

Accord portant sur les modalités d'accompagnement liées à la mise en œuvre de SPRING

Accord conclu entre l'établissement principal RSI France de la société Orange SA, dont le siège social est situé 1 Avenue Nelson Mandela 94110 Arcueil, représenté par Monsieur Stefan Kanis, Directeur du Domaine Exploitation de la Direction Technique France,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives du périmètre RSI, représentées respectivement par :

- pour la CFDT-F3C M ou Mme BENQUET... Bernard dûment mandaté(e)
- pour la CFE-CGC M ou Mme Didier COQUILLÉ dûment mandaté(e)
- pour la CGT-FAPT M ou Mme.....dûment mandaté(e)
- pour SUD-PTT M ou Mme.....dûment mandaté(e)

d'autre part,

Préambule

Le présent accord vise à définir les modalités d'accompagnement liées à la mise en œuvre de SPRING (Supervision Pilotage Résolution des Incidents Nouvelle Génération), tel que présenté lors de la consultation du comité d'établissement RSI France du 29 janvier 2014.

Il fait suite au processus de consultation des élus du CE RSI France et des CHSCT de la DERX et de la DECI concernés.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s Orange SA, fonctionnaires ou salarié(e)s de droit privé concernés par SPRING.

Les dispositions ci-après s'appliquent pour chaque salarié(e) présent(e) dans les groupes de supervision concernés par SPRING lors de l'entrée en vigueur du présent accord.

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

Article 1 – Objet de l'accord

Cet accord définit les modalités d'accompagnement liées à la mise en œuvre de SPRING pour les personnels concernés de la DERX et de la DECI, tels que définis dans le préambule et le champ d'application de cet accord.

Les champs couverts par ces modalités d'accompagnement sont les suivants :

- les modalités financières d'accompagnement pour les sorties de régime 24/7 du GSR de Toulouse, en décroissance,
- les accords OARTT et l'adaptation des horaires de travail des salariés dans le cadre de la mise en œuvre de SPRING,
- la prise en considération des situations particulières de certains salariés,
- l'attractivité des postes de la supervision des réseaux fixes concernés par SPRING.

Article 2 Descriptif des mesures de l'accord

2.1. Les modalités financières d'accompagnement :

Accompagnement financier pour les salariés du GSR 24/7 de Toulouse, en décroissance :

Les salariés du GSR Toulouse aujourd'hui en activité 24/7 qui, dans le cadre de la mise en œuvre de SPRING, souhaiteraient évoluer avant le 31 décembre 2017 sur des activités autres que la supervision 24/7 bénéficieront des mesures suivantes :

- intégration dans le salaire mensuel de 70 % de l'indemnité de sujétion 24/7 (prime CPEP). Ce montant est intégré dans le salaire de base des salariés de droit privé ou dans le complément France Télécom pour les agents fonctionnaires.
- une prime de sortie forfaitaire de 10 000€ brut.

Ces mesures ne pourront être appliquées qu'une seule fois pour chaque salarié.

Ces mesures seront également mises en œuvre pour les salariés qui quitteront l'activité 24/7 au 31 décembre 2017.

2.2. L'adaptation des horaires de travail (accords OARTT et régimes de travail applicables) :

2.2.1 – Principes généraux :

Il a été convenu que les équipes qui seront amenées à changer d'entité dans le cadre de la mise en œuvre de SPRING continueront à être régies par l'accord OARTT dont elles dépendent actuellement, à savoir :

- l'OARTT de l'URS Lyon pour les équipes de supervision ADSL et TRANS de Lyon
- l'OARTT de l'URS Lille pour l'équipe de supervision ETC de Lille
- l'OARTT de l'URS Nantes pour l'équipe de supervision ETC de Nantes
- l'OARTT de l'UNR Lyon

Ces accords figurent en annexe.

Les salariés recrutés dans une équipe de supervision concernée par SPRING postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord se verront appliquer l'accord OARTT en vigueur dans l'équipe de supervision dans laquelle ils arrivent.

Les nouveaux régimes et/ou horaires de travail prendront en considération les principes suivants :

- Horaires à couvrir :
 - GSAT ASDL et TRANS : 7h/20h du lundi au vendredi et 8h/18h le samedi

- GSR ETC HO : 8h/18h du lundi au vendredi
- Adéquation des effectifs présents à l'activité
- Respect des niveaux d'effectifs minimaux
- Durée moyenne des régimes conforme à l'accord OARTT applicable.

2-2-2 – Mesure exceptionnelle mise en œuvre pour les salariés concernés par un changement, à l'initiative de l'entreprise, des horaires de travail dans le cadre de la mise en œuvre de SPRING.

Il est convenu pour les salariés concernés par un changement des horaires de travail à l'initiative de l'entreprise, le versement d'une prime exceptionnelle de 2000 € brut au moment de la mise en œuvre du nouveau régime de travail et / ou des nouveaux horaires de travail.

Cette prime ne pourra être versée qu'une seule fois pour chaque salarié.

Cette disposition s'appliquera uniquement aux salariés rejoignant les équipes des GSR ETC de Lille et Nantes et des GSAT ADSL et TRANS de l'ensemble des sites de Lille, Nantes, Toulouse, Lyon, Paris, et présents au moment de la création de ces groupes.

2.3. La prise en considération des situations particulières de certains salariés

Les managers et les RH de l'entité prenante examineront les différentiels induits par un éventuel changement d'horaires. S'il s'avère que les changements d'horaires sont incompatibles avec les contraintes personnelles de certains salariés, ceux-ci seront reçus par les RH afin d'identifier la solution la plus adéquate pour le salarié comme pour le service.

Sans que cette liste soit limitative, seront examinées notamment les éventuelles difficultés en matière de transport.

La modification d'horaires peut entraîner des contraintes supplémentaires pour les salariés qui peuvent voir leur temps de trajet allongé. Pour ces salariés, des mesures financières seront donc appliquées de la manière suivante, sous forme de prime versée en une seule fois :

- pour une aggravation par trajet aller de 20min à 29 min : 1200 euros
- pour une aggravation par trajet aller de 30min à 40 min : 2000 euros
- pour une aggravation par trajet aller au-delà de 40 min : 3500 euros

L'aggravation du temps de trajet est prise en considération sur la base du déclaratif exprimé par chaque salarié. Elle est calculée par différence entre le temps actuel de trajet du domicile du salarié au lieu de travail et le temps de trajet du domicile au lieu de travail à la mise en œuvre des nouveaux régimes et/ou horaires de travail. Dans tous les cas, et pour des raisons d'équité, la direction se réserve la possibilité d'effectuer un contrôle du déclaratif.

BB

Avril 2014

SK

DC

Si des mesures financières plus favorables étaient amenées à être négociées au niveau du Groupe, celles-ci se substitueraient aux mesures énoncées ci-dessus.

Les dispositions de prise en charge des frais de transport telles que prévues par la loi et les PDE actuellement en vigueur seront appliquées.

Article 3 – Attractivité du métier de la supervision

3.1. Dispositions pour les nouveaux recrutés internes

Il est rappelé qu'à l'horizon 2017, l'entreprise ne souhaite pas externaliser l'activité de supervision. Cette perspective nécessite de maintenir l'attractivité du métier de superviseur.

Ainsi, l'entreprise mettra en œuvre l'accompagnement financier ci-dessous pour les salariés recrutés en interne Orange sur les groupes de supervision (GSR et GSAT) concernés par SPRING :

- les recrutements effectués pour combler les postes sur ces plateaux feront l'objet d'un accompagnement financier de 2 mois minimum de SGB dans le cadre de l'article 1 de la décision n°5 du 29 avril 2011. Cette mesure s'appliquera seulement pour les salariés qui n'appartiennent pas à un groupe de supervision avant leur mobilité interne, et ce jusqu'au 31 décembre 2017.
- lorsque la mobilité sera effectuée dans le cadre du parcours de professionnalisation mis en place par la DTF, elle donnera lieu à l'accompagnement prévu par la décision n°5 du 29 avril 2011 dès lors que les conditions seront remplies.

3.2. Reconnaissance de la transmission des savoirs

Dans le cadre de la mise en œuvre de SPRING, certains salariés seront amenés à accompagner la montée en compétences de nouveaux superviseurs, salariés issus de mobilités internes ou de recrutements externes, CDI ou alternants. Le tutorat d'alternants est un exemple d'accompagnement de montée en compétences et de transmission des savoirs.

Ces activités devront figurer dans les objectifs des intéressés et seront prises en considération dans le cadre de l'appréciation managériale.

Les parties rappellent que les dispositions prévues par l'accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2èmes parties de carrières du 31/12/2012, l'accord sur le contrat intergénérationnel du 27/09/2013 et l'accord sur l'alternance et les stages du 25/02/2014 seront respectées.

Article 4 – Entrée en vigueur, suivi et durée de l'accord

A compter de la signature du présent accord, une instance de concertation est prévue au niveau de chaque entité pour suivre et résoudre les difficultés individuelles éventuelles des salariés concernés par la mise en œuvre de SPRING. Cette instance, pendant une durée de un an à compter de l'entrée en vigueur de présent accord, se réunira trimestriellement avec les organisations syndicales signataires du présent accord, le chef de projet local et le directeur des ressources humaines de l'entité.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, précisée dans les articles ci-dessus. Il cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets aux termes prévus dans les articles ci-dessus, et au plus tard le 31 décembre 2017.

Il entrera en vigueur le jour qui suit l'accomplissement des formalités de dépôt auprès des services compétents.

BB

SK

Avril 2014

DC

Article 5 – Modalités de dépôt

La direction procédera aux modalités de dépôt du présent accord conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et suivants du code du travail.

Fait à Arcueil en 7 exemplaires, le 05 Mai 2014



Stefan Kanis,

Directeur du domaine Exploitation de la Direction Technique France

Les organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT-F3C <i>Benoist Bernard</i> 	Pour la CFE-CGC <i>Didier COQUILLE</i> 
Pour la CGT-FAPT	Pour SUD PTT

Accord local de l'URS de Nantes

Le vendredi 23 Juin 2000, a été signé l'accord portant sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail pour les agents de l'URS de Nantes.

Les signataires sont : Jean Marc Camborde, Directeur de l'Unité, Bruno Gloanec pour la CFDT, Hervé Papin, Gilles Gouesnard pour la CFTC et Jacques Quéguiner pour FO.

Cet accord fixe les modalités locales d'application de l'accord national du 02/02/2000 "Un accord pour tous" et s'inscrit dans la politique de France Telecom de construire avec ses agents et ses partenaires sociaux, une entreprise de service de référence.



Accord local de l'URS de Nantes

portant sur l'organisation, l'aménagement
et la réduction du temps de travail

*En référence à l'Accord France Télécom « Un accord pour tous »
Signé le 2 février 2000*

Conclu entre le Directeur de l'URS de Nantes, Jean-Marc Camborde, d'une part

Et les organisations syndicales représentées par :

- pour la CFDT Bruno GLOANNEC
- pour la CFTC René PAPIN - Gilles COUESNARD
- pour la CGC
- pour la CGT
- pour FO Jacques QUERVINER
- pour SUD

d'autre part,

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-après :

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre 1 – DISPOSITIONS GENERALES

- 1 - Champ d'application
- 2 - Définitions
- 3 - Heures supplémentaires
- 4 - Développement des compétences et formation
- 5 - Règlement intérieur de l'Unité

Chapitre 2 – DISPOSITIONS APPLICABLES SELON LE REGIME DE TRAVAIL

- 1 - Définitions (voir annexe 1)
- 2 - Amplitude d'ouverture des services
- 3 - Dispositions spécifiques
 - 3.1 - Régimes de base
 - 3.2 - Régime " Travaux programmés en Heures Non Ouvrables intégrés dans la durée normale de travail" (HNO)
 - 3.3 - Services cycliques
 - 3.4 - Temps de travail des cadres
- 4 - Comptabilisation du temps de travail
 - 4.1 - Pour les cadres exécutifs autonomes
 - 4.2 - Pour les autres salariés

Chapitre 3 - MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- 1 - Dispositions communes de prise de temps libre
- 2 - Horaires Variables
- 3 - Temps partiel (voir annexe 2)
- 4 - Temps convenu
- 5 - Entrée et départ en cours d'année

Chapitre 4 – UNE POLITIQUE ACTIVE EN FAVEUR DE L'EMPLOI

- 1 - Concourir au développement des activités à forte croissance
- 2 - Favoriser l'insertion

Chapitre 5 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

- 1 - Durée de l'accord
- 2 - Dispositions particulières pour l'année 2000
- 3 - Suivi de l'accord
- 4 - Dénonciation et révision de l'accord

ANNEXE 1 (définitions)

ANNEXE 2 (temps partiel)

Préambule

Ce présent accord est relatif aux modalités d'application de l'accord national du 02/02/2000 « Un accord pour tous » à « France Telecom SA » au sein de l'URS de Nantes. Par cet accord d'unité, l'URS de Nantes s'inscrit dans la politique de France Télécom de construire avec ses agents et ses partenaires, une entreprise de service de référence.

La volonté de la direction de l'URS de Nantes est d'établir un accord guidé par les principes suivants :

- partir des besoins des clients, de la production ou de l'exploitation et prendre en compte les aspirations collectives et individuelles des salariés
- améliorer les performances techniques et économiques tout en participant à la défense active de l'emploi au niveau du Groupe FT (développer l'insertion des jeunes, recrutement de cadres, sélections diplômantes, parcours de qualification...)
- rechercher le meilleur équilibre entre l'économique et le social
- aboutir à un accord qui correspond à une véritable réduction du temps de travail
- assurer une solidarité de tous face aux impératifs de production ou d'exploitation en répartissant la charge et le temps de travail entre les personnes et les services
- affirmer la responsabilité des départements en termes d'organisation du travail
- affirmer les principes du droit du travail relatifs à la durée maximale de présence, la durée minimale d'intervacation, ...

Chapitre 1 – DISPOSITIONS GENERALES

1 - Champ d'application

Chaque salarié de l'unité, quelque soit son statut, bénéficie des dispositions du présent accord.

Toutes les dispositions non régies par cet accord relèvent des dispositions de l'accord national (en particulier le compte épargne temps, le temps partiel, l'amplitude de la RTT par régime de travail, le nombre de jours travaillés pour les cadres exécutifs autonomes, le maintien de la rémunération et l'absence de modération salariale, l'incidence des jours d'absence sur la durée du travail, les actions de découverte et connaissance de l'entreprise).

2 - Définitions

Temps de travail effectif

Le volume de la réduction du temps de travail attribuée pour chaque régime de travail tient compte de la durée du temps de travail effectif conformément à l'article L. 212-4 du Code du travail :

«La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Trois éléments cumulés déterminent une situation de travail effectif :

- le salarié doit être à la disposition de l'employeur,
- le salarié doit se conformer aux directives de son employeur,
- le salarié ne doit pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Seules les heures de travail effectif entrent dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et pour le contrôle du respect des durées maximales de travail.

Congés annuels

Une fraction minimale d'au moins 15 jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période entre le 01/05 et le 31/10 au salarié qui en fait la demande, sans changement par rapport à la réglementation du travail existante.

Les congés annuels sont pris entre le 01^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours, avec possibilité de report jusqu'à fin avril de l'année suivante.

Temps de trajet et déplacement professionnel

La durée des trajets effectués par les salariés avec le véhicule de l'entreprise, ou tout autre moyen de transport, entre le lieu habituel de travail et les chantiers, et entre les chantiers, est considérée comme temps de travail effectif.

Les déplacements professionnels effectués en dehors des heures de travail et dans la mesure où le salarié a le choix du moyen de transport et dispose d'une certaine latitude pour vaquer à des occupations personnelles, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. En revanche, dès lors que le salarié est à la disposition de son employeur et/ou exécute une prestation à sa demande en partant de l'entreprise, ce temps doit être assimilé à du temps de travail effectif. Les temps de déplacement pour se rendre, à la demande de l'entreprise, à une formation, sur un lieu inhabituel de travail, sont considérés comme du temps de travail effectif.

Dans le cadre des interventions en permanence de service, les déplacements sont pris en compte dans le temps de travail effectif et notamment, le cas échéant, au départ du domicile.

3 - Heures supplémentaires

Constitue une heure supplémentaire toute heure de travail effectif, validée par la hiérarchie, qui excède la durée hebdomadaire de référence ou la durée de 1600 heures annuelles.

France Télécom limite le contingent annuel d'heures supplémentaires payées réellement travaillées à 90 heures et fixe à au moins 50% (Loi Aubry) le remplacement des heures supplémentaires en repos compensateurs, qui seront soldés dans un délai maximum de 6 mois après l'ouverture des droits (sauf cas exceptionnel validé par le supérieur hiérarchique). Les forfaits d'astreinte et de permanence statistique ne sont pas couverts par cette disposition.

L'organisation du travail à l'URS de Nantes sera conçue pour éviter de générer des heures supplémentaires.

Toute heure supplémentaire réalisée fera systématiquement l'objet d'une proposition de compensation en temps.

4 - Développement des compétences et formation

Le développement des compétences est de la responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise. Les actions de formation prévues par l'entreprise sont inscrites dans le plan de formation et sont intégrées dans le temps de travail effectif des salariés.

« Découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers »

Chaque salarié de l'entreprise (excepté les cadres exécutifs autonomes qui bénéficient d'une mesure spécifique) peut, à sa demande, bénéficier de deux jours par an de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers. Cette action s'inscrit dans le cadre du développement des compétences des salariés et s'appuie sur l'entretien de progrès. L'organisation est du ressort du département Ressources Humaines de l'URS de Nantes, et la planification de ces actions relèvent de la responsabilité du manager. Les salariés auront communication des possibilités offertes.

Pour les salariés partant à la retraite ou en Congé de Fin de Carrière (CFC), ces 2 jours peuvent être accordés par le manager, au cours de la dernière année d'activité, sans condition.

Formations qualifiantes

Sous réserve de l'accord formel du salarié et en référence à l'accord de branche, un maximum de 50 % des jours de temps libre, pourront, s'ils sont affectés à des actions de formation qualifiantes planifiées pouvant déboucher sur un diplôme, un titre ou une certification reconnue par la branche, être versés sur le compte épargne temps. Ces formations qualifiantes se réfèrent à l'article 17 de l'accord de branche qui précise : « la nature de ces formations, les critères qualifiants ainsi que les objectifs poursuivis seront définis paritairement dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi sur proposition, le cas échéant, de l'Observatoire des métiers dont les parties envisagent de négocier la création au sein de la convention collective des télécommunications ». Ces dispositions ne se substituent pas aux mesures en vigueur actuellement.

Actions de développement personnel pour les cadres exécutifs autonomes

Pour maintenir et développer les compétences des cadres exécutifs autonomes, l'URS de Nantes propose, outre des actions prévues au plan de formation, de faciliter l'accès à des actions liées au développement.

