

**ACCORD CADRE
POUR L'EMPLOI
ET
LA GESTION PREVISIONNELLE
DES COMPETENCES**

Le Groupe FRANCE TELECOM poursuit deux objectifs majeurs et interdépendants : améliorer sa situation économique et devenir à l'horizon 2005 l'un des meilleurs opérateurs européens des Télécoms.

Dans ce but, le Groupe a décidé de contrôler de manière importante ses dépenses de fonctionnement, afin de retrouver des marges de manœuvre opérationnelles, et d'adapter son organisation afin d'accroître la productivité de ses opérations et la qualité de ses services.

En termes d'emploi, ceci se traduit par un fort besoin de fluidité, afin que les collaborateurs¹ du Groupe puissent venir occuper les emplois devenus prioritaires en raison de ces nouvelles orientations, ainsi que par une volonté de favoriser la mobilité intra Groupe et, sur la base du volontariat, vers les fonctions publiques.

De leur côté les Organisations Syndicales signataires, en étant d'abord informées en amont de l'évolution prévisible des métiers et de ses conséquences sur l'emploi dans le Groupe, ont la volonté d'être étroitement associées au traitement des conséquences de la politique de l'emploi. Elles jugent indispensable, en étant informées et consultées sur les projets de réorganisation, tant au niveau national que régional, d'être en mesure d'analyser leur pertinence et de pouvoir éventuellement faire des contre-propositions. Elles souhaitent également s'assurer du bon accompagnement des collaborateurs dans leur évolution individuelle et leur effort d'adaptation. Elles insistent enfin sur la nécessité d'effectuer des bilans réguliers afin de contrôler l'exécution de ces différents projets et leur impact réel sur les effectifs.

Le présent accord a donc pour objet de définir les modalités d'une politique axée prioritairement sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et mettant le dialogue social au cœur de la volonté de préservation des emplois.

La Direction du Groupe et les Organisations Syndicales privilégient par là l'anticipation des réorganisations et de leurs conséquences, afin d'optimiser l'adéquation quantitative et qualitative entre les compétences développées par les collaborateurs d'une part, et les compétences nécessaires au fonctionnement et au développement du Groupe d'autre part.

¹ Ensemble des fonctionnaires, des salariés de droit privé et des agents contractuels de droit public du Groupe FRANCE TELECOM

Lorsque ces mesures d'anticipation, alliées à la mobilité volontaire, n'auront pas suffi à réaliser cette adéquation, le Groupe, en concertation avec les Instances Représentatives du Personnel, mettra en œuvre, dans la transparence, les projets de déploiement permettant de faire migrer les collaborateurs vers les postes disponibles, sans remettre en cause leur emploi dans le Groupe. Enfin, en dernier recours, il organisera le reclassement des salariés dont l'emploi n'aurait pu être préservé, en leur donnant les meilleures chances de se repositionner à l'intérieur ou à l'extérieur du Groupe.

Les Organisations Syndicales, par la visibilité qui leur sera donnée, par leur capacité à discuter les projets, par le suivi du traitement des collaborateurs et leur connaissance du bilan des opérations, seront en mesure d'exercer pleinement leur rôle de partenaires sociaux dans le Groupe.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les sociétés de droit français du Groupe FRANCE TELECOM dont FRANCE TELECOM SA détient directement ou indirectement plus de 50 p. 100 du capital. Le président de FRANCE TELECOM ou son représentant a reçu mandat des présidents de ces sociétés pour signer en leur nom le présent accord, résultant d'une négociation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives du Groupe.

Cet accord concerne l'ensemble des collaborateurs quel que soit leur statut, dans le respect de la réglementation. Il ne remet en cause ni les dispositions des Conventions Collectives applicables dans les sociétés du Groupe, ni les droits et obligations statutaires des fonctionnaires.

Les dispositions du présent accord ne se substituent pas à celles éventuellement plus favorables pour les collaborateurs qui auraient pu être préalablement négociées dans les différentes sociétés du Groupe.

Cet accord cadre ne fait obstacle ni aux prérogatives des instances représentatives du personnel, ni à la liberté de négociation entre les directions des différentes sociétés et les organisations syndicales.

En ce qui concerne FRANCE TELECOM SA, un accord spécifique, joint au présent accord, précise les dispositions particulières ou complémentaires imposées par le caractère particulier des instances de dialogue social de l'entreprise.

Les sociétés qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent accord après la date de son entrée en vigueur seront tenues d'en appliquer les dispositions à compter du jour où FRANCE TELECOM SA détiendra directement ou indirectement plus de 50 % du capital de ces sociétés.

Le présent accord cesserait de s'appliquer aux sociétés venant à sortir du champ d'application du présent accord trois mois après la date à laquelle FRANCE TELECOM SA détiendrait directement ou indirectement moins de 50 % de leur capital.

