fixe de la rémunération) des personnes en activité syndicale même partielle sont déterminées selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise, sur la base de leur prestation professionnelle et de l'expérience acquise dans l'exercice du métier.

Ainsi, les personnes mandatées ou exerçant une activité syndicale qui ont droit à une part variable ou une part variable vendeur verront leurs objectifs managériaux modulés au prorata du temps nécessaire à l'exercice du mandat.

Ces points seront abordés au cours des entretiens annuels prévus avec chaque représentant du personnel.

Les personnes en activité syndicale à temps plein ont droit à une évolution de la rémunération (part fixe et part variable) basée sur la moyenne perçue par les salariés de même niveau du service concerné.

En cas de difficulté d'appréciation du fait de la double mission, il sera considéré qu'elles doivent normalement bénéficier de la moyenne des augmentations individuelles des salariés de même niveau de leur service de rattachement.

#### **Article 6.2 : Suivi des situations individuelles.**

Les organisations syndicales soumettent à la direction, avec accord des intéressés, les éventuels cas particuliers de personnes en activité syndicale même partiellement dont la situation leur semblerait devoir être réexaminée.

#### **Chapitre 7 : Le retour à une activité professionnelle.**

En cas de décroissance de l'engagement syndical et dans l'esprit de favoriser au mieux une continuité entre activité professionnelle et mandat de représentation, les personnes les plus

BM  
HM  
JC  
ny  
He



fortement engagées en temps dans l'exercice d'une activité syndicale bénéficient des dispositifs de soutien suivant :

- Entretien de reprise d'une activité professionnelle ;
- Aide à l'orientation ou le cas échéant, d'actualisation du projet professionnel ;
- Propositions de postes ;
- Formation d'adaptation d'une durée variable selon les nécessités, et définie en concertation avec l'intéressé.

L'information du service de rattachement lors du retour à une activité professionnelle plus importante ou totale sera communiquée au service concerné avec un préavis de 3 mois.

Un entretien, sous la responsabilité du service de rattachement, est conduit de façon à faire le point sur les souhaits de l'intéressé et les modalités d'accompagnement au retour à l'activité professionnelle.

A la demande du salarié, il est réalisé un bilan professionnel ou de compétences qui permettra de définir un projet professionnel et/ou de formation.

Trois propositions de poste seront formulées à l'intéressé à l'appui des éléments actés lors de l'entretien de reprise d'activité.

En cas de désaccord sur les 2 premières offres, la troisième offre sera proposée en priorité au sein des résidences les plus importantes du bassin d'emploi d'origine.

Les mesures d'accompagnement prévues dans cet article sont mises en œuvre dès que la demande de retour en activité professionnelle est formulée.

#### **Article 7.1 : Dispositions particulières pour la période transitoire**

Pendant la période transitoire allant jusqu'au 31 décembre 2007, les personnes concernées par un retour à une activité professionnelle sont gérées par le service de rattachement. La Direction des Relations Sociales France apporte son soutien à cette opération.

Ainsi, chaque candidat au retour à l'activité professionnelle sera reçu dans le mois suivant sa demande par le service de rattachement. Une proposition de poste définitive (trois si nécessaire) devra s'effectuer au plus tard dans les quatre mois suivant la demande de retour à une activité professionnelle.

#### **Chapitre 8 : Dépôt légal et affichage**

Le présent accord est déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Cinq exemplaires sont transmis à la Direction Départementale du Travail de Paris. Il fait l'objet d'un affichage dans les conditions légales.

#### **Chapitre 9 : Entrée en vigueur et durée de l'accord**

L'accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Par exception, les dispositions des articles 2.5, 4.1, 4.2, 5.2, 6.1 et 7 du présent accord entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2004.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Chapitre 10 : Interprétation**

HH m3  
JL  
m  
AC

Les parties signataires peuvent déposer une demande d'interprétation.

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

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

Les parties signataires disposent d'un mois après cette réunion pour formuler leur interprétation.

## **Chapitre 11 : Dénonciation**

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

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

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

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

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise participe à cette négociation.

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

## **Chapitre 12 : Révision.**

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

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

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise participent à la négociation de révision de l'accord.