Ces actions donneront lieu à un accord contractuel entre l'URS de Nantes et le cadre, et seront planifiées. Elles feront l'objet d'un co-investissement pour le salarié à hauteur de deux jours/an cumulables sur 4 ans, et pour l'URS de Nantes, d'une prise en charge des coûts pédagogiques, dès lors que cette formation s'inscrit dans la politique globale de France Télécom.

5 - Règlement intérieur de l'Unité

Un projet de règlement intérieur de l'URS de Nantes sera présenté en CHSCT avant fin 2000. Il pourra donner lieu à un avenant au présent accord.

Chapitre 2 - DISPOSITIONS APPLICABLES SELON LE REGIME DE TRAVAIL

1 - Définitions (voir annexe 1)

2 - Amplitude d'ouverture des services :

- Services cycliques :

24 h / 24 h

- Autres services :

Elle se situe dans une plage horaire de 7 h 30 - 18 h 00 du lundi au vendredi.

Cette plage horaire ne se confond pas avec l'amplitude de présence et les horaires de travail collectif et individuels des salariés. Les modalités d'aménagement et de réduction s'inscrivent dans ces plages horaires, y compris la continuité de service.

3 - Dispositions spécifiques

3.1 - Les régimes de base

Ce régime s'applique aux salariés exerçant leurs fonctions dans des activités non soumises à fluctuations et travaillant en journée normale, du lundi au vendredi. Il fixe la durée du travail effectif à 1 596 heures par an.

* 38 heures :

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 38 heures bénéficiera de l'équivalent de 11 jours supplémentaires de temps libre par an.

A ces jours supplémentaires se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

* 39 heures :

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 39 heures bénéficiera de l'équivalent de 16,5 jours supplémentaires de temps libre par an, en remplacement de 5,5 jours de tolérance.

L'accès à ce régime n'est pas ouvert. Par ailleurs, dans le cadre du règlement intérieur, une étude sera réalisée, pour chaque service concerné de l'URS, sur le maintien de ce régime ou son abandon compte tenu des caractéristiques propres au service.

A ces jours supplémentaires se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

*** Les régimes de travail proposés :**

Le salarié pourra demander à bénéficier de jours de temps libre ou d'une réduction hebdomadaire ou quotidienne du temps de travail selon le régime de travail souhaité (38 h, 37 h, 36 h 09, 35 h 09...).

Durée hebdomadaire de travail	Jours de temps libre (y compris les 4 RE et les 2 bonis)
35 h 09 mn	0 jour
36 h 09 mn	6 jours
37 h 00 mn	11,3 jours
38 h 00 mn	17 jours

A ces jours supplémentaires se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

La répartition entre les régimes se fera en fonction des activités et des contraintes de services et de l'existant, au sein de chaque département de l'URS de Nantes.

Ces régimes de travail sont applicables pour une durée minimale d'un an. Ils peuvent être révisés sur accord formel des deux parties (personnel concerné et responsable d'unité ou responsable de département).

3.2 - Régime " Travaux programmés en Heures Non Ouvrables intégrés dans la durée normale de travail" (HNO)

Le régime " travaux programmés en heures non ouvrables " concerne les salariés effectuant des travaux de maintenance et d'exploitation du réseau à caractère sensible ou opérations analogues (exemple : changement de version informatique) qui doivent être réalisés en période de faible trafic ou intervenant en dehors de la plage maximale d'ouverture des services pour répondre à une contrainte particulière du client.

Ces travaux se distinguent :

- du travail posté de nuit, en raison de leur caractère occasionnel,
- des interventions urgentes sur incident, par leur caractère prévisible et par l'intégration possible dans la charge normale de travail.

Organisation du travail

La réalisation des travaux programmés en dehors de la plage d'ouverture des services est justifiée par le maintien et le développement de la qualité de service aux clients et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces travaux font partie intégrante de l'activité des services concernés et, à ce titre, sont inclus dans la durée normale de travail des salariés (temps de travail effectif). Ils ne doivent donc pas générer d'heures supplémentaires, par rapport au temps programmé, ni pénaliser l'agent.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés minimum sera appliqué à l'URS de Nantes afin de prendre en compte à la fois les besoins de l'entreprise et l'organisation de la vie personnelle des salariés. Il peut être réduit en accord avec le personnel concerné.

Les managers veilleront au respect des obligations réglementaires sur les durées maximales quotidienne et hebdomadaire ainsi que sur le repos quotidien qui est hors du temps de travail effectif.

La durée effective des interventions est enfin comptabilisée, par trimestre, pour donner lieu à des réductions complémentaires de temps de travail sous forme de jours, qui doivent être pris dans le trimestre qui suit le fait générateur.

Réduction du temps de travail

Les salariés ayant en charge l'exploitation et la maintenance du réseau et réalisant ces travaux (ou des opérations analogues) en dehors de la plage d'ouverture des services fournissent un effort particulier pour le développement de l'activité de l'entreprise. Lorsque l'activité de travail en heures non-ouvrables dépasse 15 h/an, le salarié bénéficie de 2 jours supplémentaires de temps libre. Au-delà, une réduction complémentaire est accordée en fonction de l'importance de cette activité selon le barème fixé ci-dessous. Ces jours de temps libre doivent être pris au fur et à mesure qu'ils sont générés, et en tout état de cause avant la fin du trimestre suivant leur attribution.

Les jours de temps libre sont attribués en fonction de l'activité réalisée en HNO selon le barème suivant:

Nombre d'heures de travaux programmés par an	≥15h et ≤30h	>30h et ≤45h	>45h et ≤60h	>60h et ≤65h	>65h et ≤70h	>70h et ≤75h	>75h et ≤80h	>80h et ≤85h	>85h et ≤90h	>90h et ≤95h	>95h et ≤100h	>100h
Nombre de jours supplémentaire	2 j	2,5 j	3 j	3,5 j	4 j	4,5 j	5 j	5,5 j	6 j	6,5 j	7 j	7,5 j

A l'URS de Nantes, les activités suivantes pourraient relever du régime « HNO » : GPS, GRR.

3.3 - Services cycliques

Dans le cadre de la construction du pôle de supervision sectoriel, un examen attentif des rythmes de travail sera réalisé au cours du second semestre 2000 et leur amélioration sera recherchée en concertation avec les salariés concernés et les partenaires sociaux.

3.4 - Temps de travail des cadres

⇒ **Préambule**

L'affectation individuelle de chaque cadre dans l'une ou l'autre des catégories est de la responsabilité de la hiérarchie. La décision est prise lors d'un entretien individuel qui se déroulera dans les 2 mois suivants la signature de l'accord local. En cas de désaccord le cadre a accès aux voies de recours habituelles.

⇒ **Définitions**

Cadres opérationnels de proximité

Travaillant selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ou dont ils assurent le management, les cadres opérationnels de proximité bénéficient des mêmes modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail que leurs équipes. Avec l'accord de leur hiérarchie et sur la base du volontariat, ils peuvent demander à bénéficier des mêmes modalités d'organisation et de réduction du temps de travail que celles prévues pour les cadres exécutifs autonomes.

Cadres exécutifs autonomes

La réduction de leur temps de travail se fera sur la base d'un forfait de 207 jours travaillés, soit l'équivalent de 14 jours forfaitaires supplémentaires de temps libre. Une convention de forfait individuel pour le personnel de droit privé ou un protocole d'accord individuel pour les fonctionnaires sera établi sur cette base. L'amplitude de présence des

jours travaillés sera au maximum de 11 heures, sauf situations tout à fait exceptionnelles imposées par l'environnement externe (ex. : bouclage des réponses aux appels d'offre, manifestations auxquelles France Télécom participe...).

L'appartenance à cette catégorie doit répondre aux critères de l'accord national : grande autonomie en terme de gestion du temps de travail et d'organisation du travail.

Sont positionnés dans cette catégorie, en raison de la nature et des conditions d'exercice de leurs missions, les membres du Conseil de Direction de l'URS, ainsi que les postes pour lesquels les activités sont difficilement compatibles avec le décompte horaire et répondent aux conditions sus-mentionnées.

⇒ Dispositions prévues pour les cadres

Au forfait de 207 jours, peuvent s'ajouter deux jours de formation pour développement personnel par an et cumulables sur 4 ans (voir « Développement des compétences et formation »).

Les jours de réduction du temps de travail pourront être pris à l'initiative du salarié sous réserve des nécessités de service, et prioritairement hors des périodes de congés scolaires et des périodes de forte charge d'activité. Ils ne pourront donner lieu à aucun report annuel, sauf pour les jours utilisés dans le cadre du dispositif de co-investissement formation. En fin d'année, les jours de travail supplémentaires au-delà de 207 jours, et en dehors des jours de formation pour développement personnel, doivent être récupérés dans le premier trimestre de l'année suivante.

Si le cadre le souhaite, le bénéfice du temps convenu est maintenu, à la fois dans l'intérêt de l'entreprise et du salarié, il fera l'objet d'une facilité accordée par le manager et ne pourra pas remettre en cause la convention de forfait telle que précisée ci-dessus.

Dans l'attente de mesures légales ou réglementaires, les cadres exécutifs autonomes actuellement à temps partiel ou souhaitant le devenir relèveront, par exception, du régime applicable aux cadres opérationnels de proximité, après accord explicite du Directeur de l'Unité, et le cas échéant, du Responsable de Département.

L'affectation individuelle de chaque cadre dans l'une ou l'autre des catégories est de la responsabilité de la hiérarchie. La décision est prise après un entretien individuel avec l'intéressé.

4 - Comptabilisation du temps de travail

4.1 - Pour les cadres exécutifs autonomes

Un registre fera apparaître chaque année et pour chaque cadre, un récapitulatif du nombre de journées ou demi-journées travaillées. L'entrée dans le forfait jours travaillés donne lieu pour un contractuel à la signature d'une convention de forfait individuel et pour les fonctionnaires à la signature d'un protocole d'accord individuel.

4.2 - Pour les autres salariés

Les horaires de travail sont affichés sur les lieux de travail. Les responsables de groupe sont chargés de les faire respecter.

La comptabilisation du temps de travail ou des journées travaillées peut se faire électroniquement ou par l'utilisation d'outil adapté validé par le supérieur hiérarchique.

Chapitre 3 - MODALITES SPECIFIQUES D'APPLICATION DE L'ARTT

1 - Dispositions communes de prise de temps libre

- Les journées de RTT sont déposées, par le salarié, à sa convenance, entre le 01^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année sous contraintes de service.
- Les jours de RTT, seront pris en journée(s) ou 1/2 journée.
- Il existe la possibilité de cumuler les jours de RTT dans la limite de 5 jours ouvrables sous contrainte de service.
- Ces journées sont cumulables avec des CA, sauf contraintes de service, et dans la limite de 31 jours consécutifs.
- Il n'y a pas de report possible des jours de RTT sur l'année suivante.
- L'acquisition des jours de réduction du temps de travail n'est pas affectée par les congés ordinaires de maladie, les absences consécutives à un accident de travail ou de trajet et à leurs rechutes, les congés de maternité, les autorisations spéciales d'absence.
- Chaque service organisera une programmation trimestrielle des prises de jours de RTT.

2 - L'Horaire variable

L'horaire variable doit être compatible avec les nécessités du service.

Les dispositions principales sont les suivantes et seront précisées dans le Règlement Intérieur de l'URS :

Trois options :

⇒ 38 heures avec 17 jours de RTT

- Plage d'amplitude : 7 h 30 - 18 h 00
- Plages fixes : 9 h 30 - 11 h 30 et 14 h 00 - 16 h 00
- 1/2 journée sur plage fixe
- Crédit - débit en fin de période + 4 et - 4 heures
- Pause repas du midi : minimum 45 mn

⇒ 36 heures 09 avec 6 jours de RTT

- Plage d'amplitude : 7 h 30 - 18 h 00
- Plages fixes : 9 h 30 - 11 h 30 et 14 h 00 - 16 h 00
- 3 demi-journées par mois sur plage fixe
- Crédit - débit fin de période : - 7 h 10 / + 14 h 20
- Pause repas du midi : minimum 45 mn

⇒ 35 heures 09 avec uniquement 25 jours de CA

- Plage d'amplitude : 7 h 30 - 18 h 00
- Plages fixes : 9 h 30 - 11 h 30 et 14 h 00 - 16 h 00
- 3 demi-journées par mois sur plage fixe
- Crédit - débit fin de période : - 7 h 10 / + 14 h 20
- Pause repas du midi : minimum 45 mn

3 - Temps partiel (voir annexe 2)

Le principe du temps partiel choisi prévu au titre 2 de l'accord social du 9 janvier 1997 est maintenu.

Dans le cadre du présent accord, les salariés déjà à temps partiel peuvent opter entre :

- conserver leur quotité de temps partiel tout en maintenant leur niveau de rémunération,
ou
- modifier leur quotité de temps partiel,
ou
- revenir à temps plein selon les dispositions en vigueur,
ou
- pour les salariés de droit privé, maintenir leur horaire actuel en bénéficiant d'une compensation salariale.

Le salarié à temps partiel qui opte pour le maintien de sa quotité à temps partiel par rapport à la nouvelle durée de chaque régime de travail bénéficiera d'un nombre de jours de temps libre supplémentaires proportionnel au nombre de jours accordés aux salariés à temps plein.

Tableau récapitulatif pour les salariés à temps partiel en régime de base en équivalent jours de temps libre (non compris les 4 RR et les 2 Bonis)

Situation du salarié à temps partiel	Régime du service = 37 heures	Régime du service = 38 heures	Régime du service = 39 heures
50 %	2,7 jours de temps libre par an	5,5 jours de temps libre par an	8,3 jours de temps libre par an
60%	3,2 jours de temps libre par an	6,6 jours de temps libre par an	9,9 jours de temps libre par an
70%	3,7 jours de temps libre par an	7,7 jours de temps libre par an	11,6 jours de temps libre par an
80%	4,2 jours de temps libre par an	8,8 jours de temps libre par an	13,2 jours de temps libre par an
90 %	4,8 jours de temps libre par an	9,9 jours de temps libre par an	14,9 jours de temps libre par an

Ce choix fera l'objet d'un avenant au contrat de travail pour le personnel de droit privé ou d'une décision individuelle pour les fonctionnaires.

Quelle que soit la forme du temps partiel choisi, les salariés ayant opté pour ces dispositifs conservent une priorité dans le choix des périodes de temps libéré.

Chaque salarié à temps partiel, à sa demande, pourra bénéficier de deux jours de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

Après la signature de l'accord local les salariés seront consultés individuellement, par écrit, pour exprimer sous 1 mois leur choix entre les différentes options prévues dans l'accord national. Une réponse à l'intéressé (e) sera communiquée dans le même délai.

4 - Temps convenu

Organisation du travail à temps convenu

Cette modalité d'organisation du travail issue de l'accord social de 1997 :

- devra permettre le bon fonctionnement des services et leur optimisation,
- s'étudiera au sein de chaque service de l'unité sur la base du volontariat, en concertation avec la manager et le Direction des Ressources Humaines.

C'est un mode d'organisation du travail basé sur une négociation entre l'agent et son N + 1. Elle sera validée par le niveau 2 avec le service Ressources Humaines. Son temps de travail sera comptabilisé par le système électronique sans la possibilité de générer du temps libre supplémentaire sur plage fixe.

Sa remise en cause par l'une ou l'autre des deux parties s'effectue, sauf événement majeur (plans d'urgence, absences simultanées et imprévues compromettant le fonctionnement du groupe, ...) avec un délai de prévenance de 1 mois.

5 - Entrée et départ en cours d'année

Les jours de RTT seront recalculés au prorata du temps de présence du salarié à l'URS de Nantes.

Chapitre 4 – UNE POLITIQUE ACTIVE EN FAVEUR DE L'EMPLOI

1 - Développement des activités à forte croissance

L'URS de Nantes maintiendra l'adéquation de l'emploi aux effets de l'OARTT. Elle poursuivra ses efforts de recrutement en privilégiant le redéploiement interne à France Télécom, mais aussi en recrutant à l'extérieur, dans le respect du budget d'effectif annuel.

2 – Favoriser l'insertion

- La politique d'accueil de jeunes en formation en alternance sera développée (contrats d'apprentissage, de qualification voire d'adaptation) par l'URS de Nantes, et les conventions de stages écoles, en privilégiant les métiers en forte croissance.
- Une action particulière en faveur des handicapés sera également poursuivie.

Chapitre 5 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

1 - Durée de l'accord

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 23/06/2000, pour une durée de 1 an avec tacite reconduction.

Les droits résultants des mesures de RTT sont ouverts à partir du 1^{er} janvier 2000.

2 – Dispositions particulières pour l'année 2000

Compte tenu des jours de temps libre générés pour l'année, et pour permettre un fonctionnement optimal des services, une possibilité exceptionnelle de report de 15 jours de CA est admise jusqu'au 30/04/2001.

Exceptionnellement, la limite de cumul de 5 jours de RTT peut être dépassée au cours du second semestre 2000, sous réserve de nécessités de service, afin de permettre la prise – en totalité – des jours de RTT avant le 31/12/2000.

3 - Suivi de l'accord

Suivi de l'accord et recours :

Une structure de conciliation locale réunira paritairment des représentants de France Télécom et un représentant par organisation syndicale représentative signataire de l'accord examiné. Les organisations syndicales siégeant en CNCN pourront désigner, le cas échéant, leur représentant salarié de France Télécom pour participer à cette instance.

En cas de contestation du présent accord, la personne concernée formulera une requête auprès du Directeur de l'URS de Nantes, pour solliciter un entretien d'explication. Si au terme de cet entretien la requête est maintenue, elle fera l'objet, dans un délai d'un mois d'un examen auprès de cette commission.

De façon générale et exclusive, cette commission locale examinera toutes les questions relatives à l'application du présent accord.

Bilan :

Un bilan de mise en œuvre sera effectué au terme de six mois d'application du présent accord, puis annuellement.

4 - Dénonciation et révision de l'accord

En concertation avec les syndicats signataires, des aménagements seront apportés, en tant que de besoin, dans l'hypothèse de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles ou d'évolution du contexte économique.

Chacun des signataires du présent accord peut demander la révision, totale ou partielle des dispositions de l'accord, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision sous réserve des dispositions plus favorables de la Fonction Publique relatives à l'aménagement réduction du temps de travail.

ANNEXE 1

Durée de travail :

Ces garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés couverts par l'accord ; seules les dispositions relatives à la durée du travail et leur décompte horaire ne sont pas applicables aux cadres exécutifs autonomes.

Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

- la durée hebdomadaire maximale de travail effectif est de 48 heures (sauf dérogations accordées par l'administration du travail) et de 44 heures en moyenne sur 10 semaines.
- en cas de modulation, la durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 42 heures.