Chapitre 1

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

1.1 Visibilité sur la politique de l'emploi et l'évolution des métiers

Le Groupe apportera de la visibilité sur la politique de l'emploi et l'évolution des métiers dans ses différents secteurs d'activité. Une cartographie des métiers d'aujourd'hui sera établie et une information sera présentée sur les grandes tendances d'évolution en s'appuyant notamment sur les travaux de l'Institut des Métiers de FRANCE TELECOM et de l'Observatoire des Métiers de la branche professionnelle. L'impact éventuel de ces évolutions sur la structure des emplois sera également mis en lumière.

Le calendrier des réunions de l'Instance de Groupe relatives à ce thème, ainsi que la liste des informations quantitatives et qualitatives, seront présentés à cette Instance lors de la première réunion suivant la date de signature.

1.2 Information et consultation des instances de dialogue social

Une fois par an au moins la direction présentera ces informations sur la politique de l'emploi et l'évolution des métiers, telles que définies au 1.1, pour leur niveau respectif :

- **au niveau du Groupe, à l'Instance de Groupe**
- **au niveau des Divisions et des Fonctions** (Finances, DRH, Secrétariat Général...), aux organisations syndicales représentatives au plan national dans le cadre d'une rencontre d'échanges avec chacun des Directeurs Exécutifs, à leur initiative, si possible au cours du premier trimestre, sans dépasser le premier semestre
- **au niveau des entreprises,**
 - au comité d'entreprise pour les filiales, au sens de l'article L 432-1-1
 - pour FRANCE TELECOM SA., selon les modalités définies dans l'accord spécifique joint

1.3 Adaptation à l'évolution des métiers

Les commissions de formation sont un lieu d'échange sur le développement des compétences et sur les actions permettant aux salariés d'accompagner leur évolution ou d'accéder à un nouveau métier. Elles examinent notamment le bilan annuel des actions discutées et engagées.

Chapitre 2

La mobilité intra Groupe

2.1 La mobilité intra Groupe, à l'initiative des collaborateurs

Le Groupe privilégie la gestion du parcours professionnel par filière de métier.

La mobilité intra Groupe, telle que définie dans ce chapitre, est à la rencontre des souhaits du collaborateur en matière de développement professionnel d'une part, et des possibilités d'emploi offertes par l'entreprise d'autre part.

Dans ce cadre, la demande de mobilité est à l'initiative du collaborateur, en accord avec le manager. Le refus éventuel du manager doit faire l'objet d'un entretien avec le collaborateur.

Les collaborateurs et les managers sont directement concernés par la mobilité :

- les collaborateurs sont acteurs de leur projet professionnel,
- les managers sont responsables du développement des compétences des collaborateurs placés sous leur responsabilité. A ce titre, et indépendamment de ce processus de mobilité à l'initiative des collaborateurs, ils peuvent leur proposer des parcours professionnels.

La mobilité géographique fait l'objet d'un accord entre le manager cédant et le manager prenant ; elle est accompagnée par les managers et les Ressources Humaines dans les conditions prévues par chaque société du Groupe.

Les cas de désaccord sont soumis au niveau supérieur pour arbitrage.

2.2 Les modalités d'accompagnement de la mobilité intra Groupe

2.2.1 Reprise de l'ancienneté

Lorsqu'un salarié change de société au sein du Groupe, son ancienneté est intégralement reprise, de même que son ancienneté au sein du groupe d'emplois de la Convention Collective Nationale des Télécommunications, ou par assimilation pour les autres Conventions Collectives.

La prise de fonction n'est assortie d'aucune période d'essai.

2.2.2 Principe de rémunération

Lorsqu'un collaborateur change de société au sein du Groupe dans le cadre d'une mobilité volontaire, et compte tenu des situations différentes d'une société à l'autre, les éléments de rémunération sont négociés entre les parties en prenant en compte le salaire fixe, le variable, les éventuels avantages en nature, ainsi que la situation en matière de prévoyance, de frais de santé et de retraite complémentaire.

Pour les collaborateurs des niveaux A à D inclus, ou équivalent dans les autres Conventions Collectives, le salaire mensuel fixe net perçu avant la mobilité est garanti dans le nouvel emploi.

Les éléments de rémunération sont communiqués par écrit au collaborateur avant son acceptation du poste proposé.

La rémunération variable éventuelle concernant la période travaillée au sein de l'entité d'origine est soldée par cette entité au moment du départ.

2.2.3 Prise en compte, pour les fonctionnaires, du parcours professionnel réalisé en filiale

Le Groupe FRANCE TELECOM reconnaît et valorise le parcours professionnel des fonctionnaires détachés en filiale dans le déroulement de leur carrière administrative, selon les règles statutaires en vigueur.

Cette valorisation intervient au moment des changements de niveau et, dans tous les cas, suffisamment tôt pour être prise en compte dans le calcul des droits à pension et pour les éventuels droits au congé de fin de carrière.