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

113  
HM JC  
mm HLC

## Annexe 1 : Convention de gestion

### CONVENTION DE GESTION DE M. PERMANENT SYNDICAL

La présente convention a pour objet de définir les modalités de la gestion de M.....exerçant des activités syndicales à temps plein pris sur l'enveloppe de .....

#### I - GESTION :

Pendant la durée de l'attribution de ce droit par la fédération ....., M.....est affecté à la ....., dont il relève pour toutes les décisions relatives à l'évolution de sa situation administrative (rémunération, carrière, formation ...).

Toutes les opérations de gestion courante le concernant sont effectuées par le CSRH de .....

#### II - CONDITIONS PENDANT LA NOUVELLE AFFECTATION :

Lors de l'affectation, M. .... :

- conserve le niveau de rémunération perçu dans le service d'origine (salaire global brut, avantage monétaire dégressif ou autre sujétion de même nature) ;
- perçoit un remboursement de la part de frais de transport correspondant au minimum à celle attribuée dans la zone 1&2 ou correspondant à celle de sa zone d'habitation. La rémunération globale, à la date du transfert, sera équivalente à celle perçue dans le service d'origine.

HM  
J2 47  
M  
HC

**Pendant la durée de la dispense d'activité, M..... :**

- percevra une part variable basée sur celle mise en œuvre au cours de l'année considérée pour la moyenne des salariés de même niveau de France Télécom ;
- bénéficiera, en ce qui concerne l'évolution de chacun des autres éléments constitutifs de sa rémunération individuelle, du respect des engagements pris dans le service d'origine sous réserve des dispositions générales en vigueur dans France Télécom SA.
- disposera d'une part d'intéressement correspondant à la moyenne de celle perçue par les salariés de même niveau de France Télécom SA
- aura une évolution de sa carrière assurée selon les textes régissant la promotion et en référence au pourcentage moyen atteint pour le personnel de France Télécom SA au cours de l'année calendaire (cf. bilan social).

### III - CONDITIONS DE REINTEGRATION :

M.....ou la Fédération .....s'engage à signaler l'arrêt de la dispense d'activité à la DRH avec un préavis de 3 mois.

Après réception, France Télécom SA s'engage à ce que M.....:

- bénéficie d'un bilan de compétences organisé par la DRH ;
- soit convoqué à un entretien de réintégration par ..... (2) ;
- a, dans l'espace du préavis de trois mois, à l'appui du bilan de compétences et des éléments actés lors de l'entretien de réintégration, droit à trois propositions de réintégration.

En cas de désaccord de M.....sur les deux premières propositions, il sera :

- . prioritairement examiné avec lui la possibilité de réintégration dans l'unité opérationnelle d'origine,
- . à défaut présenté une réintégration sur un emploi contenu dans le cadre de vie (cf. la décision N° 40 du 10 mai 2000 portant sur la mobilité / Chapitre D / Cas des ajustements de l'organisation).

- à l'issu desquels, M.....sera réintégré avec octroi, dans un délai maximum de 6 mois, de l'ensemble de la formation allouée aux salariés affectés sur un poste équivalent.

### En cas de changement de résidence pendant la dispense d'activité de service :

Les modalités ci dessus de réintégration dans le bassin d'emploi où est située la nouvelle résidence de l'intéressé sont applicables dès lors que la durée de dispense d'activité de service incompressible de 5 ans est atteinte.

HM 17/05  
20/21  
JL nm He

Si cette durée n'est pas atteinte, la réintégration dans le bassin d'emploi où est située la résidence de M.....est soumise aux disponibilités d'emploi existantes.

#### IV - DENONCIATION DE LA CONVENTION :

Chacune des parties contractantes ci-dessous peut dénoncer cette convention avec un préavis de 3 mois.

Dans ce cas, les modalités de réintégration ci-dessus seront mises en œuvre et seront sans effet sur le maintien de la dispense d'activité de service de M.....

(1) L'entretien est effectué par le service de réintégration.

Fait en triple exemplaire

A , le

**Direction cédante**  
Nom, prénom

**Salarié affecté**

**DRH**

JLHM  
nn  
He