Durée journalière de travail effectif

- la durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures.
- toutefois cette durée peut être portée à 12 heures en cas d'intervention exceptionnelle notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'auraient pas été résolues dans le cadre de l'organisation normale du travail. La dérogation est limitée à 5 jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.
- le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne peut dépasser 8 heures en moyenne par période de 24 heures.

Amplitude de présence

L'amplitude maximale de présence d'une journée est de onze heures, sauf en cas de dérogation à la durée journalière de travail.

Pauses

Se référer au Règlement Intérieur

Repos hebdomadaire

- le maintien de deux jours de repos consécutifs est recommandé ; toutefois et notamment en raison de l'obligation de continuité de service, ces jours peuvent être fractionnés.
- le temps de repos quotidien minimal par période de 24 heures est de 11 heures consécutives. Cette durée peut être réduite à 9 heures :
 - soit à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement de service pour les salariés travaillant en équipes successives et en cas de changement d'équipe, sous réserve d'en informer l'inspection du travail pour le personnel de droit privé,
 - soit en cas d'intervention exceptionnelle notamment à la suite de pannes importantes ou de dysfonctionnements imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'auraient pas été résolues dans le cadre de l'organisation normale du travail. Les salariés devront bénéficier, en contrepartie, de l'octroi d'une période de repos prise dans la semaine qui suit et équivalente à la différence ou par exception d'une indemnité compensatrice.
- tout salarié ne peut travailler plus de 6 jours continus ;
- il est recommandé de ne pas travailler plus de deux nuits consécutives ;

- cas particulier des services en continu : sans préjudice des dispositions de l'article L 221-9-13° du code du travail, les activités liées à la permanence du fonctionnement et de l'utilisation des réseaux (c'est-à-dire l'exploitation des systèmes informatiques, la maintenance des services d'assistance aux clients liés aux activités d'exploitation du réseau ou tout autre service et qui présenterait dans l'avenir les mêmes caractéristiques de lien avec la permanence du fonctionnement et de l'utilisation du réseau) impliquent et autorisent l'exploitation en continu 7 jours sur 7 de certaines unités ou parties d'unités opérationnelles, ce qui autorise la dérogation au repos dominical et le repos hebdomadaire donné par roulement. Le repos par roulement doit donner lieu à l'établissement d'un calendrier trimestriel prévisionnel afin que les salariés concernés puissent planifier et organiser leur temps libre. Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaire consécutif. Toute dérogation à ce principe liée à l'obligation de permanence du fonctionnement des réseaux doit faire l'objet d'un accord local. Les salariés devront en outre bénéficier d'un dimanche au minimum par mois.

Cas particulier d'un travail occasionnel de nuit et de dimanche

Le travail occasionnel d'un dimanche donne lieu à une majoration de 100 % ou à une compensation en temps équivalente, le jour de repos hebdomadaire étant récupéré ultérieurement.

Les heures de travail occasionnel entre 22 heures et 6 heures sont considérées comme travail de nuit. Dès lors qu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, ces heures donnent lieu à une majoration de 50 % ou à une compensation en temps équivalente.

En cas de travail d'un dimanche également jour férié, seule la majoration la plus favorable s'applique. En cas de travail la nuit d'un dimanche ou la nuit d'un jour férié, la majoration est de 110 % au lieu de 100 %.

Ces dispositions annulent et remplacent les pratiques antérieures.

Cas particulier d'un travail un jour férié

Le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu, au choix du salarié, à une majoration de 100 % ou à une compensation en temps d'une journée.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels pour événements familiaux sont ceux actuellement en vigueur à France Télécom.

ANNEXE 2

Modalités relatives au temps partiel

2.1 - Maintien des formes de travail à temps partiel réversible mises en place dans l'entreprise par l'accord social

Les quotités de 50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 % de la durée des différents régimes de travail sous une forme hebdomadaire et mensuelle sont maintenues pour l'ensemble des salariés. Le dispositif renouvelable de temps partiel annuel attribué jusqu'à 80 % inclus est maintenu pour les fonctionnaires. Pour le personnel de droit privé, seuls les contrats de travail à temps partiel annualisé (temps scolaire ou non scolaire) conclu avant l'entrée en vigueur de la seconde loi Aubry sont maintenus.

2.2 - Nouvelle définition du temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à :

- la durée hebdomadaire légale du travail ou aux différentes durées propres (durées régimes de base, HNO,...) à chaque régime de travail telles que définies au titre III.
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou aux différentes durées de chaque régime de travail définies au titre III.
- la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou aux différentes durées de chaque régime de travail définies au titre III.

2.3 - Illustration sur les choix possibles pour les salariés à temps partiel

a) Maintien de la quotité de temps partiel en référence à la durée légale (base 35 heures), tout en maintenant le niveau de rémunération

Le salarié à temps partiel qui opte pour le maintien de sa quotité à temps partiel par rapport à la nouvelle durée de chaque régime de travail bénéficiera d'un nombre de jours de temps libre supplémentaires proportionnel aux nombre de jours accordés aux salariés à temps plein tout en maintenant sa rémunération.

Exemple d'un salarié à 80 % en régime de base en référence à un horaire collectif de service à 38 heures :
Le salarié bénéficiera de 8,8 jours de temps libre supplémentaire (soit 80 % de 11 jours)

Tableau récapitulatif pour les salariés à temps partiel en régime de base en équivalent jours de temps libre

Situation du salarié à temps partiel	Régime du service = 37 heures	Régime du service = 38 heures	Régime du service = 39 heures
50 %	2,7 jours de temps libre par an	5,5 jours de temps libre par an	8,3 jours de temps libre par an
60%	3,2 jours de temps libre par an	6,6 jours de temps libre par an	9,9 jours de temps libre par an
70%	3,7 jours de temps libre par an	7,7 jours de temps libre par an	11,6 jours de temps libre par an
80%	4,2 jours de temps libre par an	8,8 jours de temps libre par an	13,2 jours de temps libre par an
90 %	4,8 jours de temps libre par an	9,9 jours de temps libre par an	14,9 jours de temps libre par an

La répartition de ces jours de temps libre pourra prendre différentes formes (conversion possible en heures pour les salariés à temps partiel dont l'organisation du travail est hebdomadaire ou mensuelle) et donnera lieu à une concertation entre le salarié et son responsable hiérarchique. Cette nouvelle organisation du temps de travail sera formalisée par avenant au contrat de travail pour les salariés de droit privé et par une décision individuelle pour les fonctionnaires.

b) Pour le personnel de droit privé, maintien de l'horaire actuel avec compensation salariale

Le salarié qui opte pour le maintien de son régime actuel (sans bénéficier de jours de temps libre supplémentaire) se verra attribuer une compensation en terme de rémunération calculée selon le principe suivant :

Exemple d'un salarié à temps partiel sur un régime de base

Un salarié contractuel à temps partiel bénéficie aujourd'hui d'un salaire calculé sur la base d'un salaire temps plein (référence : 169 heures proportionnel au pourcentage de temps partiel).

Illustration :

Situation d'aujourd'hui : soit un salarié rémunéré à temps plein 200 000 F annuel ; son temps partiel à 80% se matérialise pour le personnel de droit privé par une rémunération égale à 80 % x 200 000 = 160 000 F.

Situation de demain : ce salarié sera à un pourcentage de rémunération de temps partiel de 86,4 % de 169 heures au lieu de 80 % calculée comme suit :

$$1723,8 \times 0,8 / 1596 \text{ (où } 1723,8 \text{ heures} = 45,4 \text{ sem.} \times 39 \text{ h} - 6 \text{ j (4 RE et 2 BONI)} \times 7,8 \text{ h)}.$$

Compensation salariale en cas de maintien des horaires

Situation antérieure du salarié à temps partiel	Compensation en pourcentage du salaire de référence temps plein
Salarié à 50 %	54 %
Salarié à 60 %	64,80 %
Salarié à 70 %	75,60 %
Salarié à 80 %	86,40 %

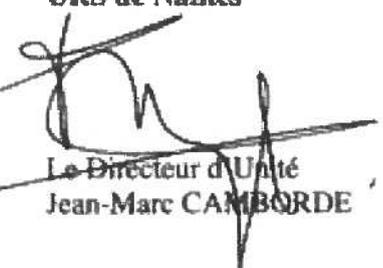
c) Retour à temps plein

Tout salarié à temps partiel peut demander un retour à temps plein sous réserve du respect des dispositions de l'article L 212-4-9 du code du travail pour le personnel de droit privé et du décret n° 82-624 du 20/7/82 pour le personnel fonctionnaire.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES

URS de Nantes

Pour la CFDT : Bruno GIOANNEC
Nantes, le 23/06/00:



Le Directeur d'Unité
Jean-Marc CAMBORDE

Pour la CFTC : Hervé PAPIN.
Nantes, le 23/06/00:



Gilles COUESNARD
Ch. Bouemunt

Pour la CGT :
Nantes, le 23/06/00

Pour la CGC :
Nantes, le 23/06/00

Pour FO : Jacques QUEQUINER
Nantes, le 23/06/00

Pour SUD :
Nantes, le 23/06/00

Avenant n°1 à l'Accord local de l'URS de Nantes

**Portant sur l'organisation, l'aménagement
et la réduction du temps de travail**

*En référence à l'Accord France Télécom « un accord pour tous »
Signé le 2 février 2000*

Conclu entre le Directeur de l'URS de Nantes, Emmanuel Bidet d'une part

Et les organisations syndicales représentées par :

pour la CFDT Bruno GLOANNEC

pour la CFTC Christian HAMEL

pour FO ~~JEROME~~ ~~LAURENT~~ NOGUES Alex

d'autre part,

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-après qui annulent et remplacent les paragraphes 2, 3.1, 3.2 et 3.3 du chapitre 2 de l'accord local du 23/06/2000.

Handwritten signatures and initials: EB, W, J, M, AN

Chapitre 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES SELON LE REGIME DE TRAVAIL

2 – Amplitude d'ouverture des services

Services cycliques :

24h/24

Autres services :

L'amplitude d'ouverture des services se situe dans une plage horaire de 7h30 – 18h00 du lundi au vendredi . Pour la division CE ADSL, elle se situe dans une plage horaire de 7h30 – 18h00 du lundi au vendredi et de 8h30 à 12h30 le samedi .

Cette plage horaire ne se confond pas avec l'amplitude de présence et les horaires de travail collectifs et individuels des salariés. Les modalités d'aménagement et de réduction s'inscrivent dans ces plages horaires, y compris la continuité de service.

3 - Dispositions spécifiques

3.1 Les régimes de base

Ce régime s'applique aux salariés exerçant leurs fonctions dans des activités non soumises à fluctuations et travaillant en journée normale, du lundi au vendredi plus le samedi matin pour la CE ADSL. Il fixe la durée du travail effectif à **1526 heures par an pour les services cycliques du GPSR et à 1596 heures par an pour les autres services de l'URS de Nantes.**

➤ 38 heures

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de **38 heures** bénéficiera de l'équivalent de **11 jours supplémentaires** de temps libre par an.

A ces jours supplémentaires se rajoutent, à la demande du salarié, **deux jours** de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

➤ Les régimes de travail proposés

Le salarié pourra demander à **bénéficier de jours de temps libre ou d'une réduction hebdomadaire ou quotidienne** du temps de travail selon le régime de travail souhaité (38h, 37h, 36h09, 35h09,...).

Durée hebdomadaire de travail	Jours de Temps Libre (y compris les 4 RE et 2 Bonis)
35h09	0 jour
36h09	6 jours
37h00	11.3 jours
38h00	17 jours
service cyclique 33h10	6 jours

EB



LD



AN

A ces jours supplémentaires se rajoutent, à la demande du salarié, deux jours de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

La répartition entre les régimes se fera en fonction des activités et des contraintes de services et de l'existant au sein de chaque département de l'URS de Nantes.

Ces régimes de travail sont applicables pour une durée minimale d'un an. Ils peuvent être révisés sur accord formel des deux parties (personnel concerné et responsable d'unité ou responsable de département).

3.2 Régime « Travaux programmés en Heures Non Ouvrables intégrés dans la durée normale de travail » (HNO)

Le régime « Travaux Programmés en Heures Non Ouvrables » concerne les salariés effectuant des travaux de maintenance et d'exploitation du réseau à caractère sensible ou opérations analogues (exemple : changement de version informatique) qui doivent être réalisés en période de faible trafic ou intervenant en dehors de la plage maximale d'ouverture des services pour répondre à une contrainte particulière du client.

Ces travaux se distinguent :

- du travail posté de nuit, en raison de leur caractère occasionnel,
- des interventions urgentes sur incident, par leur caractère prévisible et par l'intégration possible dans la charge normale de travail.

Organisation du travail

La réalisation des travaux programmés en dehors de la plage d'ouverture des services est justifiée par le maintien et le développement de la qualité de service aux clients et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces travaux font partie intégrante de l'activité des services concernés et, à ce titre, sont inclus dans la durée normale de travail des salariés (temps de travail effectif). Ils ne doivent donc pas générer d'heures supplémentaires, par rapport au temps programmé, ni pénaliser l'agent.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés minimum sera appliqué à l'URS de Nantes afin de prendre en compte à la fois les besoins de l'entreprise et l'organisation de la vie personnelle des salariés. Il peut être réduit en accord avec le personnel concerné.

Les managers veilleront au respect des obligations réglementaires sur les durées maximales quotidienne et hebdomadaire ainsi que sur le repos quotidien qui est hors du temps de travail effectif.

La durée effective des interventions est enfin comptabilisée, par trimestre, pour donner lieu à des réductions complémentaires de temps de travail sous forme de jours, qui doivent être pris dans le trimestre qui suit le fait générateur.

Réduction du temps de travail

Les salariés ayant en charge l'exploitation et la maintenance du réseau et réalisant ces travaux (ou des opérations analogues) en dehors de la plage d'ouverture des services fournissent un

effort particulier pour le développement de l'activité de l'entreprise. Lorsque l'activité de travail en heures non-ouvrables dépasse 15h/an, le salarié bénéficie de 2 jours supplémentaires de temps libre. Au-delà, une réduction complémentaire est accordée en fonction de l'importance de cette activité selon le barème fixé ci-dessous. Ces jours de temps libre doivent être pris au fur et à mesure qu'ils sont générés, et en tout cause avant la fin du trimestre suivant leur attribution.

Les jours de temps libre sont attribués en fonction de l'activité réalisée en HNO selon le barème suivant :

Nbre d'heures de travaux programmés par an	≥15h et ≤30h	>30h et ≤45h	>45h et ≤60h	>60h et ≤65h	>65h et ≤70h	>70h et ≤75h	>75h et ≤80h	>80h et ≤85h	>85h et ≤90h	>90h et ≤95h	>95h et ≤100h	>100h
Nbre de jours supplémentaires	2j	2.5j	3j	3.5j	4j	4.5j	5j	5.5j	6j	6.5j	7j	7.5j

L'octroi des deux premiers JTL supplémentaires liés aux travaux programmés peut-être effectué au fur et à mesure de la réalisation des seuils suivants d'heures de travaux programmés en HNO :

- 4 heures 0.5 JTL
- 8 heures 0.5 JTL
- 12 heures 0.5 JTL
- 15 heures 0.5 JTL

Les JTL doivent être prises dans le trimestre qui suit la génération du droit.

A l'URS de Nantes, les activités suivantes pourraient relever du régime « HNO » : GPS, CE ADSL et GRR.

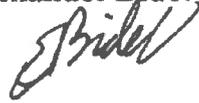
3.3 – Services cycliques

Paragraphe supprimé

Les organisations syndicales

Pour L'URS De Nantes
Le 30 septembre 2002

Emmanuel Bidet



Pour la CFDT
Le 30 septembre 2002

Bruno GLOANNEC



Pour la CFTC
Le 30 septembre 2002

Christian HAMEL

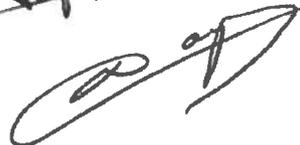


Pour FO
Le 30 septembre 2002

DEMARTELLAS Laurent



NOGUES Alexis



Avenant n°2 à l'Accord local de l'URS de Nantes

**Portant sur l'organisation, l'aménagement
et la réduction du temps de travail**

*En référence à l'Accord France Télécom « un accord pour tous »
Signé le 02 février 2000*

Conclu entre le Directeur de l'URS de Nantes, Emmanuel Bidet d'une part

Et les organisations syndicales représentées par :

pour la CFDT Bruno GLOANNEC

pour la CFTC Xavier GRITTAULT

pour FO

d'autre part,

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-après qui annulent et remplacent les paragraphes 2 et 3 du chapitre 2 ainsi que le paragraphe 2 du chapitre 3 de l'accord local du 23 juin 2000 ainsi que l'avenant N°1 à l'accord local du 30 septembre 2002.

EB

Chapitre 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES SELON LE REGIME DE TRAVAIL

2 – Amplitude d’ouverture des services

2.1 - Services cycliques : le PSR 24h/24, plage horaire 24 heures sur 24

2.2 – Services en régime à temps modulé

- La CE PFS avec une plage horaire du lundi au samedi de 9h00 à 22h00
- Les cadres opérationnels de proximité du PSR avec une plage du lundi au vendredi de 7h00 à 22h00 et le samedi de 8h30 à 17h30

2.3 - Autres services :

L’amplitude d’ouverture des services se situe dans une plage horaire de 7h30 à 18h00 à l’exception du service suivant :

- PSR : du lundi au vendredi de 7h30 à 20h15 – la plage fixe s’arrêtant à 20h00 - et le samedi de 08h00 à 13h00.

Cette plage horaire ne se confond pas avec l’amplitude de présence et les horaires de travail collectifs et individuels des salariés. Les modalités d’aménagement et de réduction s’inscrivent dans ces plages horaires, y compris la continuité de service.

3 - Dispositions spécifiques

3.1 Le régime de base

Ce régime s’applique aux salariés qui exercent leurs activités dans le cadre du paragraphe 2.2. La durée du travail effectif en régime de base à **1596 heures par an pour les services de l’URS de Nantes**.

➤ 38 heures

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de **38 heures** bénéficiera de l’équivalent de **17 jours** de temps libre par an.

A ces jours se rajoutent, à la demande du salarié, **deux jours** de découverte et connaissance de l’entreprise et de ses nouveaux métiers.

➤ Les régimes de travail proposés

Le salarié pourra demander à **bénéficier de jours de temps libre ou d’une réduction hebdomadaire ou quotidienne** du temps de travail selon le régime de travail souhaité (38h, 37h, 36h09, 35h09...).

Durée hebdomadaire de travail	Jours de Temps Libre
35h09	0 jour
36h09	6 jours
37h00	11.3 jours
38h00	17 jours
service cyclique 33h10	6 jours

A ces jours supplémentaires se rajoutent, à la demande du salarié, **deux jours** de découverte et connaissance de l’entreprise et de ses nouveaux métiers.