2.2.4 Parcours professionnel qualifiant

Dans le cadre de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique, le manager qui recrute un collaborateur dont le niveau de qualification est sensiblement inférieur à celui de l'emploi offert peut lui proposer un parcours professionnel qualifiant.

Le parcours professionnel qualifiant vise à développer les compétences des collaborateurs à potentiel, pendant une période allant de six à douze mois maximum, et de s'assurer de leurs capacités à tenir cet emploi de niveau supérieur.

Le parcours professionnel qualifiant mentionne les éventuelles formations et moyens associés nécessaires à la montée en compétences.

Des bilans sont effectués au cours du dispositif pour valider les acquis du collaborateur.

En cas d'échec du parcours professionnel qualifiant, le collaborateur retrouve un emploi équivalent à son niveau de qualification initiale, dans la mesure du possible au plus près de son domicile.

En cas de réussite du parcours professionnel qualifiant le collaborateur est confirmé dans l'emploi proposé, ce qui se traduit concrètement par une promotion, dans le respect des règles statutaires.

2.2.5 Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) (voir annexe)

La possibilité d'accéder à la Validation des Acquis de l'Expérience pour obtenir un diplôme ou un titre professionnel, voire un certificat de branche, est un droit pour tous les collaborateurs.

Outre les dispositions de la Convention Collective Nationale des Télécommunications, pour les métiers prioritaires qui sont définis et actualisés périodiquement dans chaque entreprise du Groupe, FRANCE TELECOM peut faciliter, sous les conditions définies en annexe, l'accès des collaborateurs à la VAE en les accompagnant financièrement, dans le respect des règles légales et des dispositions définies en annexe.

Dans ce cas, le Groupe FRANCE TELECOM prend en charge tout ou partie, dans la limite de 90 jours, de la formation complémentaire suggérée par l'organisme certificateur, afin que le collaborateur puisse obtenir le diplôme ou le titre professionnel visé.

2.3 Bilan

Une fois par an, le bilan de la mobilité intra Groupe, segmenté par société, et si possible par filière métier, est présenté à l'Instance de Groupe.

Chapitre 3

L'Espace Mobilité Interne et Externe (EMIE)

3.1 Création de l'Espace Mobilité Interne et Externe

Le groupe met en place un Espace Mobilité Interne et Externe, outil au service des managers et des collaborateurs, qui regroupe l'ensemble des Espaces Mobilité locaux, pilotés par les délégués Régionaux à l'Emploi (DRE), et une agence support mobilité au niveau national.

L'EMIE assure la transparence du dispositif : toutes les informations concernant la mobilité notamment vers les fonctions publiques sont centralisées dans un site Intranet de référence sur lequel les collaborateurs peuvent consulter l'ensemble des offres d'emplois proposées au plan national. De plus, la mise à disposition pour tous les collaborateurs de prestations et services de référence garantit l'équité ainsi que la confidentialité de la démarche pour ceux qui le souhaitent.

Les équipes de l'EMIE interviennent en tant que conseil du management, qui reste responsable du collaborateur ; l'EMIE n'est pas une structure d'accueil ou d'affectation.

L'EMIE accompagne aussi bien les fonctionnaires que les salariés de droit privé ou les agents contractuels de droit public.

Le périmètre d'intervention de cette structure d'accompagnement est le Groupe FRANCE TELECOM.

3.2 Rôle de l'Espace Mobilité local

Un Espace Mobilité local existe au moins dans chaque bassin d'emploi. Il est placé directement sous la responsabilité du Délégué Régional à l'Emploi (DRE). On entend par bassin d'emploi le territoire géographique sous la responsabilité du DRE.

En lien avec les principes définis en 3.1, le rôle de l'Espace Mobilité local est :

3.2.1 Dans le cadre des mobilités vers les fonctions publiques

Des spécialistes en ressources humaines étudient les besoins des fonctions publiques et accompagnent les collaborateurs dans leurs démarches en leur communiquant toutes les informations utiles concernant la situation administrative et le déroulement de carrière et en leur proposant des postes correspondant à leur profil.

Pour favoriser les mobilités, l'Espace Mobilité local s'assure que les compétences des collaborateurs correspondent aux besoins exprimés par les autres fonctions publiques. Tout est mis en œuvre pour donner aux candidats retenus toutes les chances de s'intégrer rapidement et efficacement dans les services d'accueil : acculturation à la fonction publique, formations d'adaptation au nouveau métier, stages d'aide à la mobilité...

Après affectation dans le nouveau service, les candidats continuent à être suivis par l'Espace Mobilité afin de vérifier que leur adaptation au nouvel emploi se passe sans difficulté.

3.2.2 Dans le cadre du déploiement

Les Espaces Mobilité locaux sont, sous la responsabilité des DRE, l'un des moyens d'accompagner les collaborateurs en déploiement dans leur orientation professionnelle. Ils doivent à ce titre proposer que soient réalisés des bilans de compétences ou des entretiens d'orientation professionnelle en cas de changement de métier, l'aide à la rédaction de CV, des formations adaptées, etc.