BB

AG 83

La répartition entre les régimes se fait en fonction des activités et des contraintes de services et de l'existant au sein de chaque département de l'URS de Nantes.

Ces régimes de travail sont applicables pour une durée minimale d'un an. Ils peuvent être révisés sur accord formel des deux parties (salarié concerné et responsable d'unité ou responsable de département).

3.2 Le régime à temps modulé

Ce régime s'applique aux salariés exerçant leur activité dans le cadre du paragraphe 2.2 du chapitre 2.

La durée du travail effectif en régime à temps modulé est fixée à **1573,20 heures par an**, soit 38 heures hebdomadaires, ce qui correspond à l'octroi de 3 JTL supplémentaires par rapport au régime de base.

3.3 Régime « Travaux programmés en Heures Non Ouvrables intégrés dans la durée normale de travail » (HNO)

Le régime « Travaux Programmés en Heures Non Ouvrables » concerne les salariés effectuant des travaux de maintenance et d'exploitation du réseau à caractère sensible ou opérations analogues (exemple : changement de version informatique) qui doivent être réalisés en période de faible trafic ou intervenant en dehors de la plage maximale d'ouverture des services pour répondre à une contrainte particulière du client.

Ces travaux se distinguent :

- du travail posté de nuit, en raison de leur caractère occasionnel,
- des interventions urgentes sur incident, par leur caractère prévisible et par l'intégration possible dans la charge normale de travail.

Organisation du travail

La réalisation des travaux programmés en dehors de la plage d'ouverture des services est justifiée par le maintien et le développement de la qualité de service aux clients et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces travaux font partie intégrante de l'activité des services concernés et, à ce titre, sont inclus dans la durée normale de travail des salariés (temps de travail effectif). Ils ne doivent donc pas générer d'heures supplémentaires, par rapport au temps programmé, ni pénaliser l'agent.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés minimum sera appliqué à l'URS de Nantes afin de prendre en compte à la fois les besoins de l'entreprise et l'organisation de la vie personnelle des salariés. Il peut être exceptionnellement réduit en accord avec le personnel concerné.

Les managers veilleront au respect des obligations réglementaires sur les durées maximales quotidienne et hebdomadaire ainsi que sur le repos quotidien qui est hors du temps de travail effectif.

La durée effective des interventions est enfin comptabilisée, par trimestre, pour donner lieu à des réductions complémentaires de temps de travail sous forme de jours, qui doivent être pris dans le trimestre qui suit le fait générateur.

EB

XG 

Réduction du temps de travail

Les salariés ayant en charge l'exploitation et la maintenance du réseau et réalisant ces travaux (ou des opérations analogues) en dehors de la plage d'ouverture des services fournissent un effort particulier pour le développement de l'activité de l'entreprise. Lorsque l'activité de travail en **heures non-ouvrables dépasse 4h/an**, le salarié bénéficie de jours supplémentaires de temps libre (JTL) selon le tableau ci-dessous. Ces jours de temps libre doivent être pris au **fur et à mesure** qu'ils sont validés, et en tout cause avant la fin du trimestre suivant leur attribution.

Les jours de temps libre sont attribués en fonction de l'activité réalisée en HNO selon le barème suivant :

Nombre d'heures de travaux programmés par an	> 04h et < 08h	> 08h et < 12h	> 12h et < 15h	> 15h et < 30h	> 30h et < 45h	> 45h et < 60h	> 60h et < 65h	> 65h et < 70h	> 70h et < 75h	> 75h et < 80h	> 80h et < 85h	> 85h et < 90h	> 90h et < 95h	> 95h et < 100h	> 100h
Nombre JTL supplémentaires	0,5j	0,5j													

Les JTL doivent être prises dans le trimestre qui suit la validation du droit.

A l'URS de Nantes, les activités suivantes pourraient relever du régime « HNO » : PSR, PEMS, Production Transmission et Administration des Ressources Réseaux.

3.4 – Services cycliques

Ce régime concerne les salariés du service cyclique du PSR 24/24. La durée du travail effectif en régime Services cycliques est de **1526 heures par an**.

3.5 - Temps de travail des cadres

⇒ **Préambule**

L'affectation individuelle de chaque cadre dans l'une ou l'autre des catégories est de la responsabilité de la hiérarchie. La décision est prise lors d'un entretien individuel qui se déroulera dans les 2 mois suivants la signature de l'accord local. En cas de désaccord le cadre a accès aux voies de recours habituelles.

⇒ **Définitions**

Cadres opérationnels de proximité

Travaillant selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ou dont ils assurent le management, les cadres opérationnels de proximité

EB

KG JB

bénéficient des mêmes modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail que leurs équipes. Avec l'accord de leur hiérarchie et sur la base du volontariat, ils peuvent demander à bénéficier des mêmes modalités d'organisation et de réduction du temps de travail que celles prévues pour les cadres exécutifs autonomes.

Cadres exécutifs autonomes

La réduction de leur temps de travail se fera sur la base d'un **forfait de 207 jours travaillés**, soit l'équivalent de **14 jours forfaitaires supplémentaires de temps libre**. Une convention de forfait individuel pour le personnel de droit privé ou un protocole d'accord individuel pour les fonctionnaires sera établi sur cette base. L'amplitude de présence des journées travaillées sera au maximum de 11 heures, sauf situations tout à fait exceptionnelles imposées par l'environnement externe (ex. : bouclage des réponses aux appels d'offre, manifestations auxquelles France Télécom participe...).

L'appartenance à cette catégorie doit répondre aux critères de l'accord national : grande autonomie en terme de gestion du temps de travail et d'organisation du travail.

Sont positionnés dans cette catégorie, en raison de la nature et des conditions d'exercice de leurs missions, les membres du Conseil de Direction de l'URS, ainsi que les postes pour lesquels les activités sont difficilement compatibles avec le décompte horaire et répondent aux conditions sus-mentionnées.

⇒ Dispositions prévues pour les cadres

Au **forfait de 207 jours**, peuvent s'ajouter **deux jours de formation pour développement personnel par an et cumulables sur 4 ans** (voir « Développement des compétences et formation »).

Les jours de réduction du temps de travail pourront être pris **sur l'initiative du salarié sous réserve des nécessités de service**, et prioritairement hors des périodes de congés scolaires et des périodes de forte charge d'activité. Ils ne pourront donner lieu à **aucun report annuel**, sauf pour les jours utilisés dans le cadre du dispositif de co-investissement formation. En fin d'année, les **jours de travail supplémentaires au-delà de 207 jours**, et en dehors des jours de formation pour développement personnel, **doivent être récupérés dans le premier trimestre de l'année suivante**.

Si le cadre le souhaite, **le bénéfice du temps convenu est maintenu**, à la fois dans l'intérêt de l'entreprise et du salarié, il fera l'objet d'une facilité accordée par le manager et **ne pourra pas remettre en cause la convention de forfait** telle que précisée ci-dessus.

Dans l'attente de mesures légales ou réglementaires, les cadres exécutifs autonomes actuellement à **temps partiel** ou souhaitant le devenir **relèveront, par exception, du régime applicable aux cadres opérationnels de proximité**, après accord explicite du Directeur de l'Unité, et le cas échéant, du Responsable de Département.

L'affectation individuelle de chaque cadre dans l'une ou l'autre des catégories est de la responsabilité de la hiérarchie. La décision est prise après **un entretien individuel avec l'intéressé**.

EB

Chapitre 3 - MODALITES SPECIFIQUES D'APPLICATION DE L'ARTT

2 – L'Horaire variable

L'horaire variable doit être compatible avec les nécessités du service.
Les dispositions principales sont les suivantes :

Trois options :

⇒ **38 heures avec 17 jours de RTT**

- Plage d'amplitude : 7 h 30 – 18 h 00
- Plages fixes : 9 h 30 – 11 h 30 et 14 h 00 – 16 h 00
- ½ journée sur plage fixe
- Crédit – débit en fin de période + 4 et – 4 heures
- Pause repas du midi : minimum 45 mn

⇒ **36 heures 09 avec 6 jours de RTT**

- Plage d'amplitude : 7 h 30 – 18 h 00
- Plages fixes : 9 h 30 – 11 h 30 et 14 h 00 – 16 h 00
- 3 demi-journées par mois sur plage fixe
- Crédit – débit fin de période : – 7 h 10 / + 14 h 20
- Pause repas du midi : minimum 45 mn

⇒ **35 heures 09 avec uniquement 25 jours de CA**

- Plage d'amplitude : 7 h 30 – 18 h 00
- Plages fixes : 9 h 30 – 11 h 30 et 14 h 00 – 16 h 00
- 3 demi-journées par mois sur plage fixe
- Crédit – débit fin de période : – 7 h 10 / + 14 h 20
- Pause repas du midi : minimum 45 mn

Les plages d'amplitudes et les plages fixes des options, ci-dessus définies, ne concernent pas les services sous le régime des horaires variables pour lesquels un tableau de service spécifique est défini. Pour ces services, c'est le tableau de service en vigueur qui constitue la référence.

EB

XG EB

Les organisations syndicales

Pour L'URS De Nantes

Le 4 juin 2004

Emmanuel Bidet



Pour la CFDT

Le 04 juin 2004

Bruno GLOANNEC



Pour la CFTC

Le 4 juin 2004



Pour FO

Le

**Avenant n°3 à l'Accord local de l'URS de Nantes
du 23 juin 2000,
portant sur l'organisation, l'aménagement
et la réduction du temps de travail**

En référence à l'Accord France Télécom
« un accord pour tous » du 2 février 2000

Conclu entre le Directeur de l'URS de Nantes, Emmanuel Bidet,
d'une part.

et les organisations syndicales représentées par :

- pour la CFDT *Bruno GLOANNEC*
- pour la CFE-CGC
- pour la CFTC
- pour la CGT
- pour FO
- pour SUD

d'autre part.

Les parties signataires conviennent des dispositions ci après qui actualisent l'accord local OARTT de l'URS de Nantes du 23 juin 2000.

Cet avenant en reprend, sous forme consolidée, la plupart des dispositions, hormis celles qui sont devenues obsolètes et celles qui ont été modifiées par l'avenant n°2, du 4 juin 2004 qui lui-même abrogeait l'avenant n°1 du 30 septembre 2002.

Il introduit par ailleurs des dispositions nouvelles.

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'URS de Nantes et se substitue à l'ensemble des usages, engagements unilatéraux, accords collectifs et applications volontaires d'accords collectifs OARTT antérieurs.

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre 1 – DISPOSITIONS GENERALES

- 1 - Champ d'application
- 2 - Définitions
- 3 - Heures supplémentaires
- 4 - Développement des compétences et formation

Chapitre 2 – DISPOSITIONS APPLICABLES SELON LE REGIME DE TRAVAIL

- 1 - Définitions
- 2 - Amplitude d'ouverture des services
- 3 – Appréciation du volume de réduction de temps de travail en fonction des régimes de travail
 - 3.1 - Régimes de base et régimes cycliques 24H/24
 - 3.2 – Régime à temps modulé
 - 3.3 - Régime “ Travaux programmés en Heures Non Ouvrables intégrés dans la durée normale de travail” (HNO)
 - 3.4 - Temps de travail des cadres
- 4 - Comptabilisation du temps de travail
 - 4.1 - Pour les cadres exécutifs autonomes
 - 4.2 - Pour les autres salariés

Chapitre 3 - MODALITES SPECIFIQUES D'APPLICATION DE L'ARTT

- 1 - Dispositions communes de prise de temps libre
- 2 – L'horaire variable
- 3 – Le temps partiel
- 4 – Le temps convenu
- 5 - Entrée et départ en cours d'année

Chapitre 4 – UNE POLITIQUE ACTIVE EN FAVEUR DE L'EMPLOI

- 1 - Concourir au développement des activités à forte croissance
- 2 - Favoriser l'insertion

Chapitre 5 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

- 1 - Durée de l'accord
- 2 - Suivi de l'accord
- 3 - Dénonciation et révision de l'accord

Préambule

Ce présent accord est relatif aux modalités d'application de l'accord national du 02/02/2000 « Un accord pour tous » à « France Telecom SA » au sein de l'URS de Nantes. Par cet accord d'unité, l'URS de Nantes s'inscrit dans la politique de France Télécom de construire avec ses agents et ses partenaires, une entreprise de service de référence.

La volonté de la direction de l'URS de Nantes est d'établir un accord guidé par les principes suivants :

- partir des besoins des clients, de la production ou de l'exploitation et prendre en compte les aspirations collectives et individuelles des salariés
- améliorer les performances techniques et économiques tout en participant à la défense active de l'emploi au niveau du Groupe FT (développer l'insertion des jeunes, recrutement de cadres, sélections diplômantes, parcours de qualification...)
- rechercher le meilleur équilibre entre l'économique et le social
- aboutir à un accord qui correspond à une véritable réduction du temps de travail
- assurer une solidarité de tous face aux impératifs de production ou d'exploitation en répartissant la charge et le temps de travail entre les personnes et les services
- affirmer la responsabilité des départements en termes d'organisation du travail
- affirmer les principes du droit du travail relatifs à la durée maximale de présence, la durée minimale d'inter vacation ...

Chapitre 1 – DISPOSITIONS GENERALES

1 - Champ d'application

Chaque salarié de l'unité, quel que soit son statut, bénéficie des dispositions du présent accord.

Toutes les dispositions non régies par cet accord relèvent des dispositions de l'accord national (en particulier le compte épargne temps, le temps partiel, l'amplitude de la RTT par régime de travail, le nombre de jours travaillés pour les cadres exécutifs autonomes, le maintien de la rémunération et l'absence de modération salariale, l'incidence des jours d'absence sur la durée du travail, les actions de découverte et connaissance de l'entreprise).

2 - Définitions

Temps de travail effectif

Le volume de la réduction du temps de travail attribuée pour chaque régime de travail tient compte de la durée du temps de travail effectif conformément à l'article L. 212-4 du Code du travail :

«La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Trois éléments cumulés déterminent une situation de travail effectif :

- le salarié doit être à la disposition de l'employeur,
- le salarié doit se conformer aux directives de son employeur,
- le salarié ne doit pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Seules les heures de travail effectif entrent dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et pour le contrôle du respect des durées maximales de travail.

Congés annuels

Une fraction minimale d'au moins 15 jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période entre le 01/05 et le 31/10 au salarié qui en fait la demande, sans changement par rapport à la réglementation du travail existante.

Les congés annuels sont pris entre le 01^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours, avec possibilité de report jusqu'à fin avril de l'année suivante.

Temps de trajet et déplacement professionnel

La durée des trajets effectués par les salariés avec le véhicule de l'entreprise, ou tout autre moyen de transport, entre le lieu habituel de travail et les chantiers, et entre les chantiers, est considérée comme temps de travail effectif.

Les déplacements professionnels effectués en dehors des heures de travail et dans la mesure où le salarié a le choix du moyen de transport et dispose d'une certaine latitude pour vaquer à des occupations personnelles, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. En revanche, dès lors que le salarié est à la disposition de son employeur et/ou exécute une prestation à sa demande en partant de l'entreprise, ce temps doit être assimilé à du temps de travail effectif. Les temps de déplacement pour se rendre, à la demande de l'entreprise, à une formation, sur un lieu inhabituel de travail, sont considérés comme du temps de travail effectif.

Dans le cadre des interventions en permanence de service (astreinte et permanence statistique¹), les déplacements sont pris en compte dans le temps de travail effectif et notamment, le cas échéant, au départ du domicile.

3 - Heures supplémentaires

Constitue une heure supplémentaire toute heure de travail effectif, validée par la hiérarchie, qui excède la durée hebdomadaire de référence ou la durée de 1600 heures annuelles.

France Télécom limite le contingent annuel d'heures supplémentaires à 90 heures et, par ailleurs, fixe à au moins 50 % le remplacement des heures supplémentaires en repos compensateurs de remplacement qui devront être soldés dans un délai maximum de 6 mois après l'ouverture des droits (sauf cas exceptionnel validé par le supérieur hiérarchique).

Les forfaits d'astreinte et de permanence statistique ne sont pas couverts par cette disposition.

L'organisation du travail à l'URS de Nantes sera conçue pour éviter de générer des heures supplémentaires.

Toute heure supplémentaire réalisée fera systématiquement l'objet d'une proposition de compensation en temps.

4 - Développement des compétences et formation

Le développement des compétences est de la responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise. Les actions de formation prévues par l'entreprise sont inscrites dans le plan de formation et sont intégrées dans le temps de travail effectif des salariés.

« Découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers »

Chaque salarié de l'entreprise (excepté les cadres exécutifs autonomes qui bénéficient d'une mesure spécifique) peut, à sa demande, bénéficier de deux jours par an de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers. Cette action s'inscrit dans le cadre du développement des compétences des salariés et s'appuie sur l'entretien de progrès. *La possibilité d'un cumul de ces jours dans la limite de cinq jours consécutifs pourra être acceptée².*

L'organisation est du ressort du département Ressources humaines de l'URS de Nantes, et la planification de ces actions relève de la responsabilité du manager. Les salariés auront communication des possibilités offertes.

¹ et ² : dispositions introduites par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

Pour les salariés partant à la retraite (...) ³, ces 2 jours peuvent être accordés par le manager, au cours de la dernière année d'activité, sans condition.

Formations qualifiantes

Sous réserve de l'accord formel du salarié et en référence à l'accord de branche, un maximum de 50 % des jours de temps libre, pourront, s'ils sont affectés à des actions de formation qualifiantes planifiées pouvant déboucher sur un diplôme, un titre ou une certification reconnue par la branche, être versés sur le compte épargne temps. Ces formations qualifiantes se réfèrent à l'article 17 de l'accord de branche qui précise : « la nature de ces formations, les critères qualifiants ainsi que les objectifs poursuivis seront définis paritairement dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi sur proposition, le cas échéant, de l'Observatoire des métiers dont les parties envisagent de négocier la création au sein de la convention collective des télécommunications ». Ces dispositions ne se substituent pas aux mesures en vigueur actuellement.

Actions de développement personnel pour les cadres exécutifs autonomes

Pour maintenir et développer les compétences des cadres exécutifs autonomes, l'URS de Nantes propose, outre des actions prévues au plan de formation, de faciliter l'accès à des actions liées au développement.

Ces actions donneront lieu à un accord contractuel entre l'URS de Nantes et le cadre, et seront planifiées. Elles feront l'objet d'un co-investissement pour le salarié à hauteur de deux jours/an cumulables sur 4 ans, et pour l'URS de Nantes, d'une prise en charge des coûts pédagogiques, dès lors que cette formation s'inscrit dans la politique globale de France Télécom.

5 ⁴

³ Mention supprimée par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

⁴ Paragraphe supprimé par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

Chapitre 2 – DISPOSITIONS APPLICABLES SELON LE REGIME DE TRAVAIL

1 – Définitions

Durée de travail

Ces garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés couverts par l'accord ; seules les dispositions relatives à la durée du travail et leur décompte horaire ne sont pas applicables aux cadres exécutifs autonomes.

Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

- La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est de **48 heures** (sauf dérogations accordées par l'administration du travail) et de **44 heures** en moyenne sur 10 semaines.
- En cas de modulation, la durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 42 heures.

Durée journalière de travail effectif

- **La durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures.**
- Toutefois cette durée peut être portée à 12 heures en cas d'intervention exceptionnelle, notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes, ou, encore, en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'auraient pas été résolues dans le cadre de l'organisation normale du travail. La dérogation est limitée à 5 jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.
- Le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne peut dépasser 8 heures en moyenne par période de 24 heures.

Amplitude maximale journalière de présence

L'amplitude maximale de présence d'une journée est de **onze heures**, sauf en cas de dérogation à la durée journalière de travail.

Pauses⁵

- *L'inter vacation du déjeuner est au minimum de 45 minutes et au maximum de 2 heures, sauf dans le cadre de journées continues.*
- *Tout travail quotidien de plus de 6 heures donne lieu à une pause d'une durée minimale de 20 minutes non comptabilisée dans le temps de travail effectif.*

⁵ Mentions ajoutées par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

Les temps de pause ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, sauf dans le cas où les trois critères suivants sont réunis :

- *le salarié est à la disposition de l'employeur,*
- *le salarié doit se conformer aux directives de l'employeur,*
- *le salarié ne peut vaquer à des occupations personnelles.*⁶

Repos hebdomadaire

- Le maintien de deux jours de repos consécutifs est recommandé ; toutefois et notamment en raison de l'obligation de continuité de service, ces jours peuvent être fractionnés.
- Le temps de repos quotidien minimal par période de 24 heures est de 11 heures consécutives. Cette durée peut être portée à 9 heures :
 - soit à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement de service pour les salariés travaillant en équipes successives et en cas de changement d'équipe, sous réserve d'en informer l'inspection du travail pour le personnel de droit privé.
 - soit en cas d'intervention exceptionnelle notamment à la suite de pannes importantes ou de dysfonctionnements imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'auraient pas été résolues dans le cadre de l'organisation normale du travail. Les salariés devront bénéficier, en contrepartie, de l'octroi d'une période de repos prise dans la semaine qui suit et équivalente à la différence ou par exception d'une indemnité compensatrice.
- Tout salarié ne peut travailler plus de 6 jours continus ;
- Il est recommandé de ne pas travailler plus de deux nuits consécutives ;
- Cas particulier des services en continu : sans préjudice des dispositions de l'article L 221-9-13° du code du travail, les activités liées à la permanence du fonctionnement et de l'utilisation des réseaux (c'est à dire l'exploitation des systèmes informatiques, la maintenance des services d'assistance aux clients liés aux activités d'exploitation du réseau ou tout autre service et qui présenterait dans l'avenir les mêmes caractéristiques de lien avec la permanence du fonctionnement et de l'utilisation du réseau) impliquent et autorisent l'exploitation en continu 7 jours sur 7 de certaines unités ou parties d'unités opérationnelles, ce qui autorise la dérogation au repos dominical et le repos hebdomadaire donné par roulement. Le repos par roulement doit donner lieu à l'établissement d'un calendrier trimestriel prévisionnel afin que les salariés concernés puissent planifier et organiser leur temps libre. Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaire consécutif. Toute dérogation à ce principe liée à l'obligation de permanence du fonctionnement des réseaux doit faire l'objet d'un accord local. Les salariés devront, en outre, bénéficier d'un dimanche au minimum par mois.

Cas particulier d'un travail occasionnel de nuit et de dimanche

Le travail occasionnel d'un dimanche donne lieu à une majoration de 100 % ou à une compensation en temps équivalente, le jour de repos hebdomadaire étant récupéré

⁶ Dispositions introduites par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

ultérieurement. Les heures de travail occasionnel entre 22 heures et 6 heures sont considérées comme travail de nuit. Dès lors qu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel, ces heures donnent lieu à une majoration de 50 % ou à une compensation en temps équivalente.

En cas de travail d'un dimanche également jour férié, seule la majoration la plus favorable s'applique. En cas de travail la nuit d'un dimanche ou la nuit d'un jour férié, la majoration est de 110 % au lieu de 100 %.

Ces dispositions annulent et remplacent les pratiques antérieures.

Cas particulier d'un travail un jour férié

Le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu, au choix du salarié, à une majoration de 100 % ou à une compensation en temps d'une journée.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels pour événements familiaux sont ceux actuellement en vigueur à France Télécom

2 – Amplitude d'ouverture des services⁷

2.1 - Services cycliques 24 h / 24

- Plage horaire : 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7

2.2 – Services en régime cyclique dit « modulé » : 2 régimes de travail cycliques dits « modulés »

- 1) Plage horaire : du lundi au samedi de 09h00 à 22h00
- 2) Plage horaire : du lundi au vendredi de 7h00 à 22h00 et le samedi de 8h00 à 18h00

2.3 - Autres services : plage horaire : du lundi au vendredi de 07h30 à 18h15

Ces plages horaires ne se confondent pas avec l'amplitude de présence et les horaires de travail collectifs et individuels des salariés. Les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail, y compris la continuité de service, s'inscrivent dans ces plages horaires qui définissent des amplitudes maximales.

3 – Appréciation du volume de réduction de temps de travail en fonction des régimes de travail⁸

*Nota : les dispositions ci-dessous s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives à la durée du travail (notamment loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.)*⁹.

L'application de la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine se traduit dans l'entreprise par des volumes annuels variant de 1448,40 à 1596 heures selon les régimes de travail présentés ci-dessous sur la base d'un temps plein et qui sont adaptés pour les temps partiels. L'ampleur de la réduction différenciée du temps de travail s'appuie sur le décompte du temps de travail effectif de chaque salarié réalisé localement. Le volume annuel de travail effectif n'est pas négociable localement.

⁷ et ⁸ : Dispositions modifiées par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

⁹ Réserve ajoutée par l'avenant n°3 du

Ces jours de temps libre se cumulent avec les 4 jours de repos exceptionnels et les 2 jours de bonification (jours de fractionnement) qui sont à ce titre maintenus, systématisés et assimilés à des jours de réduction du temps de travail. La répartition des personnels dans les différents régimes de travail et les choix d'organisation du temps de travail relèvent de la concertation locale et prennent en compte l'expression des salariés.

3.1 Régimes de base et régimes cycliques 24H / 24

Compte tenu de la nature des activités exercées et des organisations du travail mises en place, la plupart des salariés non cadres et cadres opérationnels de proximité des services de l'URS sont rattachés au régime de base. Ce régime définit une durée de travail effectif de 1596 heures par an.

➤ 38 heures

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de **38 heures** bénéficiera de l'équivalent de **17 jours** de temps libre par an.

A ces jours se rajoutent, à la demande du salarié, **deux jours** de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

➤ Les régimes de travail proposés

Le salarié pourra demander à **bénéficier de jours de temps libre ou d'une réduction hebdomadaire ou quotidienne** du temps de travail selon le régime de travail souhaité (38h, 37h, 36h09, 35h09, 35h...).

<u>Durée hebdomadaire de travail</u>	<u>Jours de Temps Libre en heures</u> ¹⁰	<u>Jours de Temps Libre pour un salarié travaillant 5 jours /semaine</u>
35h 24/24	42 h 00 mn	06 jours ¹¹
35h09	00 h 00 mn	00 jour
36h09	45 h 13 mn	06,25 jours
37h00	83 h 48 mn	11,3 jours
38h00	129 h 12 mn	17 jours
service cyclique 33h10	48 h 18 mn	06 jours

A ces jours supplémentaires se rajoutent, à la demande du salarié, **deux jours** de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

La répartition entre les régimes se fait en fonction des activités et des contraintes de services et de l'existant au sein de chaque département de l'URS de Nantes.

Ces régimes de travail sont applicables pour une durée minimale d'un an. Ils peuvent être révisés sur accord formel des deux parties (salarié concerné et responsable d'unité ou responsable de département).

¹⁰et ¹¹ : Précisions introduites par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

3.2 Régime à temps modulé ¹²

(...)¹³

La durée du travail effectif en régime à temps modulé est fixée à 1573,20 heures par an, soit 38 heures hebdomadaires, ce qui correspond à l'octroi de 3 JTL supplémentaires par rapport au régime de base.

3.3 Régime « Travaux programmés en Heures Non Ouvrables intégrés dans la durée normale de travail » (HNO) ¹⁴

Le régime « Travaux Programmés en Heures Non Ouvrables » concerne les salariés effectuant des travaux de maintenance et d'exploitation du réseau à caractère sensible ou opérations analogues

(exemple : changement de version informatique) qui doivent être réalisés en période de faible trafic ou intervenant en dehors de la plage maximale d'ouverture des services pour répondre à une contrainte particulière du client.

Ces travaux se distinguent :

- du travail posté de nuit, en raison de leur caractère occasionnel,
- des interventions urgentes sur incident, par leur caractère prévisible et par l'intégration possible dans la charge normale de travail.

Organisation du travail

La réalisation des travaux programmés en dehors de la plage d'ouverture des services est justifiée par le maintien et le développement de la qualité de service aux clients et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces travaux font partie intégrante de l'activité des services concernés et, à ce titre, sont inclus dans la durée normale de travail des salariés (temps de travail effectif). Ils ne doivent donc pas générer d'heures supplémentaires, par rapport au temps programmé, ni pénaliser l'agent.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés minimum sera appliqué à l'URS de Nantes afin de prendre en compte, à la fois, les besoins de l'entreprise et l'organisation de la vie personnelle des salariés. Il peut être exceptionnellement réduit en accord avec le personnel concerné.

Les managers veilleront au respect des obligations réglementaires sur les durées maximales quotidienne et hebdomadaire ainsi que sur le repos quotidien qui est hors du temps de travail effectif.

La durée effective des interventions est enfin comptabilisée, par trimestre, pour donner lieu à des réductions complémentaires de temps de travail sous forme de jours, qui doivent être pris dans le trimestre qui suit le fait générateur.

En dehors de la plage horaire habituelle d'ouverture de service, le manager pourra, selon les cas, tenir compte pour la programmation des TP en HNO des contraintes particulières induites pour le salarié ¹⁵.

¹² : Dispositions introduites par l'avenant n° 2 du 4 juin 2004

¹³ : Mention supprimée par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

¹⁴ : Dispositions introduites par l'avenant n° 2 du 4 juin 2004

¹⁵ : Disposition introduite par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

Réduction du temps de travail

Les salariés ayant en charge l'exploitation et la maintenance du réseau et réalisant ces travaux (ou des opérations analogues) en dehors de la plage d'ouverture des services fournissent un effort particulier pour le développement de l'activité de l'entreprise. Lorsque l'activité de travail en **heures non-ouvrables dépasse 4h/an**, le salarié bénéficie de jours supplémentaires de temps libre (JTL) selon le tableau ci-dessous. Ces jours de temps libre doivent être pris au **fur et à mesure** qu'ils sont validés, et en tout cause avant la fin du trimestre suivant leur attribution.

Les jours de temps libre sont attribués en fonction de l'activité réalisée en HNO selon le barème suivant :

Nombre d'heures de travaux programmés par an	≥ 04h et < 08h	≥ 08h et < 12h	≥ 12h et < 15h	≥ 15h et ≤ 30h	> 30h et ≤ 45h	> 45h et ≤ 60h	> 60h et ≤ 65h	> 65h et ≤ 70h	> 70h et ≤ 75h	> 75h et ≤ 80h	> 80h et ≤ 85h	> 85h et ≤ 90h	> 90h et ≤ 95h	> 95h et ≤ 100h	> 100h
Nombre de JTL supplémentaires	0,5j	0,5j													

Les JTL doivent être pris dans le trimestre qui suit la validation du droit.

3.4 - Temps de travail des cadres ¹⁶

⇒ Préambule

L'affectation individuelle de chaque cadre dans l'une ou l'autre des catégories est de la responsabilité de la hiérarchie. La décision est prise lors d'**un entretien individuel avec l'intéressé** ¹⁷. En cas de désaccord le cadre a accès aux voies de recours habituelles.

En cas de mobilité ou de changement de service ou d'activité en cours d'année, un nouvel entretien définira la situation du cadre dans le nouveau contexte. Si la décision prise à l'issue de cet entretien aboutit à un changement de rattachement, son régime de travail antérieur ainsi que ses droits concernant les jours de temps libre seront calculés prorata temporis pour l'année en cours ¹⁸

⇒ Définitions

Cadres opérationnels de proximité

Travaillant selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ou dont ils assurent le management, les cadres opérationnels de proximité bénéficient **des mêmes modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail que leurs équipes**. Avec l'accord de leur hiérarchie et sur la base du volontariat, ils **peuvent demander à bénéficier des mêmes modalités d'organisation et de réduction du temps de travail que celles prévues pour les cadres exécutifs autonomes**.

¹⁶ : Dispositions introduites par l'avenant n° 2 du 4 juin 2004

¹⁷ : Modifié par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

¹⁸ Disposition introduite par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

Cadres exécutifs autonomes

La réduction de leur temps de travail se fera sur la base d'un **forfait de 207 jours travaillés**, soit l'équivalent de **14 jours forfaitaires supplémentaires de temps libre s'ajoutant aux 6 jours de RE et boni** ¹⁹. Une convention de forfait individuel pour le personnel de droit privé ou un protocole d'accord individuel pour les fonctionnaires sera établi sur cette base. L'amplitude de présence des journées travaillées sera au maximum de 11 heures, sauf situations tout à fait exceptionnelles imposées par l'environnement externe (ex. : bouclage des réponses aux appels d'offre, manifestations auxquelles France Télécom participe...).

L'appartenance à cette catégorie doit répondre aux critères de l'accord national : grande autonomie en terme de gestion du temps de travail et d'organisation du travail.

Sont positionnés dans cette catégorie, en raison de la nature et des conditions d'exercice de leurs missions, les membres du Conseil de Direction de l'URS, ainsi que les postes pour lesquels les activités sont difficilement compatibles avec le décompte horaire et répondent aux conditions susmentionnées.

(....) ²⁰

Au forfait de 207 jours, peuvent s'ajouter **deux jours de formation pour développement personnel par an et cumulables sur 4 ans** (voir « Développement des compétences et formation »).

Les jours de réduction du temps de travail pourront être pris **sur l'initiative du salarié sous réserve des nécessités de service**, et prioritairement hors des périodes de congés scolaires et des périodes de forte charge d'activité. Ils ne pourront donner lieu à **aucun report annuel**, sauf pour les jours utilisés dans le cadre du dispositif de co-investissement formation. En fin d'année, les **jours de travail supplémentaires au-delà de 207 jours**, et en dehors des jours de formation pour développement personnel, **doivent être récupérés dans le premier trimestre de l'année suivante**.

Les cadres exécutifs autonomes qui souhaitent réduire leur temps de travail pourront demander à bénéficier d'un « forfait annuel à temps réduit » formalisé par un avenant au contrat de travail pour les salariés de droit privé, et un protocole pour les personnels fonctionnaires après accord explicite du Directeur de l'Unité, et le cas échéant, du Responsable de Département ²¹.

(....) ²²

¹⁹ Précision introduite par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

²⁰ Intertitre supprimé par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

²¹ Disposition introduite par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

²² Supprimé par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

4 - Comptabilisation du temps de travail

4.1 - Pour les cadres exécutifs autonomes

Un registre fera apparaître chaque année et pour chaque cadre, un récapitulatif du nombre de journées ou demi-journées travaillées. L'entrée dans le forfait jours travaillés donne lieu pour un contractuel à la signature d'une convention de forfait individuel et pour les fonctionnaires à la signature d'un protocole d'accord individuel.

4.2 - Pour les autres salariés

Les horaires de travail sont affichés sur les lieux de travail . Les responsables de groupe sont chargés de les faire respecter.

La comptabilisation du temps de travail ou des journées travaillées peut se faire électroniquement ou par l'utilisation d'outil adapté validé par le supérieur hiérarchique.

Chapitre 3- MODALITES SPECIFIQUES D'APPLICATION DE L'ARTT

1 – Dispositions communes de prise de temps libre

- Les journées de RTT sont déposées, par le salarié, à sa convenance, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année sous réserve des nécessités du service et après validation du manager.
- Les jours de RTT, seront pris par journée(s) ou 1/2 journée.
- Il existe la possibilité de cumuler les jours de RTT dans la limite de 5 jours ouvrables sous réserve des nécessités du service.
- Ces journées sont cumulables avec des CA, sauf contraintes de service, et dans la limite de 31 jours consécutifs
- Il n'y a pas de report possible des jours de RTT sur l'année suivante *sauf cas très exceptionnel*²³.
- L'acquisition des jours de réduction du temps de travail n'est pas affectée par les congés ordinaires de maladie, les absences consécutives à un accident de travail ou de trajet et à leurs rechutes, les congés de maternité, les autorisations spéciales d'absence prévues par la réglementation.
- Chaque service organisera une programmation trimestrielle des prises de jours de RTT.

2 – L'horaire variable²⁴

L'horaire variable doit être compatible avec les nécessités du service.

Les dispositions principales, quel que soit le régime de travail, sont les suivantes :

- Plage d'amplitude : 7 h 30 – 18 H 15
- Plages fixes : 9 h 30 – 11 h 30 et 14 h 00 – 16 h 00
- Récupération possible : ½ journée par mois sur plage fixe
- Crédit – débit maximum en fin de période : + 4 et – 4 heures
- Pause repas du midi : minimum 45 mn

²³ : Ajout de l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

²⁴ : Dispositions introduites par l'avenant n° 2 du 4 juin 2004

3 – Le temps partiel

(...) ²⁵

Dans le cadre du présent accord, **les salariés déjà à temps partiel peuvent opter entre :**

- conserver leur quotité de temps partiel tout en maintenant leur niveau de rémunération,
ou
- modifier leur quotité de temps partiel,
ou
- revenir à temps plein selon les dispositions en vigueur,
ou
- pour les salariés de droit privé, maintenir leur horaire actuel en bénéficiant d'une compensation salariale.

Le salarié à temps partiel qui opte pour le maintien de sa quotité à temps partiel par rapport à la nouvelle durée de chaque régime de travail bénéficiera d'un nombre de jours de temps libre supplémentaires proportionnel au nombre de jours accordés aux salariés à temps plein.