3.3 Bilan

Une fois par an, le bilan de l'activité de l'EMIE est présenté à l'Instance de Groupe.

Chapitre 4

La mobilité vers les fonctions publiques

4.1 Principes et champ d'application

Cette mobilité s'effectue sur la base du volontariat.

Les principes et dispositions qui suivent concernent l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Les mesures spécifiques d'accompagnement sont applicables dès l'entrée en vigueur du présent accord et s'appliquent à tout départ effectif intervenu avant le 31/12/2005.

Le Groupe accompagne dans leur démarche les collaborateurs qui souhaitent faire une mobilité pour rejoindre l'une des fonctions publiques.

Les managers n'ont pas à s'opposer à la mobilité.

4.2 Rôle de l'Espace Mobilité local

Pour les mobilités vers les fonctions publiques, l'Espace Mobilité intervient pour accompagner les collaborateurs dans leurs démarches (communication de toutes informations utiles concernant la situation administrative et le déroulement de carrière, propositions de postes correspondant au profil, formations au nouveau métier...).

4.3 Les modalités d'accompagnement vers les fonctions publiques

4.3.1 Pour les fonctionnaires

Dès lors que la rémunération totale (complète et validée) dans l'entité d'accueil est inférieure à celle perçue dans le Groupe, une indemnité d'accompagnement, prenant en compte le différentiel sur la base de deux années, est attribuée au fonctionnaire. Cette indemnité est versée au moment du détachement ; elle ne peut excéder 60 % du salaire global de base annuel antérieur.

De plus, une prime d'intégration correspondant à 4 mois de salaire brut (SGB + variable de l'année précédente au prorata des 4 mois) est versée la veille du départ définitif de FRANCE TELECOM, après intégration dans le corps d'accueil.

L'indemnité d'accompagnement et la prime d'intégration sont imposables et soumises aux cotisations sociales obligatoires ainsi qu'à CSG et CRDS.

4.3.2 Pour des salariés de droit privé et les agents contractuels de droit public

Lorsqu'un salarié de droit privé ou un agent contractuel de droit public démissionne de l'entreprise pour prendre un emploi dans une fonction publique, une prime d'accompagnement lui est versée, en même temps que le solde de tout compte.

Cette prime est constituée

- de l'éventuel différentiel de salaire constaté sur un délai de 2 ans, et n'excédant pas 60% du salaire global de base annuel antérieur
- et d'une somme équivalente à 4 mois de salaire brut (salaire fixe brut + variable de l'année précédente au prorata des 4 mois)

Cette prime est imposable et soumise aux cotisations sociales obligatoires ainsi qu'à CSG et CRDS.

4.4 Bilan

Une fois par an, le bilan de la mobilité vers les fonctions publiques est présenté à l'Instance de Groupe.

Chapitre 5

Le déploiement

La gestion prévisionnelle des emplois a pour finalité d'anticiper les réorganisations et les conséquences négatives qu'elles peuvent avoir sur l'emploi, en mettant en œuvre préalablement les actions d'ajustement nécessaires, et en particulier le déploiement.

Le déploiement est une mobilité à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de réorganisations de l'entreprise ; il concerne l'ensemble des collaborateurs dont le poste est touché par une réorganisation.

5.1 Les principes de déploiement dans le Groupe

La mise en œuvre effective de la gestion prévisionnelle peut nécessiter une mobilité vers les emplois disponibles. Pour cela, le Groupe FRANCE TELECOM souhaite développer la fluidité nécessaire à l'adéquation entre les ressources humaines et les emplois disponibles.

Afin de minimiser l'impact des réorganisations sur les emplois, tous les moyens seront mis en œuvre pour que les collaborateurs soient repositionnés avant que leur poste ne soit supprimé.

En tout état de cause, lorsque des collaborateurs occupent des emplois non supprimés mais dont l'activité s'est réduite, l'entreprise, dans le cadre de son obligation légale de leur fournir du travail, pourra être amenée à leur confier des missions temporaires (prêt de compétences), dans la limite de 12 mois maximum, non renouvelable.

Durant cette période de recherche, ces collaborateurs restent sous la responsabilité de leur manager, et des offres d'emploi à caractère permanent leur sont faites afin d'écourter au maximum cette période. Leur salaire et leur qualification restent inchangés.

5.2 Consultation des instances de dialogue social dans le cadre du déploiement

Avant toute mise en œuvre d'un projet de réorganisation entraînant des déploiements, les managers devront organiser au sein des instances prévues à cet effet une consultation préalable.

Ces instances sont :

- pour les filiales, le comité d'entreprise, dans le cadre de l'information et de la consultation au sens des articles L 432-1-1, L 431-4 et L 431-5 du code du travail, (concernant les projets relatifs à l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise, notamment les conditions d'emploi).