Tableau récapitulatif ²⁶ pour les salariés à temps partiel en régime de base en équivalent jours de temps libre (non compris les 4 RE et les 2 Bonis)

Situation du salarié à temps partiel	Régime du service = 37 heures	Régime du service = 38 heures
50 %	2,7 jours de temps libre par an	5,5 jours de temps libre par an
60 %	3,2 jours de temps libre par an	6,6 jours de temps libre par an
70 %	3,7 jours de temps libre par an	7,7 jours de temps libre par an
80 %	4,2 jours de temps libre par an	8,8 jours de temps libre par an
90 %	4,8 jours de temps libre par an	9,9 jours de temps libre par an

Ce choix fera l'objet d'un avenant au contrat de travail pour le personnel de droit privé ou d'une décision individuelle pour les fonctionnaires.

Quelle que soit la forme du temps partiel choisi, les salariés ayant opté pour ces dispositifs conservent une priorité dans le choix des périodes de temps libéré.

Chaque salarié à temps partiel, à sa demande, pourra bénéficier de **deux jours** de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers.

(...) ²⁷

²⁵ Référence supprimée par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

²⁶ Tableau modifié par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

²⁷ Disposition supprimée par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

4 – Le temps convenu

Organisation du travail à temps convenu

Cette modalité d'organisation du travail issue de l'Accord pour tous (annexe 3d)²⁸ :

- devra permettre le bon fonctionnement des services et leur optimisation,
- s'étudiera au sein de chaque service de l'unité sur la base du volontariat, en concertation avec le manager et le Direction des Ressources Humaines.

C'est un mode d'organisation du travail basé sur une négociation entre l'agent et son N + 1. Elle sera validée par le niveau 2 avec le service Ressources Humaines. Son temps de travail sera comptabilisé par le système électronique sans la possibilité de générer du temps libre supplémentaire sur plage fixe.

Sa remise en cause par l'une ou l'autre des deux parties s'effectue, sauf événement majeur (plans d'urgence, absences simultanées et imprévues compromettant le fonctionnement du groupe, ...) avec un délai de prévenance de 1 mois.

5 - Entrée et départ en cours d'année

Les jours de RTT seront recalculés au prorata du temps de présence du salarié à l'URS de Nantes.

Chapitre 4 – UNE POLITIQUE ACTIVE EN FAVEUR DE L'EMPLOI

1 - Développement des activités à forte croissance

L'URS de Nantes maintiendra l'adéquation de l'emploi aux effets de l'OARTT. Elle poursuivra ses efforts de recrutement en privilégiant le redéploiement interne à France Télécom, mais aussi en recrutant à l'extérieur, dans le respect du budget d'effectif annuel.

2 – Favoriser l'insertion

- La politique d'accueil de jeunes en formation en alternance sera développée (contrats d'apprentissage,.....²⁹) par l'URS de Nantes, et les conventions de stages écoles, en privilégiant les métiers en forte croissance.
- *L'URS s'attachera particulièrement à mettre en œuvre les accords FT en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés³⁰.*

²⁸ Référence modifiée par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

²⁹ Supprimé par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

³⁰ Dispositions modifiée par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

Chapitre 5 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

1 - Durée de l'accord

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 23/06/2000, pour une durée de 1 an avec tacite reconduction.

Les droits résultants des mesures de RTT sont ouverts à partir du 1^{er} janvier 2000.

(...)³¹

2 - Suivi de l'accord

(...)³²

Un suivi d'application du présent accord sera effectué annuellement ou à la demande exceptionnelle d'une ou des organisations syndicales signataires par l'intermédiaire des délégués syndicaux³³.

3 - Dénonciation et révision de l'accord

En concertation avec les syndicats signataires, des aménagements seront apportés, en tant que de besoin, dans l'hypothèse de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles ou d'évolution du contexte économique.

Chacun des signataires du présent accord peut demander la révision, totale ou partielle des dispositions de l'accord, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision sous réserve des dispositions plus favorables *législatives, réglementaires ou conventionnelles*³⁴ relatives à l'aménagement réduction du temps de travail.

³¹ Paragraphe supprimé par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

³² Paragraphe supprimé par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

³³ Modifié par l'avenant n° 3 du 18 juin 2007

LES ORGANISATIONS SYNDICALES L'URS de Nantes

Nantes, le 18 juin 2007

Le Directeur de l'URS Nantes
Emmanuel Bidet



Pour la CFDT : *Bruno GLOANNEC*
Nantes, le *19 Juin 2007*



Pour la CFTC :
Nantes, le

Pour la CGT :
Nantes, le

Pour la CFE - CGC :
Nantes, le

Pour FO :
Nantes, le

Pour SUD :
Nantes, le

France TELECOM
Unité de Réseau Sectoriel de LYON

**ACCORD LOCAL SUR L'ORGANISATION DU
TRAVAIL, LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL**

ACCORD LOCAL SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conclu entre France Télécom, Unité de Réseau Sectoriel de Lyon, dont le siège est situé 1, rue Duphot, 69003 Lyon, représenté par :

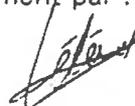
- Le Directeur : Jean Louis BERTRAND

d'une part,

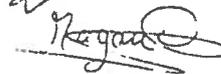


- Les Organisations Syndicales représentées respectivement par :

• pour la CFDT : François LETARD.



• pour la CFTC : Denise MAGAUD



• pour la CGC :

• pour la CGT :

• pour FO :

COUVRE Jean-Suzy 

• pour SUD :

d'autre part,

les parties signataires conviennent des dispositions ci-après :

I / Cadre Général

L'accord local d'Organisation Aménagement Réduction du Temps de Travail de l'Unité du Réseau Sectoriel de Lyon s'appuie sur l'accord du 1/02/2000 signé au niveau de France Télécom S.A. Il résulte de la négociation locale avec les organisations syndicales et des réflexions d'un groupe de travail interne à l'Unité.

En cas de contradiction entre le présent accord et l'accord national sur l'OARTT à France Télécom, les dispositions de ce dernier prévaudront .

II / Principes généraux

21/ L'accord devra bénéficier aux salariés grâce à l'octroi de Réduction du Temps de Travail sur la base de jours de temps libre et devra également bénéficier à l'Unité à travers une plus grande harmonisation et simplification des modes de travail existant. Il devra permettre que s'expriment les aspirations individuelles des personnes tout en affichant solidarité et équité.

22/ Ouverture des services et heures ouvrables

L'amplitude d'ouverture des services est définie pour chaque groupe. Elle doit permettre d'assurer un service aux clients dans les meilleures conditions.

En tout état de cause elle se situe pour chaque groupe à l'intérieur d'une plage 7h ⇔ 18h du lundi au vendredi qui constitue la plage des Heures Ouvrables de l'Unité.

23/ Régimes de travail

Les régimes de travail identifiés à l'URS Lyon sont les suivants :

- Régime "Travaux programmés en HNO" pour les salariés des groupes susceptibles d'avoir des travaux programmés en HNO.

- Régime de base pour tous les autres.

Les salariés des services de supervision permanents ne voient pas leur régime de travail modifié.

Les interventions urgentes (par nature non programmables) ne sont pas impactées par le présent accord.

III/ Modalités de la RTT

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail s'effectuera dans le respect des principes suivants :

Le régime à base horaire normal de l'URS est d'une durée hebdomadaire de travail effectif de 38h. Ce régime est celui par défaut pour tout salarié de l'URS.

Tout salarié de l'URS pourra faire le choix d'une réduction hebdomadaire du temps de travail sur la base suivante :

Durée hebdo du temps de travail	RE + Boni	Jours de Temps Libre
38h	6	11
36h 06	6	0
35h 09	0	0

Chaque année ce choix pourra être révisé à la demande du salarié en accord avec son responsable hiérarchique.

- La réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour conséquence une augmentation individuelle du temps de travail sur la journée ou la semaine.

- Sur la demande du salarié, le développement du temps convenu sera possible après accord du responsable de groupe dans le cadre d'une réduction hebdomadaire à 36h 06 ou 35h 09. Celle - ci prendra la forme de la semaine en 4 jours $\frac{1}{2}$ ou de quinzaine en 9 jours.

- Les salariés actuellement à temps convenu, antérieurement à l'accord national du 1/2/2000 peuvent continuer à bénéficier de cet aménagement, le temps de travail sur une période de 4 semaines consécutives ne devant pas excéder 152h.

- Le régime de temps convenu pourra être revu, suite à une décision managériale ou à une demande de l'agent, dans un délai de prévenance de 3 mois.

IV/ Régime "Travaux programmés en HNO"

Le délai de prévenance ne peut pas être inférieur à 10 jours.

S'il y a prolongement des travaux programmés au delà de ce qui était prévu, il y aura un décalage d'autant, dans la prise de service qui suivra.

En cas d'annulation des travaux programmés, dans la période des 10 jours, le choix est laissé au salarié de revenir au tableau de service initial ou de maintenir le tableau de service prévu. Les heures non effectuées par le ou les salariés concernés sont réintégrées dans le tableau de service dans un délai maximum de 4 semaines.

Toute solution sera recherchée entre les salariés concernés et les responsables de groupes afin de limiter tout retour inférieur à la ½ journée. Le temps à récupérer sera à réintroduire dans les tableaux de service dans un délai maximum de 4 semaines.

Le nombre de jours de temps libre résulte du nombre d'heures de travaux programmés réalisés en HNO sur la base du tableau suivant :

Nbre d'Heures de Travaux Programmés par an	Nbre total de jours de RTT sur une base de 38H
	11 Jours du régime de base
15h	11 + 2 jours
25h	11 + 3
45h	11 + 3,5
65h	11 + 4
70h	11 + 4,5
75h	11 + 5
80h	11 + 5,5
85h	11 + 6
90h	11 + 6,5
100h	11 + 7,5

En période transitoire, le temps effectué en travaux programmés en HNO inférieurs à 15h, réalisés à partir de la mise en œuvre de l'accord local jusqu'au 31/12/2000 pourra être reporté et comptabilisé en 2001.

En cas de 2ème déplacement dans la journée pour travaux programmés en HNO, un forfait représentant 1h de travail est accordé au salarié en compensation des temps de trajet.

L'évolution des travaux programmés en HNO (annulation de travaux programmés dans la période des 10 jours, majoration pour travaux programmés) feront l'objet d'un examen particulier, si nécessaire en commission de conciliation.

V/ Modalités de prise des jours de temps libre

- La prise des jours de temps libre devra être équilibrée durant l'année. Ainsi sur la base de la semaine travaillée en 38h, cinq jours pourront être pris par trimestre pour les trimestres 1, 2 et 4 ; 2 jours durant le trimestre 3.
- La prise des jours de temps libre se fera par journée ou ½ journée.
- En cas de cumul de demandes de congés dans un groupe, la priorité d'attribution sera donnée aux congés d'affaires.

VI/ Dispositions particulières aux cadres

- Les cadres sont affectés dans l'un ou l'autre régime à la suite d'une décision à deux niveaux de leurs responsables hiérarchiques
- En principe, les cadres supérieurs de l'unité relèvent du régime "cadres exécutifs autonomes", les exceptions qui seraient liées à des contraintes particulières feront l'objet d'une décision à deux niveaux.
- En tout état de cause, la décision d'affectation est prise après un entretien individuel avec l'intéressé.
- L'affectation dans un régime peut être modifiée à la suite d'un changement d'activité.
- Par ailleurs, dans l'attente de dispositions légales ou réglementaires, les cadres exécutifs autonomes à temps partiel sont rattachés au régime des cadres opérationnels de proximité.

VII/ Actions de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du développement de compétence des salariés. Les demandes seront faites auprès du responsable hiérarchique. Un suivi de ce dispositif sera assuré par département pour chacun des salariés.

VIII/ Remplacement en temps des HS

Sur 1 an, 50% des heures supplémentaires peuvent être payées, le quota maximum étant de 90h payées.

Le complément sera géré en repos compensateurs et à solder dans un délai de 6 mois.

IX/ Emploi

L'unité développera une politique de défense active et de solidarité pour l'emploi.

- Elle contribuera au déploiement des personnes dont les métiers sont en décroissance en les accompagnant dans leurs reconversions, soit au niveau de l'unité soit au niveau du bassin d'emploi.
- Dans le cadre de la mise en place des GPS / GRI elle développera une politique de qualification à travers la mise en place de parcours de professionnalisation ; Elle veillera particulièrement à créer les conditions pour que le fonctionnement des GPS soit optimisé (adaptation des compétences, évolution des pratiques professionnelles et des méthodes de travail).
- Toutes les solutions contribuant à la professionnalisation, à l'intégration de nouveaux salariés et à l'adaptation des compétences et des emplois seront systématiquement recherchées.

Par ailleurs l'unité s'inscrit dans la politique de France Télécom en matière d'insertion professionnelle. Elle prendra notamment toute sa place dans le cadre du programme spécial "jeunes métiers techniques".

L'URS s'engage à prendre des jeunes en insertion (contrat d'apprentissage ou de qualification) dans les GPS de l'URS, dans le cadre de leur montée en charge, ainsi que sur la supervision ADSL.

X/ Modalités de suivi des horaires

- 101- La comptabilisation du temps de travail découlera des tableaux de service établis dans chaque groupe.
- 102- Pour les groupes concernés, le système des horaires variables sera modifié. Il s'appuiera sur le principe suivant :
La badgeuse est un outil de comptabilisation du temps ; elle n'a pas vocation à générer crédit d'heures et temps convenu.
- 103- Chaque cadre exécutif autonome tiendra un registre qui fera apparaître le nombre de journées et de demi journées travaillées durant l'année.
- 104- Dans le cadre de l'établissement du règlement intérieur de l'unité qui sera élaboré avant la fin 2000 , le règlement intérieur de la badgeuse sera révisé.

XI/ Application, durée, suivi, révision

Les dispositions de cet accord sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la date de sa signature, pour une durée indéterminée sous réserve des dispositions de l'accord national.

Suivi et recours

Le suivi sera assuré par la commission de négociation et de concertation locale. Il prendra en compte les évolutions de l'URS. Un point sera obligatoirement fait avant la fin de l'année 2000.

Une structure de conciliation locale réunira des représentants de France Télécom et un représentant par organisation syndicale signataire. Elle sera réunie sur demande d'un des signataires.

Révision

En concertation avec les syndicats signataires, des aménagements pourront être apportés si besoin dans l'hypothèse de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles.

XII/ Période transitoire

Entre le 1er janvier 2000 et la date d'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié bénéficie d'un nombre de jours de temps libre calculé en fonction de son régime de travail constaté.

Tous les jours de temps libre 2000 seront à prendre d'ici le 30/04/2001 au même titre que le reliquat des CA 2000.

**AVENANT DU 1^{er} JUIN 2004 A L'ACCORD LOCAL DU 9 JUIN 2000
SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL,
LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL**

GD
K

AM

**AVENANT DE L'ACCORD LOCAL DU 1^{er} JUIN 2004 SUR L'ORGANISATION DU
TRAVAIL, LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL**

Conclu entre France Telecom, Unité de Réseau Sectoriel de Lyon, dont le siège est situé
1 rue Duphot, 69003 Lyon, représenté par :

Le Directeur : Gabriel FLICHY



d'une part,

Les Organisations Syndicales représentées respectivement par :

· pour la CFDT : François Létard



· pour la CFTC Denise Magaud



· pour la CGC

· pour la CGT

· pour FO

Alain Mathieu



· pour SUD

d'autre part,

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-après :

Avenant à l'accord sur l'Organisation du Travail et la Réduction du Temps de Travail à l'URS de Lyon

Préambule

Depuis la signature de l'accord local OARTT du 9 juin 2000, l'évolution des activités de l'URS, les enjeux d'amélioration de la performance opérationnelle et du service aux clients, ont conduit l'unité à faire évoluer les organisations du travail existantes et à intégrer de nouveaux services et activités.

Le présent avenant a pour objet de prendre en compte ces évolutions en précisant les modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

Les autres dispositions de l'accord du 9 juin 2000 sont inchangées.

Les signataires de l'accord local du 9 juin 2000 portant sur l'Organisation du Travail et la Réduction du Temps de Travail à l'URS de Lyon conviennent d'apporter les précisions ou modifications suivantes à l'accord sus nommé :

Les paragraphes 22 et 23 sont remplacés par les suivants

22/ Ouverture des services

L'amplitude d'ouverture des services de l'URS de Lyon se situe entre 7H et 18 H du lundi au vendredi, à l'exception des services qui concourent à la supervision et à la maintenance du réseau et de la supervision permanente du réseau.

Les plages horaires des services qui concourent à la supervision et à la maintenance du réseau (hors supervision 24/24) se situent entre 6H30 et 21H30 du lundi au vendredi et le samedi de 6H30 à 13 H.

Les horaires des départements ou équipes sont disponibles auprès de chaque responsable de département.

23/ Régimes de travail

Les régimes de travail à l'URS de Lyon, sont les suivants

231 Régime de base

Ce régime s'applique aux salariés exerçant leurs fonctions dans des activités non soumises à fluctuations et travaillant en journée normale, du lundi au vendredi. Il fixe la durée du travail effectif à 1 596 heures par an.

Les services suivants relèveront du régime de base :

- Finances, Marketing Réseau, Performance, Système d'information
- Ressources Humaines, Communication
- Réseaux Intelligents et Messageries, hormis les équipes amenées à faire des travaux programmés en HNO.
- Planification, Programmation, Ingénierie
- Administration et Gestion des Ressources Réseaux
- Intégration Expertise et Supervision Comptage, hormis les équipes amenées à faire des travaux programmés en HNO.
- État major
- Tous services du département Supervision Pilotage Expertise, hormis :
 - Les équipes de supervision permanente
 - Les équipes en régime cyclique à temps modulé
 - équipes amenées à faire des travaux programmés en HNO

232 Régime « Travaux Programmés en HNO »

Le régime "travaux programmés en heures non ouvrables" concerne les salariés effectuant des travaux de maintenance et d'exploitation du réseau à caractère sensible ou opérations analogues (exemple : changement de version informatique) qui doivent être réalisés en période de faible trafic ou intervenant en dehors de la plage maximale d'ouverture des services pour répondre à une contrainte particulière du client.

Ces travaux se distinguent :

- du travail posté de nuit, en raison de leur caractère occasionnel,

- des interventions urgentes sur incident, par leur caractère prévisible et par l'intégration possible dans la charge normale de travail.

La plage horaire des Travaux programmés en HNO se situe en dehors des horaires d'ouverture du service concerné, définie au paragraphe 22 alinéa 3.

Nota : interventions urgentes

Les interventions urgentes (par nature non programmables), ne sont pas impactées par le présent accord et restent soumises aux règles les concernant.

233 Régime à temps modulé

Le régime à temps modulé s'applique aux salariés exerçant leurs fonctions dans les activités soumises à des fluctuations et renvoie à deux modes d'aménagement du temps de travail : le cycle ou la modulation du temps de travail. La durée du travail effectif est de 1573,20 heures par an.