Le dossier d'information, transmis au CE avec la convocation, doit comporter notamment des précisions sur

- le champ de la réorganisation envisagée (secteur et catégories d'emplois)
- le nombre d'emplois potentiellement concernés, ainsi que le nombre, le type et la localisation des nouveaux emplois proposés
- les dates de début et de fin de l'opération
- les modalités d'accompagnement
- les modalités d'information du personnel concerné

La consultation devra porter entre autres sur les modalités de mise en oeuvre des déploiements (voir 5.3 ci-après).

Dans la mesure où les parties estiment que cette phase de déploiement n'est pas nécessaire ou pas adaptée à la situation de la filiale, la phase de PSE pourra être abordée directement.

Un bilan est réalisé à la fin de la période de déploiement, et présenté en information/consultation au CE. L'objet est d'acter de la nouvelle situation après déploiement et d'examiner si elle nécessite la mise en œuvre d'un PSE et l'ouverture dans un délai donné d'une information/consultation au titre de l'article L 321-4.

- pour FRANCE TELECOM SA., les modalités sont définies dans l'accord spécifique joint.

5.3 Mise en œuvre du déploiement

5.3.1 Périmètre des déploiements

Lorsqu'une entité de FRANCE TELECOM SA. ou une société du Groupe doit rationaliser son organisation par déplacement de ses activités ou pour des raisons de productivité, les principes suivants sont retenus, dans le souci de conserver le professionnalisme des collaborateurs et la volonté de ne recourir à des mesures de mobilité géographique que lorsque toutes les solutions visant à trouver des emplois au plus près de la résidence des collaborateurs se sont révélées inopérantes.

- en premier lieu, l'entreprise propose au collaborateur de suivre son activité dans la mesure du possible.
- en second, l'entreprise propose un autre emploi sur le lieu où le collaborateur exerce son activité, dans la mesure où des emplois correspondant à ses compétences y sont effectivement disponibles.
- en troisième, sur la localité la plus proche où des services du Groupe peuvent offrir de l'emploi. Les solutions de déploiement doivent examiner les possibilités les mieux adaptées, y compris celles visant à proposer un emploi sur un bassin limitrophe.
La fixation d'une limite à cette zone, en termes de distance ou de temps de trajet, fait partie de la consultation des instances.
- en dernier lieu, sur le bassin d'emploi auquel appartient l'entité du collaborateur.

La mobilité des cadres supérieurs des bandes F et G de la Convention Collective Nationale des Télécommunications est régie par l'article 6-4-1 de cette Convention, dans la mesure où aucun emploi de proximité n'a pu leur être proposé.

5.3.2 Modalités d'accompagnement du déploiement

Pendant la période de déploiement du collaborateur, l'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour lui faire des propositions de poste.

Pendant toute la période de déploiement, il n'est procédé à aucun licenciement pour motif économique dans le champ préalablement défini, et aucune mesure d'incitation au départ volontaire n'est mise en place.

Les collaborateurs en déploiement restent sous la responsabilité de leur manager.

Le Groupe met en place tous les moyens nécessaires à l'identification des emplois vacants ou en cours de création. Après ce recensement, l'organisation des déploiements sera facilitée, en prenant en compte les souhaits individuels des collaborateurs.

Les dispositions concernant les parcours professionnels qualifiants exposées en 2.2.4 peuvent également s'appliquer aux collaborateurs en déploiement.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (article 6.4.1) s'appliquent au déploiement des salariés entre sociétés du Groupe en France ; les cas particuliers (retour d'expatriation, structures de rémunération très différentes, écart salarial très important...) font l'objet d'un traitement spécifique.

Les fonctionnaires disposent d'un délai minimum de 8 jours pour répondre à une proposition de poste qui leur est faite.

5.3.3 Le rôle de l'Espace Mobilité local

Les Espaces Mobilité locaux sont, sous la responsabilité des DRE, l'un des moyens d'accompagner les collaborateurs en déploiement dans leur orientation professionnelle. Ils doivent à ce titre proposer que soient réalisés des bilans de compétences ou des entretiens d'orientation professionnelle en cas de changement de métier, l'aide à la rédaction de CV, des formations adaptées, etc.

5.3.4 Accompagnement de la mobilité géographique dans le cadre du déploiement

Conscient de l'impact que peut avoir la mobilité sur la vie personnelle et familiale des collaborateurs, le Groupe apporte une attention particulière à l'accompagnement de la mobilité géographique.

Le déploiement, s'il entraîne un déplacement géographique nécessitant un changement de domicile, devra être accompagné selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise du Groupe à laquelle appartient le collaborateur.