A l'URS de Lyon, le mode d'aménagement retenu est le cycle. A l'intérieur du régime à temps modulé, le temps partiel et le temps convenu sont possibles à partir du moment où les plages d'ouverture sont couvertes et les contraintes partagées.

Ce régime s'applique aux services suivants, au sein du PSR :

- Supervision Transmission
- Supervision ADSL
- Cadres relais du PSR

234 Régime de travail de la Supervision 24/24 :

La durée du travail des salariés assurant un service de supervision permanente (24 heures sur 24, 7 jours sur 7) est de 1526 heures de travail effectif par an.

Des règles de fonctionnement spécifiques en précisent les conditions d'application.

III/ Modalités de la RTT

Le contenu du chapitre III est remplacé par :

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail s'effectuera pour le régime de base, le régime à temps modulé et le régime de la supervision 24/24 dans le respect des principes suivants :

III.1 Régime de base

Tout salarié de l'URS pourra faire le choix d'une réduction hebdomadaire du temps de travail sur la base suivante :

Durée hebdo du temps de travail effectif	Jours de Temps Libre	dont RE + Boni
38H	17	6
36H 06	6	6
35H 09	0	0

La durée hebdomadaire de travail effectif de 38 H constitue la modalité par défaut du régime de base. Chaque année ce choix pourra être révisé à la demande du salarié en accord avec son responsable hiérarchique.

- La réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour conséquence une augmentation individuelle du temps de travail sur la journée ou la semaine.
- Sur la demande du salarié, le développement du temps convenu sera possible après accord du responsable de groupe dans le cadre d'une réduction hebdomadaire à 36H 06 ou 35H09. Celle-ci prendra la forme de la semaine en 4 jours ½ ou de quinzaine en 9 jours.
- Les salariés actuellement à temps convenu, antérieurement à l'accord national du 1/2/2000 peuvent continuer à bénéficier de cet aménagement, le temps de travail sur une période de 4 semaines consécutives ne devant pas excéder 152Hh.
- Le travail à temps convenu pourra être revu, suite à une décision managériale ou à une demande de l'agent, dans un délai de prévenance de 3 mois.

III.2 Régime à temps modulé.

Les salariés travaillant sur la base du régime à temps modulé effectueront une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 38 heures et bénéficieront de l'équivalent de 20 jours de temps libre par an, dont 4 RE et 2 Boni.

III.3 Régime de travail de la Supervision 24/24

Les salariés assurant un service de supervision 24/24 effectueront une durée hebdomadaire moyenne des cycles de 35 heures et bénéficieront de 25 CA et 9 JTL dont 4 RE et 2 Boni.

VI / Dispositions particulières aux cadres

Le chapitre VI est remplacé par :

Les signataires réaffirment leur volonté d'optimiser la gestion du temps de travail des cadres et d'améliorer l'efficacité individuelle et collective notamment par l'anticipation et la gestion des priorités, la répartition des activités et le dimensionnement de la charge de travail, la réduction du volume des déplacements et l'utilisation des nouvelles technologies (réunions téléphoniques, visioconférences..).

Les cadres sont affectés, dans l'une ou l'autre des catégories prévues par l'accord national «Un accord pour tous» du 2 février 2000, à la suite d'une décision à deux niveaux de leurs responsables hiérarchiques.

En principe, les cadres supérieurs de l'unité relèvent de la catégorie "cadres exécutifs autonomes", les exceptions qui seraient liées à des contraintes particulières feront l'objet d'une décision à deux niveaux.

En tout état de cause, la décision d'affectation est prise après un entretien individuel avec l'intéressé.

L'affectation à une catégorie peut être modifiée à la suite d'un changement d'activité.

Par ailleurs, dans l'attente de dispositions légales ou réglementaires, les cadres exécutifs autonomes à temps partiel sont rattachés à la catégorie des cadres opérationnels de proximité.

L'affectation à la catégorie «Cadre opérationnel de proximité» est compatible avec les régimes de travail en application à l'URS de Lyon et le détail de la mise en œuvre de cette catégorie est opéré en fonction des spécificités des régimes.

VII/ Jours de découvertes

Le chapitre VII est remplacé par :

Les signataires réaffirment leur volonté de promouvoir et développer les actions visant à permettre aux salariés de mieux connaître l'entreprise et ses métiers.

Ces actions, décidées en concertation entre le manager et son collaborateur, pourront en particulier prendre la forme de visites ou de stages dans les différents services de l'entreprise.

Un suivi de ce dispositif sera fait par département et en commission de suivi.

X/ Modalités de suivi des horaires

Le paragraphe 103 est remplacé par :

103- Chaque cadre exécutif autonome tiendra un registre qui fera apparaître le nombre de journées travaillées durant l'année. A cet effet, un bilan du temps de travail des cadres sera présenté en commission de suivi et des mesures d'adaptation éventuelles y seront examinées.

XI/ Application, durée, suivi et révision de l'accord

Le contenu du chapitre XI est remplacé par :

Les modifications et précisions du présent avenant prennent effet à compter de sa date de signature par les parties concernées, pour une durée indéterminée.

Les autres éléments de l'accord du 9 juin 2000 portant sur l'Organisation du Travail et la Réduction du Temps de Travail à l'URS de Lyon restent inchangés.

Suivi et recours :

Une commission locale de suivi à laquelle participent les syndicats signataires de l'accord et la Direction de l'entité se réunit au moins une fois par an. Elle peut également se réunir sur demande d'au moins deux signataires.

Elle a vocation à faire le bilan annuel de l'application de l'accord de réduction du temps de travail de l'année écoulée. Ce bilan porte entre autres sur les éléments suivants : répartition des agents dans les différents régimes, la répartition des cadres, l'évolution des temps convenus, temps partiels, le temps de travail des cadres, le suivi des heures supplémentaires, le suivi des TP en HNO.

Un suivi sera également fait en Commission de Concertation et de Négociation Locale.

En cas de litiges portant sur l'application de l'accord, une structure de conciliation locale réunira des représentants de France télécom et un représentant par organisation syndicale signataire.

Révision :

En concertation avec les syndicats signataires, des aménagements pourront être apportés si besoin dans l'hypothèse de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles

XII/ Période transitoire

Le chapitre XII est sans objet.

CC

DM FL
7 AM



france telecom

www.francetelecom.com

URS de LILLE

Votre interlocuteur : MC ROGIERS
Téléphone : 0320594536
Télécopie : 0320594119
marieclauderogiers@francetelecom.fr

Villeneuve d'Ascq, le 11 août 2000

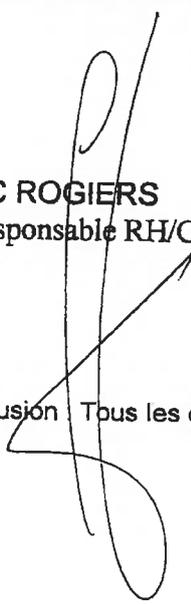
Département RH/COM

NOTE DE SERVICE N°6 / 2000

Vous voudrez bien trouver ci-joint copie de l'accord local d'OARTT qui s'applique à tout le personnel de l'URS à compter du 01/09/2000.

Je vous prie d'en assurer la plus large diffusion auprès de vos agents.

Il est également consultable sur l'Intranoo de l'URS.


MC ROGIERS
Responsable RH/Communication

Diffusion : Tous les cadres de l'URS

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre I – CHAMP D'APPLICATION

Chapitre 2 – MODALITES GENERALES D'APPLICATION DE L'ARTT PAR REGIME DE TRAVAIL

- 1 - Définition du temps de travail
- 2 - Les régimes de travail à l'URS de Lille
 - A) - Régime de base
 - B) - Régime “ Travaux programmés en Heures Non Ouvrables” (HNO)
 - C) - le régime à temps partiel

Chapitre 3 - MODALITES SPECIFIQUES D'APPLICATION DE L'ARTT

- 1 - Horaire variable
- 2 - Droit local
- 3 - Temps convenu

Chapitre 4 – TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Chapitre 5 - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET FORMATION

- 1 - Découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers
- 2 - Formations qualifiantes
- 3 - Actions de développement personnel pour les cadres exécutifs autonomes

Chapitre 6 - EMPLOI

Chapitre 7 - ORGANISATION DE L'ACTIVITE

- 1) Organisation de l'activité
- 2) Prise des jours de temps libre
- 3) Heures supplémentaires

Chapitre 8 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

- 1 - Durée de l'accord
- 2 - Suivi de l'accord
- 3 - Révision de l'accord

Chapitre 9 - MESURES TRANSITOIRES

Préambule

Cet accord constitue une déclinaison à l'URS Lille de l'accord national ARTT du 2 février 2000.
C'est " un accord pour tous " :

- pour chaque agent, c'est la possibilité de bénéficier d'un nombre de jours de temps libre supplémentaires, en maintenant son salaire. C'est la possibilité de trouver un nouvel équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.
- pour nos clients, c'est la volonté de mettre en place une organisation de travail mieux adaptée à leurs besoins.
- pour l'entreprise, c'est inciter les équipes à rechercher une organisation optimale de leurs activités.

Les dispositions de l'accord national non reprises dans cet accord de même que les annexes s'y rapportant s'appliquent intégralement.

Chapitre 1 : Champ d'application

Chaque salarié de l'unité, quel que soit son statut contractuel ou fonctionnaire, bénéficie des dispositions du présent accord.

Chapitre 2 : Modalités générales d'application de l'ARTT par régime de travail

1) Définition du temps de travail

Le volume de la réduction du temps de travail attribuée pour chaque régime de travail tient compte de la durée du temps de travail effectif définie conformément à l'article L 212-4 du Code du travail.

2) Les Régimes de Travail à l'URS de Lille

Parmi les régimes de travail décrits dans l'accord national, ont été identifiés à l'URS :

- le régime de base
- le régime " travaux programmés en heures non ouvrables "
- le régime à temps partiel
- le régime cyclique (Hors champ d'application)

A) Le régime de Base

La durée du travail effectif est fixée à **1596 heures par an** avec une durée hebdomadaire préconisée à 38H et un bénéfice de 11 jours supplémentaires de temps libre par an.

Ce choix permet de privilégier le travail en équipe : pour des situations personnelles et après validation par le chef de groupe, un régime à 39 heures pourra être autorisé. En particulier ce régime peut s'appliquer aux agents actuellement à 39H ou 40H.

Les quatre jours de RE et les deux jours de boni sont assimilés à des jours de temps libre et sont à ce titre maintenus et systématisés.

B) Le régime "travaux programmés en heures non ouvrables"

Les travaux programmés en HNO s'effectuent dans le respect de la législation du travail telle qu'elle est explicitée dans l'annexe 4 de l'accord national du 2 février 2000.

Le délai de prévenance est fixé à 7 jours ouvrables. Ne seront donc considérées comme HNO que les heures ayant fait l'objet d'une programmation dans le cadre du délai de prévenance.

Le suivi des heures de travail effectuées en HNO ainsi que l'attribution des jours de JTL en plus des 11 j. du régime de base, conformément à l'article II-2-3 de l'accord national seront de la responsabilité du Chef de Groupe. Ce régime concerne les groupes des départements supervision, commutation et PPI.

Ces jours de temps libre (JTL) supplémentaires seront pris conformément aux dispositions du chapitre du présent accord. Ils seront attribués au prorata de l'activité réalisée en HNO selon le barème suivant :

Nombre d'heures de travaux programmés par an	Nombre total de jours supplémentaires de réduction du temps de travail par an sur une base de 38 H.
Plus de 15 h/an	2j
Plus de 15h/an à 30h/an	2,5j
Plus de 30h/an à 45h/an	3j
Plus de 45h/an à 60h/an	3,5j
Plus de 60h/an à 65h/an	4j
Plus de 65h/an à 70h/an	4,5j
Plus de 70h/an à 75h/an	5j
Plus de 75h/an à 80h/an	5,5j
Plus de 80h/an à 85h/an	6j
Plus de 85h/an à 90h/an	6,5j
Plus de 90h/an à 95h/an	7j
Plus de 95h/an	7,5j

L'application de ce régime s'effectuera après concertation locale dans les équipes concernées.

C) Le régime à temps partiel

Quelle que soit la forme du temps partiel choisi, les salariés ayant opté pour ces dispositifs conservent une priorité dans le choix des périodes de temps libéré.

Un suivi des salariés à temps partiel ayant opté pour le maintien de leur horaire actuel ou pour un retour à temps plein sera réalisé.

25
DD JB
SSD
3RP

Chapitre 3 : Modalités spécifiques d'application de l'ARTT : horaire variable et temps convenu

1) Horaire variable

L'horaire variable est maintenu pour les agents de l'URS travaillant sur le site de Longeville lez Metz. Il ne sera pas étendu aux autres agents de l'URS.

Il s'applique sur la base d'une durée hebdomadaire de 37 H ou 38H, ce qui permet au salarié de bénéficier respectivement de 5,5 jours ou 11 jours de temps libre (JTL).

Le nombre maximal d'heures qui peuvent être reportées en crédit ou en débit d'un mois sur l'autre est de :

- 8H pour une durée hebdomadaire de 37H
- 8H pour une durée hebdomadaire de 38H

2) Droit local

En Moselle compte tenu du droit local (art 105-a alinéa 2 du code professionnel local du 16 août 1892), le vendredi saint et le lendemain de Noël constituent deux jours fériés supplémentaires (les Cadres exécutifs Autonomes verront donc leur forfait annuel de jours travaillés ramené à 206 jours, voire 205 si le lendemain de Noël n'est ni un samedi, ni un dimanche).

3) Le temps convenu

Le développement du travail à temps convenu sera maintenu sur la base du volontariat. Il devra permettre le bon fonctionnement des services et du processus auquel il appartient. Le temps convenu est basé sur un accord entre les managers et les collaborateurs, il est conclu pour une durée d'un an reconductible. La remise en cause éventuelle du temps convenu pour un service doit s'accompagner d'un préavis de trois mois.

Chapitre 4 : Temps de travail des cadres

Les dispositions de l'accord national sont précisées comme suit :

1) Cadres opérationnels de proximité :

Ils travaillent selon un horaire collectif prédéterminé qui est celui du groupe dont ils assurent le management ou du service dans lequel ils sont intégrés et bénéficient des mêmes modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail.

A l'exception des chefs de département, l'ensemble des cadres de l'URS de LILLE peuvent être intégrés dans cette catégorie.

A leur demande et après accord de leur hiérarchie et du Directeur d'Unité, ils pourront avoir la possibilité d'intégrer la catégorie des cadres exécutifs autonomes.

JL
DD
DD JB
RP
+

4) **Cadres exécutifs autonomes :**

L'autonomie en terme de gestion du temps de travail et d'organisation du travail caractérisent cette catégorie. La réduction du temps de travail s'exprimera donc, pour les cadres de cette catégorie, par une convention de forfait (personnel sous contrat ou un protocole d'accord individuel (fonctionnaires) basé sur un temps annuel de travail de 207 jours.

Ces documents seront signés par le Directeur d'Unité et par le cadre concerné. En cas de difficulté d'application de ce contrat, un retour sur la catégorie « Cadre Opérationnel de Proximité » sera opéré.

L'amplitude de présence des journées travaillées sera au maximum de 11 heures, sauf situations exceptionnelles imposées par l'environnement externe.

Les entretiens de reporting permettront d'analyser l'adéquation de la charge de travail, des objectifs associés et des moyens accordés.

Les jours de temps libre seront pris sur l'année, à l'initiative du cadre, sous réserve des nécessités de service.

La convention de forfait et le protocole d'accord individuel figurent respectivement en annexe 1 et 2 du présent accord.

Chapitre 5 : Développement des compétences et formation

Le développement des compétences est de la responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise. Les actions de formation prévues par l'entreprise sont inscrites dans le plan de formation et sont intégrées dans le temps de travail effectif des salariés.

1) " Découverte et connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers "

Chaque salarié de l'entreprise (excepté les cadres exécutifs autonomes qui bénéficient d'une mesure spécifique) peut, à sa demande, bénéficier de deux jours par an de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers. Cette action s'inscrit dans le cadre du développement des compétences des salariés et s'appuie sur l'entretien de progrès. L'organisation est du ressort du département Ressources humaines de l'URS de Lille, et la planification de ces actions relèvent de la responsabilité du manager. Les salariés auront communication des possibilités offertes.

Pour les salariés partant à la retraite ou en Congé de Fin de Carrière (CFC), ces 2 jours peuvent être accordés par le manager, au cours des deux dernières années d'activité, sans condition.

2) Formations qualifiantes

Sous réserve de l'accord formel du salarié et en référence à l'accord de branche, un maximum de 50 % des jours de temps libre, pourront, s'ils sont affectés à des actions de formation qualifiantes planifiées pouvant déboucher sur un diplôme, un titre ou une certification reconnue par la branche, être versés sur le compte épargne temps.

Ces formations qualifiantes se réfèrent à l'article 17 de l'accord de branche qui précise : " la nature de ces formations, les critères qualifiants ainsi que les objectifs poursuivis seront définis paritairement dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi sur proposition, le cas échéant, de l'Observatoire des métiers dont les parties envisagent de négocier la création au sein de la convention collective des télécommunications ".

Ces dispositions ne se substituent pas aux mesures en vigueur actuellement.

3) Actions de développement personnel pour les cadres exécutifs autonomes

Pour maintenir et développer les compétences des cadres exécutifs autonomes, l'URS de Lille propose, outre des actions prévues au plan de formation, de faciliter l'accès à des actions liées au développement individuel.

Ces actions donneront lieu à un accord contractuel entre l'URS de Lille et le cadre, et seront planifiées. Elles feront l'objet d'un co-investissement pour le salarié à hauteur de deux jours/an cumulables sur 4 ans, et pour l'URS de Lille, d'une prise en charge des coûts pédagogiques, dès lors que cette formation s'inscrit dans la politique globale de France Télécom (ex : formations linguistiques non liées au poste de travail, dans la perspective de contribuer au développement de FT à l'international).

Chapitre 6 : Emploi

Les effectifs doivent correspondre à la réalité de l'activité de l'équipe , en évitant les sous effectifs générateurs d'heures supplémentaires et les sur effectifs qui fragilisent l'entreprise et donc l'emploi.

L'URS de Lille portera ses efforts de recrutement en privilégiant le ré déploiement interne.

Attentif à la nécessité de faire entrer des jeunes dans l'unité, l'URS de Lille saisira les opportunités de recrutement externe dans le respect du budget effectif annuel accordé.

L'URS étant une entité nouvelle qui doit accroître son efficacité par un réexamen de toutes ses activités, cette caractéristique ne permet pas de s'engager sur une trajectoire globale à long terme. Néanmoins l'URS de Lille procédera à un recrutement externe à court terme. De même sur certains groupes des recrutements seront nécessaires (supervision, routage...), des déploiements sont possibles sur d'autres groupes.