Cet accompagnement devra comporter, a minima

- le remboursement des frais de déménagement, dans la mesure où ce déménagement le rapproche de son nouveau lieu de travail, sur la base de 3 devis
- les frais de déplacement de la famille pour rejoindre le nouveau domicile
- la prise en charge des frais de double résidence pendant 3 mois
- le remboursement des frais d'agence pour la recherche d'un nouveau logement
- une prime d'installation de 1600 €, plus 800 € par enfant à charge

Par principe, ces frais sont pris en charge pour moitié par l'entité cédante, et pour moitié par l'entité d'accueil ; les deux entités doivent se mettre d'accord sur les modalités pratiques de cette prise en charge, afin de simplifier la gestion administrative.

5.4 Bilan

Une fois par an, le bilan des déploiements est présenté à l'Instance de Groupe.

Chapitre 6

Le reclassement

6.1 Les principes de mise en place d'un PSE dans les filiales du Groupe

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi est la dernière solution d'adaptation de l'entreprise, et n'est envisagé que lorsque toutes les mesures de déploiement préalablement mises en œuvre n'ont pu produire les effets escomptés. Il a pour objectif de sauvegarder les emplois, et les mesures qu'il comporte doivent tendre au maximum d'efficacité dans ce domaine.

Lorsqu'une filiale du Groupe est contrainte d'envisager un PSE, les démarches suivantes devront être respectées et proposées au Comité d'Entreprise conformément aux livre IV et livre III du Code du Travail.

Les plans de reclassements définiront notamment :

- les engagements de l'employeur, relatifs à la recherche de solutions de reclassement, interne au Groupe aussi bien qu'externe, et tendant à faciliter leur acceptation, ainsi qu'à préparer et assurer leur mise en œuvre,
- les délais et processus d'application de ces engagements, ainsi que l'articulation des différents dispositifs avec le présent accord.

Pour la mise en œuvre de son plan de reclassement, chaque filiale s'appuiera sur les compétences d'un prestataire extérieur spécialisé, choisi en concertation avec les représentants du personnel et rémunéré par la filiale.

Dans tous les cas, les salariés dont le poste est supprimé seront invités à procéder, s'ils le souhaitent, à un bilan de compétences et à élaborer un projet professionnel en concertation avec le prestataire extérieur.

Ce projet sera arrêté d'un commun accord entre ledit prestataire et le salarié concerné. Il constituera, pour ce dernier, l'objectif en fonction duquel le plan de reclassement devra être mis en œuvre. En particulier, il définira, entre reclassement interne et reclassement externe, l'orientation prioritaire pour le salarié concerné.

Les partenaires sociaux et le Groupe conviennent de mettre en œuvre une procédure de reclassement pouvant garantir à chacun la possibilité d'accéder au minimum à deux offres valables d'emploi (OVE).

Une OVE est une offre d'embauche externe ou de reclassement interne, pour un emploi

- de qualification supérieure, équivalente, ou inférieure avec l'accord du salarié,
- situé dans le périmètre géographique défini au paragraphe 5.3.1

Sur la base de ces principes, les critères de l'OVE sont négociés dans le cadre de chaque PSE.

6.2 Le reclassement en cas de simultanéité entre PSE et réorganisation

Le reclassement est prioritaire à toute autre mobilité dans le Groupe.

Les managers qui recrutent doivent intégrer prioritairement les salariés en reclassement. Leur refus éventuel doit être motivé par écrit.

Afin que la fluidité d'emploi soit maximale, le Groupe s'engage à donner aux filiales en PSE des listes d'emplois dédiés et des listes d'emplois disponibles.

- les emplois dédiés sont des emplois identifiés comme étant comparables à ceux qui sont supprimés, et réservés exclusivement aux salariés concernés
- les emplois disponibles sont des emplois vacants, accessibles aux salariés en reclassement, mais aussi à tous les collaborateurs du Groupe

La liste des emplois dédiés sera établie et réservée aux salariés dont le poste est supprimé, pendant une période de trois semaines à deux mois. Cette période sera mentionnée au calendrier de départ du PSE, la période d'identification des emplois dédiés étant également intégrée dans ce calendrier.

Ces listes d'emplois dédiés et d'emplois disponibles seront évolutives afin de permettre qu'un emploi dédié, offert en reclassement et non pourvu à l'issue du délai de deux mois, revienne dans la bourse d'emplois disponibles et puisse ainsi bénéficier à d'autres salariés concernés par un autre PSE.

Chaque semaine les cellules de reclassement et les services du DRE remettront ces listes à jour en fonction de l'évolution du marché local de l'emploi.

Toute proposition d'offre d'emploi à un salarié en reclassement devra être faite par écrit. Le salarié qui reçoit une réponse favorable à sa candidature devra répondre également par écrit dans les huit jours suivant la proposition.

Ces offres d'emploi doivent être faites en priorité dans l'entreprise d'origine, à défaut dans une autre entreprise du Groupe selon les règles énoncées ci-dessus.

6.3 Bilan

Une fois par an, le bilan des reclassements est présenté à l'Instance de Groupe.

Chapitre 7

Suivi, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

7.1 Suivi de l'application de l'accord

Une **Commission de suivi** sera chargée d'évaluer la mise en oeuvre du présent accord.

Elle sera composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives et de représentants de la direction du Groupe.

Elle sera présidée par le Directeur des ressources humaines du Groupe ou son représentant.

La commission de suivi se réunira une fois par an pour faire un bilan de l'application de l'accord.

Une première réunion de la commission interviendra quatre mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

Par ailleurs, une **Commission de conciliation et d'interprétation** sera chargée d'examiner les éventuels différents pouvant provenir de l'interprétation du présent accord, et de trouver des solutions de conciliation.

Elle sera composée de deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de la direction du Groupe.

La commission de conciliation et d'interprétation se réunira à la demande de l'une des organisations syndicales signataires ou de la direction.

7.2 Durée de l'accord

Le présent accord s'applique jusqu'au 31 décembre 2005, date à laquelle il cessera définitivement et irrévocablement ses effets.

A l'échéance du terme, le présent accord ne produira pas les effets d'un accord à durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées d'un commun accord entre les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur.

Il peut être mis fin par anticipation au présent accord sur décision unanime des parties signataires.

Six mois avant la date d'échéance, les signataires conviennent de se revoir afin de tirer les enseignements de l'accord et d'examiner l'opportunité de le proroger.

7.3 Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

Il sera déposé en cinq exemplaires originaux auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 5 Juin 2003

Pour FRANCE TELECOM,

Les organisations syndicales,

Bernard BRESSON

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

Pour SUD

ANNEXE

La VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

L'entreprise propose d'utiliser le dispositif de la VAE pour développer le professionnalisme des collaborateurs de FRANCE TELECOM. La VAE peut être une étape dans un parcours professionnel pour capitaliser et mettre en perspective le patrimoine de compétences du collaborateur, acquis tout au long de sa vie active.

La VAE est un processus qui permet aux collaborateurs de faire valider les acquis de leur expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, titre professionnel homologué par l'État ou certificat de qualification professionnelle de branche (CQP).

Pour obtenir un diplôme, il faut d'abord sélectionner celui qui correspond le mieux à l'expérience professionnelle du collaborateur. Une demande est faite auprès de l'organisme certificateur qui le délivre.

Ce diplôme fait l'objet d'un référentiel de validation qui définit la procédure à suivre pour être délivré. Un jury de validation réunissant des enseignants et des professionnels définit les modalités de délivrance du diplôme ou titre professionnel qui peut-être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, le jury préconise des actions de formation ou un temps plus long en activité de travail pour réussir les épreuves restantes et obtenir le diplôme.

Il s'agit pour le collaborateur d'apporter la preuve formelle de la maîtrise de l'ensemble des connaissances et compétences requises par le référentiel de validation. Le collaborateur présente et soutient son dossier lors d'un entretien avec le jury.

Pour cela, il doit élaborer un dossier individuel qu'il prépare lors d'un congé de validation de 24 heures de travail effectif, consécutif ou non, pour réunir l'ensemble des preuves.

Aucun financement étatique n'est prévu.

Le salarié a la possibilité de faire une demande individuelle de prise en charge, par le Fongécif, du congé de validation et des formations éventuelles qui sont associées. L'entreprise peut accepter de financer ces actions au profit des collaborateurs. Elle impute ces dépenses sur son plan de formation.

Processus de décision interne au Groupe pour une démarche VAE :

Le collaborateur doit avoir un projet professionnel validé par le manager.

- pour cela, il doit rencontrer un conseiller interne (conseiller carrière ou conseiller d'orientation professionnelle) avec lequel il décide d'avoir un entretien d'orientation professionnelle en interne ou de faire un bilan de compétences externe. Le but pour collaborateur est de faire le bon choix du métier dans lequel il souhaite progresser ou vers lequel il souhaite évoluer, et d'en évaluer la faisabilité,
- il rencontre ensuite son manager, à qui il présente son projet professionnel. Le manager prend avis du conseiller interne concerné et décide de la prise en charge éventuelle par l'entreprise de l'accompagnement du collaborateur pour la VAE.

Après l'obtention du diplôme par le biais de la VAE, le conseiller interne prendra rendez vous avec le collaborateur et son manager pour faire le point sur la mise en œuvre du projet professionnel.

**ACCORD CADRE
POUR L'EMPLOI
ET
LA GESTION PREVISIONNELLE
DES COMPETENCES**

DISPOSITIONS SPECIFIQUES A FRANCE TELECOM SA.

Le présent accord définit les dispositions spécifiques applicables à FRANCE TELECOM SA, et qui prennent en compte le caractère particulier des instances de dialogue social de l'entreprise.

Il n'a pas pour objet de remettre en cause les droits et obligations statutaires des fonctionnaires.

Article 1 – Compléments à l'accord cadre

Les dispositions de l'accord cadre principal sont ainsi complétées, pour les chapitres et sous-chapitres de cet accord précisés ci-après.