L'URS poursuivra son effort d'insertion des personnes handicapées.

L'URS poursuivra la politique d'insertion des jeunes conformément à la politique de la direction régionale du Nord. 10 apprentis sont actuellement accueillis, l'URS de Lille s'efforcera de faciliter à terme leurs recherches d'emplois.

RD
SD SB
RP
6

Chapitre 7 : Organisation de l'activité

1) Organisation du travail

La plage habituelle d'ouverture d'un service est de 8H00 à 18H30 du lundi au vendredi hormis les GSP et PSP dont le service est continu. L'amplitude d'ouverture de chaque service de l'URS tiendra compte des besoins de ses clients internes et externes. Au sein de l'URS l'ouverture de chaque service est définie par le règlement intérieur en vigueur, dans le cadre du dialogue social local.

Pour convenance personnelle et si l'intérêt du service le justifie, un agent pourra, avec l'accord de sa hiérarchie, prendre son service entre 7H30 et 8H00 et terminer son service au plus tard à 19H. Dans ce cas, il ne sera pas considéré comme travaillant en HNO.

2) Prise des jours de temps libre

Les jours de temps libre au titre de l'ARTT devront être pris dans l'année calendaire. Pour 2000 une clause particulière sera négociée.

Un **minimum** de 25% d'entre eux sera pris chaque trimestre.

- 3 jours par trimestre pour un forfait annuel de 17 de JTL (y compris les 4 RE et 2 boni)
- 4 jours par trimestre pour un forfait annuel de 20 ou 22,5 jours de JTL (y compris les 4 RE et 2 boni)

On ne pourra accoler ensemble plus de 5 JTL. Les JTL peuvent être accolées à des CA lorsque le nombre de CA ou de JTL restants est insuffisant pour constituer une semaine.

Le délai de dépôt est fixé à 8 jours et la procédure similaire au dépôt des CA.

La prise de congés de JTL est libre. La prise des jours de temps libre repose avant tout sur la responsabilité et le dialogue au niveau de chaque groupe. Dans cet esprit la prise des jours ARTT se fera à l'initiative de l'agent avec accord de son supérieur hiérarchique qui donnera son autorisation en fonction des nécessités du service.

En cas de désaccord entre les deux parties la règle du 60%/40% s'appliquera :

- 60% à l'initiative des salariés dans des conditions ne portant pas atteinte au bon fonctionnement du groupe
- 40% à l'initiative du manager

3) Heures supplémentaires

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue conformément aux modalités du paragraphe 4.2 de l'annexe 4 de l'accord national.

Le contingent des heures supplémentaires effectives payées est fixé à 90 heures par agent.

50% des heures supplémentaires sera au **minimum** compensée. : un agent effectuant des heures supplémentaires ne pourra donc se faire payer plus de la moitié de celles-ci, le reste donnera lieu à repos compensateurs.

TS
DO
SSD
RP
7

Chapitre 8 : Modalités de mise en œuvre et de suivi

1) Durée de l'accord

Le présent texte est applicable pour une durée indéterminée à partir du 01/09/2000 sous réserve des dispositions de l'accord de branche des deux lois AUBRY et des dispositions à venir de la fonction publique.

2) Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera assuré par une commission locale de suivi qui réunira des représentants de France Télécom et les organisations syndicales signataires.

Un premier point d'étape interviendra après au moins 4 mois d'application effective.

La commission se réunira au moins une fois par an et traitera notamment des recours éventuels.

3) Révision de l'accord

En concertation avec les syndicats signataires, des aménagements seront apportés dans l'hypothèse de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles ou d'évolution du contexte économique ou organisationnel.

Chacun des signataires peut demander la révision totale ou partielle des dispositions de l'accord en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane de l'ensemble des signataires (employeur et organisations syndicales), l'application de l'accord se poursuit jusqu'à l'entrée en vigueur d'un avenant ou d'un nouvel accord ou, à défaut pendant un an à compter de l'expiration du préavis. Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des signataires, l'accord continue à s'appliquer entre les signataires qui n'ont pas dénoncé l'accord et à produire ses effets.

Chapitre 9 : Mesures transitoires

Pour l'année 2000, des mesures exceptionnelles sont autorisées afin de permettre la prise des jours de temps libre.

Le nombre de CA reportables sur 2001 pourra être porté à trois fois la durée hebdomadaire de travail. Ils devront être pris avant le 30/04/2001 ou mis sur un CET dans la limite légale.

Toute dérogation à cette règle nécessitera une validation de la part du DRH de l'unité.

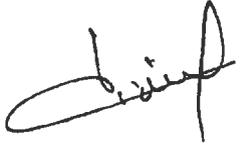
Exceptionnellement, la limite de cumul des cinq jours de JTL peut être dépassées au cours du second semestre 2000, sous réserve des nécessités de service, afin de permettre la prise en totalité des jours de JTL avant le 31.12.2000.

JY
DO
JB
JJJ
RP
8

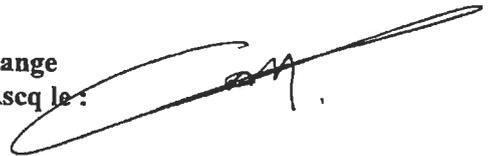
LES ORGANISATIONS SYNDICALES

L'Unité Réseau Sectoriel de Lille

Pour la CFDT :
Villeneuve d'Ascq le :



Le Directeur
Dominique Ozange
Villeneuve d'Ascq le :



Pour la CFTC :
Villeneuve d'Ascq le : 10 Aout 2000



Pour la CGC :
Villeneuve d'Ascq le :

Pour la CGT :
Villeneuve d'Ascq le :

Pour FO :
Villeneuve d'Ascq le : Jean Louis LEWIS
10.08.2000



Pour SUD :
Villeneuve d'Ascq le :

JL
DO SB
JJD
RP
9

PROTOCOLE D'ACCORD INDIVIDUEL

Au profit de M.

Eu égard à l'autonomie dont vous disposez dans l'organisation de votre travail et dans la gestion de votre temps de travail dans le cadre de la fonction que vous occupez, vous relevez, à compter du _____, du régime de travail applicable à la catégorie des cadres exécutifs autonomes, tel que prévu par le chapitre III de l'accord du 2 février 2000 portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail à FRANCE TELECOM et par l'accord local de l'Unité du Réseau Sectoriel de Lille.

A ce titre, vous exercerez, à compter de cette date, vos fonctions sur la base d'un forfait annuel de 207 jours travaillés, soit l'équivalent de 20 jours de réduction du temps de travail (14 jours supplémentaires de temps libre + 4 jours de repos exceptionnel + 2 jours de bonification).

En tout état de cause, l'amplitude maximale de présence d'une journée travaillée ne pourra excéder 11 heures, sauf situations exceptionnelles imposées par l'environnement externe.

Vous avez la possibilité de consacrer, chaque année, 2 jours à des actions de développement personnel, dans des conditions définies d'un commun accord. Ces journées seront comptabilisées dans les jours travaillés.

Vous êtes autorisé à les cumuler sur une période maximale de 4 ans (soit 8 jours au total).

Les jours de réduction du temps de travail, dont vous bénéficiez en application du présent protocole, sont pris à votre initiative sous réserve des nécessités de service. Il vous est toutefois demandé de les prendre prioritairement hors des périodes de congés scolaires et des périodes de fortes charges d'activités.

Ils ne peuvent donner lieu à aucun report annuel, à l'exception des 2 jours de formation pour développement personnel.

Si le forfait annuel de 207 jours vient à être dépassé, les jours effectués au-delà de ce forfait, en dehors des jours de formation pour développement personnel, doivent être récupérés sur le premier trimestre de l'année suivante. Ces jours réduisent alors le forfait annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Accord signé entre l'Unité de Réseau Sectoriel de Lille et

PS
DA JS
DD
RP

Pour l'année 2000, le forfait de 207 jours travaillés et les 20 jours de réduction du temps de travail s'appliquent intégralement.

Le présent avenant peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre des parties sous réserve d'un préavis de 3 mois au moment d'un changement de fonction ou de modification substantielle des modalités de l'exercice de l'activité entraînant l'absence du respect des critères définis pour relever du régime de travail de la catégorie « cadre exécutif autonome ».

Fait en double exemplaire

A VILLENEUVE D'ASCQ, le

Le salarié

Pour FRANCE TELECOM
Dominique OZANGE
Directeur de l'URS de LILLE

Accord signé entre l'Unité de Réseau Sectoriel de Lille et

JS
DB
RP

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

De M. , signé le

Eu égard à l'autonomie dont vous disposez dans l'organisation de votre travail et dans la gestion de votre temps de travail dans le cadre de la fonction que vous occupez, vous relevez, à compter du , du régime de travail applicable à la catégorie des cadres exécutifs autonomes, tel que prévu par le chapitre III de l'accord du 2 février 2000 portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail à FRANCE TELECOM et par l'accord local de l'Unité du Réseau Sectoriel de Lille.

A ce titre, vous exercerez, à compter de cette date, vos fonctions sur la base d'un forfait annuel de 207 jours travaillés, soit l'équivalent de 20 jours de réduction du temps de travail (14 jours supplémentaires de temps libre + 4 jours de repos exceptionnel + 2 jours de bonification).

En tout état de cause, l'amplitude maximale de présence d'une journée travaillée ne pourra excéder 11 heures, sauf situations exceptionnelles imposées par l'environnement externe.

Vous avez la possibilité de consacrer, chaque année, 2 jours à des actions de développement personnel, dans des conditions définies d'un commun accord. Ces journées seront comptabilisées dans les jours travaillés.

Vous êtes autorisé à les cumuler sur une période maximale de 4 ans (soit 8 jours au total).

Les jours de réduction du temps de travail, dont vous bénéficiez en application du présent protocole, sont pris à votre initiative sous réserve des nécessités de service. Il vous est toutefois demandé de les prendre prioritairement hors des périodes de congés scolaires et des périodes de fortes charges d'activités.

Ils ne peuvent donner lieu à aucun report annuel, à l'exception des 2 jours de formation pour développement personnel.

Si le forfait annuel de 207 jours vient à être dépassé, les jours effectués au-delà de ce forfait, en dehors des jours de formation pour développement personnel, doivent être récupérés sur le premier trimestre de l'année suivante. Ces jours réduisent alors le forfait annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Accord signé entre l'Unité de Réseau Sectoriel de Lille et

25
DO
JSD
RP

Pour l'année 2000, le forfait de 207 jours travaillés et les 20 jours de réduction du temps de travail s'appliquent intégralement.

Le présent avenant peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre des parties sous réserve d'un préavis de 3 mois au moment d'un changement de fonction ou de modification substantielle des modalités de l'exercice de l'activité entraînant l'absence du respect des critères définis pour relever du régime de travail de la catégorie « cadre exécutif autonome ».

Fait en double exemplaire

A VILLENEUVE D'ASCQ, le

Le salarié

Pour FRANCE TELECOM
Dominique OZANGE
Directeur de l'URS de LILLE

Accord signé entre l'Unité de Réseau Sectoriel de Lille et

55
DO
JJJ - BB
RP

Avenant à l'accord local OARTT du 01 Septembre 2000

Avenant conclu entre la Direction de l'URS de Lille, 65 rue Faidherbe, 59656
Villeneuve d'Ascq, représentée par Jean Claude Monniaers, en sa qualité de Directeur
de l'URS de Lille, d'une part

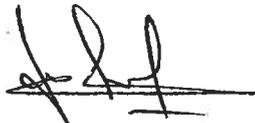
Et les organisations syndicales représentées respectivement par :

- pour la CFDT : Philippe LANDRU 

- pour la CFE-CGC : Bernard GRANCHER 

- pour la CFTC : Frédéric SUCOA 

- pour la CGT :

- pour FO : Philippe CANNESON 

- pour SUD :

d'autre part

&



Le sommaire est complété comme suit :

.../...

Chapitre 2 : Modalités générales d'application de l'ARTT

.../...

2. Les régimes de travail à l'URS de Lille

.../...

C Le régime cyclique dit « modulé »

D Le régime HAC (autorisé pour le PSR)

Chapitre 9 : mesures transitoires : supprimé

Liste des chapitres et paragraphes de l'accord du 01 septembre 2000 modifiés

Préambule

Les partis s'engagent à respecter cet accord.

Chapitre 2 : Modalités générales d'application de l'ARTT par régime de travail

Le paragraphe 2) sur les régimes de travail à l'URS de Lille est complété comme suit

.../...

- le régime cyclique dit « modulé »
- le régime HAC (autorisé pour le PSR)

Le paragraphe 2) A sur le régime de base est modifié comme suit

1596 heures par an (+ 7 heures pour la journée de solidarité) pour une durée préconisée de 38h en 5 jours et 17 JTL par an.

Le choix du régime de base permet de privilégier le travail en équipe ; pour des situations personnelles et après validation au niveau de l'unité, un régime à 39 heures pourra être autorisé. En particulier ce régime peut s'appliquer aux salariés actuellement à 39 H ou 40 H.

Le paragraphe 2) B sur le régime « travaux programmés en heures non ouvrables » est complété comme suit :

.... Ce régime concerne tous les métiers de l'unité, dans l'esprit de l'Accord pour Tous.

Le paragraphe 2) C sur le régime à temps partiel est complété comme suit :

France Telecom favorisant ce type de régime, les salariés concernés bénéficient d'une priorité dans le choix des périodes de temps libéré.

Avenant 2007 à l'accord local du 01/09/2000



PL FF JUN
GP

Le paragraphe 2) D sur Le régime cyclique dit « modulé » est rajouté

Ce régime est mis en place si les variations d'activité sont prévisibles, programmables et habituelles. Il fixe la durée du travail effectif à 1573,20 heures (+ 7h pour la journée solidarité) par an ; pour un salarié avec une durée de travail hebdomadaire effectif de 38h en 5 jours, cela correspond à 20 JTL par an.

Cette organisation repose sur un mode de répartition fixe et répétitif de la durée du travail sur plusieurs semaines (un cycle). Elle permet la mise en place d'équipes successives, chevauchantes et/ou de concentrer la réduction sur des journées ou demi-journées et s'inscrit sur une période maximale de 12 semaines.

Le paragraphe 2) E sur le régime HAC (autorisé uniquement pour le PSR) est rajouté

Ce régime s'adresse habituellement à des salariés participant au processus client et travaillant dans des horaires adaptés à la clientèle. En regard de l'activité du PSR, il a été autorisé spécifiquement pour ce service par l'Entreprise.

Chaque salarié dont la durée hebdomadaire de travail effectif est de 36 heures en 5 jours aura sa durée de travail annuelle égale à 1 548 h (+ 7h pour la journée solidarité), ce qui correspond à 12 JTL par an.

Pour une durée hebdomadaire de 35h en 5 jours, possible en cas de contraintes fortes chaque semaine, la durée annuelle est de 1 498 h (+ 7h pour la journée solidarité) ce qui correspond à 13 JTL par an.

Les salariés en HAC bénéficient en priorité des aménagements individuels et collectifs du temps de travail.

CHAPITRE 3 : Modalités spécifiques d'application de l'ARTT : horaire variable et temps convenu

Le paragraphe 1) sur l'horaire variable est modifié comme suit :

Il est maintenu à titre personnel pour les salariés présents sur le site de Longeville les Metz au moment de la signature de l'avenant.

Il s'applique sur la base d'une durée hebdomadaire de 37h ou 38h en 5 jours, correspondant respectivement à 11,5 ou 17 JTL par an.

Le paragraphe 2) sur le droit local est modifié comme suit :

... (+ 7h pour la journée solidarité), voire 205 (+ 7h pour la journée solidarité)...

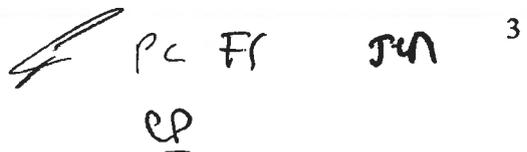
Le paragraphe 3) sur le temps convenu est modifié comme suit :

Le travail à temps convenu est établi sur la base du volontariat et des contraintes de service. Il est établi sur une base annuelle mais peut être remis en cause, sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La validation des demandes de temps convenu repose sur le dispositif suivant :

- 1) Au niveau d'une équipe, chacun doit pouvoir consulter les contraintes de service. Celles ci comprenant les plages d'ouverture des services ainsi que les effectifs nécessaires par tranches horaires, sont établies par le manager, validées en CODIR et révisées annuellement (plus rapidement en cas de changement important d'organisation ou de périmètre).

Avenant 2007 à l'accord local du 01/09/2000

 PC FR JLN 3
CP

2) Les demandes de temps convenu pourront être validées si individuellement elles sont conformes au Code du Travail et si collectivement elles respectent les contraintes de service ;

3) Si à l'intérieur d'une équipe, un accord n'est pas trouvé, le manager arbitrera entre les différentes demandes. En l'absence d'autres éléments, il disposera de deux critères de priorisation des demandes :

- a) Les salariés disposant du plus petit nombre de JTL
- b) Les salariés bénéficiant du temps convenu depuis le moins longtemps
- c) En fonction des situations personnelles et des difficultés de transport

Toute demande écrite de temps convenu faisant l'objet d'un refus comportera les raisons de celui-ci.

CHAPITRE 4 : Temps de travail des cadres

Le paragraphe 2) sur les cadres exécutifs autonomes : est modifié comme suit :

... de 207 Jours (+ 1 jour pour la journée solidarité). Pour faire face à la fluctuation des jours fériés, l'unité appliquera strictement les directives nationales.

.../...

Une convention de forfait individuel est établie pour les salariés de droit privé et un protocole d'accord individuel pour les fonctionnaires.

CHAPITRE 6 : Emploi

Le chapitre 6 est modifié comme suit :

.../... d'emplois de ses apprentis, en favorisant l'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

CHAPITRE 7 : Organisation de l'activité

Le paragraphe 1) sur l'Organisation du travail est modifié comme suit :

Les plages d'ouverture de l'ensemble des services, à l'exception du PSR sont de 8h à 18h du lundi au vendredi. L'amplitude d'ouverture de chaque service dans ces plages tiendra compte des besoins des clients internes et externes et des moyens disponibles en effectifs.

Pour convenance personnelle et si le fonctionnement du service le permet, un salarié pourra ou ne pourra pas, avec l'accord ou le refus motivé de sa hiérarchie, décaler d'une demi-heure maximale ses horaires par rapport aux bornes (8h – 18h) définissant l'amplitude d'ouverture de son service, dans ce cas il ne sera pas considéré comme travaillant en HNO.

Les plages d'ouverture du PSR sont de 7h à 22h du lundi au vendredi inclus et de 8h à 18h le samedi.

Le paragraphe 2) sur la prise des jours de temps libre est modifié comme suit :

.../... Un minimum de 25% d'entre eux sera pris chaque trimestre.