Chapitre 1 : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

1.2 Information et consultation des instances de dialogue social

Une fois par an au moins, la direction présente les informations sur la politique de l'emploi et l'évolution des métiers en Commission Nationale de Concertation et de Négociation (CNCN)

1.3 Adaptation à l'évolution des métiers

Le bilan de l'année écoulée et les perspectives sur les actions de formation de l'année à venir sont présentés aux organisations syndicales, au cours de deux réunions, au sein de la Commission Nationale de Concertation et de Négociation.

Chapitre 5 : Le déploiement

5.2 Consultation des instances de dialogue social dans le cadre du déploiement

Avant toute mise en œuvre d'un projet significatif² de réorganisation entraînant des déploiements, les managers devront organiser au sein des instances prévues à cet effet une consultation préalable.

Ces instances sont, selon les décrets en vigueur,

- le Comité Paritaire, lorsque le projet est à caractère national et qu'il concerne au moins deux entités relevant de deux Comités Territoriaux différents
- les Comités Territoriaux ; le Comité Territorial compétent est
 - pour le projet, celui placé auprès du service en charge du projet d'organisation.
 - pour la mise en œuvre, celui ou ceux (placés auprès des DRE) concernés localement par les déploiements.

Dans le cas où le Comité Territorial concerné par le projet est également en charge de sa mise en œuvre, il peut être consulté sur les deux aspects au cours d'une même séance.

Les informations communiquées aux membres du Comité Territorial concernent

- le champ de la réorganisation envisagée (secteur et catégories d'emplois)
- le nombre d'emplois potentiellement concernés, ainsi que le nombre, le type et la localisation des nouveaux emplois proposés
- les modalités d'accompagnement
- les modalités d'information du personnel concerné

Le président du Comité Territorial conduit le dialogue social en vue de répondre de façon motivée aux demandes d'informations complémentaires ou aux propositions de modification du projet, éventuellement effectuées par les membres du comité.

La consultation devra porter entre autres sur les modalités de mise en œuvre des déploiements (voir 5.3 de l'accord cadre).

Dans le cas où les membres du Comité Territorial formulent des propositions de modification, le président réunit une deuxième séance du Comité Territorial, qui a lieu dans un délai minimal de deux semaines après la première.

Au cours de cette deuxième réunion, le président du comité apporte les éléments de réponse motivés et présente le projet éventuellement modifié.

² A FT.SA, sont considérés comme significatifs les projets de réorganisation concernant :

- soit la création, fusion ou suppression d'unité opérationnelle ou équivalent dans les services nationaux
- soit le déplacement d'une d'activité sans activité de remplacement, ou la fermeture totale d'un site, lorsque 10 personnes au moins sont concernées
- soit au moins 30 personnes impactées dans leurs conditions d'activité

Le Comité Territorial est réputé avoir été consulté soit au cours de la première séance s'il n'y a pas eu de proposition de modification ou de demande d'information complémentaire par les membres du comité, soit dans le cas contraire, au cours de la deuxième séance.

La décision d'organisation devient effective après consultation du Comité Territorial.

Les membres du Comité Territorial sont soumis aux mêmes dispositions d'obligation de discrétion professionnelle que les membres du Comité Paritaire, conformément à la décision No 40 du 16/10/98, en référence à l'article 16 du décret du 27/12/96.

A la fin du projet, un bilan est fait au Comité Territorial.

5.3.4 Accompagnement de la mobilité géographique dans le cadre du déploiement

Les dispositions de l'article 5.3.4 de l'accord cadre ne remettent pas en cause les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique en vigueur à FRANCE TELECOM SA.

Article 2 – Représentation des organisations syndicales

Les organisations syndicales, ayant des représentants siégeant dans les instances de concertation et de négociation nationales de l'Entreprise mais dépourvues de représentants dans certains comités territoriaux, peuvent désigner, dans ces comités territoriaux, et pour les réunions prévues par le présent accord, un représentant ayant le statut de membre associé, sans droit de vote, pouvant assister aux réunions et disposant de la même information que les autres membres siégeant dans ces instances.

Article 3 - Durée, date d'entrée en vigueur, révision, cessation anticipée

Le présent accord ne s'appliquera qu'à la double condition d'être lui-même, ainsi que l'accord cadre, signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives du groupe . Il entre en vigueur le jour de sa signature. Il sera déposé en même temps et dans les mêmes conditions. Il est conclu pour la même durée. Les dispositions du présent accord pourront être révisées d'un commun accord entre ses parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur.

Il peut être mis fin au présent accord par anticipation sur décision unanime de ses parties signataires .

Fait à Paris, le 5 Juin 2003

Pour FRANCE TELECOM,

Les organisations syndicales,

Bernard BRESSON

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTEC

Pour la CGT

Pour FO

Pour SUD