



Accord sur la mise en place et le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel au sein de FTSA

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

Et les organisations syndicales représentées respectivement par :

- pour la CFDT :
- pour la CFE-CGC :
- pour la CFTC :
- pour la CGT :
- pour FO :
- pour SUD :

d'autre part.

Sommaire

Titre 1 : Champ d'application	4
Titre 2 : Mise en place et fonctionnement des institutions représentatives du personnel à FTSA.....	5
Chapitre 1 : Les délégués syndicaux et les délégués syndicaux centraux.....	5
Article 1.1 : Missions des délégués syndicaux et des délégués syndicaux centraux.....	5
Article 1.2 : Organisation de la négociation	5
Article 1.3 : Cadre d'implantation des délégués syndicaux	6
Article 1.4 : Les Délégués Syndicaux Centraux (DSC).....	6
Article 1.5 : Les Délégués Syndicaux (DS).....	7
Article 1.6 : Les Délégués Syndicaux d'Établissement Secondaire.....	9
Chapitre 2 : Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement.....	11
Article 2.1 : Le comité central d'entreprise (CCE).....	11
Article 2.2 : Les comités d'établissement (CE)	15
Article 2.3 : Formation économique des membres élus des comités d'établissement.....	17
Article 2.4 : Activités sociales et culturelles.	17
Chapitre 3 : Comité pour l'emploi du bassin d'emploi.....	20
Chapitre 4 : Les délégués du personnel (DP)	21
Article 4.1 : Missions	21
Article 4.2 : Cadre d'implantation et nombre d'élus	21
Article 4.3 : Organisation des réunions mensuelles.....	21
Article 4.4 : Crédit d'heures.....	21
Article 4.5 : Locaux.....	22
Article 4.6 : Utilisation de la messagerie	22
Article 4.7 : Affichage	22
Article 4.8 : Déplacements	23
Article 4.9 : Formation des délégués du personnel.....	23
Chapitre 5 : Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	23
Article 5.1 : Missions	23
Article 5.2 : Cadre d'implantation	24
Article 5.3 : Modalités de désignation des représentants du personnel aux CHSCT	24
Article 5.4 : Secrétariat du CHSCT	24
Article 5.5 : Crédit d'heures.....	24
Article 5.6 : Déplacements.....	25
Article 5.7 : Nombre de représentants	25
Article 5.8 : Représentation syndicale dans les CHSCT.....	25
Article 5.9 : Formation à l'hygiène et à la sécurité.	25
Article 5.10 : Commission de Coordination Technique Santé, Conditions de Travail et Sécurité au Travail.....	26

Article 5.11 : Comité National Santé Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CNSHSCT)	27
Chapitre 6 : Dispositions générales applicables aux représentants du personnel et aux responsables syndicaux.	27
Article 6.1 : Libre circulation et accès aux sites.	27
Article 6.2 : Crédit d'heures	28
Article 6.3 : Bons de délégation	28
Article 6.4 : Information des représentants du personnel	28
Article 6.5 : La formation aux moyens de communication	29
Titre 3 : Entrée en vigueur et suivi de l'accord.....	29
Chapitre 7 : Dépôt légal et affichage.....	29
Chapitre 8 : Durée de l'accord	29
Chapitre 9 : Suivi de l'application de l'accord	29
Chapitre 10 : Interprétation	29
Chapitre 11 : Adaptation de l'accord suite à une évolution de l'organisation de l'entreprise.	29
Chapitre 12 : Révision	30
Chapitre 13 : Dénonciation	30
Annexe 1 : Liste des établissements distincts principaux pour les comités d'établissement et les délégués syndicaux.....	31
Annexe 2 : Liste des établissements distincts secondaires pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux.....	32
Annexe 3 : Bon de délégation	Erreur ! Signet non défini.

Préambule

La loi relative aux obligations de service public des télécommunications et à France Télécom n°2003-1365 du 31 décembre 2003 dispose dans son article 4 que « *les fonctionnaires de France Télécom participent avec les salariés de l'entreprise à l'organisation et au fonctionnement de leur entreprise ainsi qu'à la gestion de son activité sociale par l'intermédiaire des institutions représentatives prévues aux titres II et III du livre 4ème du Code du travail sous réserve des adaptations, précisées par décret au Conseil d'Etat, qui sont justifiées par la situation particulière des fonctionnaires de France Télécom.* »

L'activité de France Télécom S.A. repose sur des technologies en constante évolution et sur le développement des services apportés aux clients. Dans cet environnement concurrentiel, la concertation, la négociation et la consultation revêtent une importance stratégique pour France Télécom et son personnel à travers ses représentants.

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

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'implantation territoriale de l'entreprise FTSA, de son impact sur l'emploi et de la pratique du dialogue social. Par cet accord, les partenaires sociaux expriment leur souhait de développer et de renforcer la pratique du dialogue social local et leur attachement à la notion territoriale, notamment en matière d'emploi.

En conséquence, les dispositions prévues dans le présent accord illustrent la volonté de l'ensemble des partenaires sociaux de mettre en place des instances représentatives du personnel de plein exercice similaires à celles des autres entreprises françaises, avec l'ensemble des prérogatives prévues par la législation et les moyens nécessaires à leur fonctionnement tout en les adaptant conventionnellement à l'organisation particulière de l'entreprise.

Dans ce contexte, les organisations syndicales et l'entreprise s'inscrivent dans la perspective de procéder aux élections de mise en place des IRP le 18 janvier 2005.

Titre 1 : Champ d'application

Cet accord définit :

- Le cadre d'implantation et les principes de fonctionnement des IRP prévues aux titres I, II et III du livre 4ème du code du travail au sein de l'entreprise FTSA.
- Le découpage en établissements distincts de l'entreprise FTSA pour chaque IRP.
- Les moyens alloués aux IRP.

L'entreprise FTSA est une entreprise unique composée d'établissements distincts multiples.

La notion d'établissement distinct s'apprécie différemment pour chaque institution représentative du personnel.

Pour tenir compte des spécificités des départements d'outre-mer, une attention particulière sera portée par les représentants du personnel locaux et les représentants de la direction locale en liaison avec les parties signataires pour la déclinaison du présent accord au sein de ces départements.

Titre 2 : Mise en place et fonctionnement des institutions représentatives du personnel à FTSA.

Chapitre 1 : Les délégués syndicaux et les délégués syndicaux centraux.

Article 1.1 : Missions des délégués syndicaux et des délégués syndicaux centraux.

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L.412-11 du code du travail et en application du décret n° 2004-662 du 6 juillet 2004.

Les attributions des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions légales.

Article 1.2 : Organisation de la négociation

Les organisations syndicales représentatives ont le pouvoir de négocier des conventions et accords collectifs de travail (article L.132-19 du Code du Travail). Chaque organisation syndicale compose librement sa délégation en application des dispositions de l'article L.132-20 du Code du Travail.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble du présent accord.

Compte tenu des principes ainsi définis de la représentation syndicale au sein de l'entreprise, la négociation peut se dérouler à 3 niveaux :

- Au niveau de l'entreprise FTSA :

La négociation se déroule entre le Président ou son représentant et les organisations syndicales organisées en délégation.

- Au niveau des Directions Régionales, des Divisions et des Fonctions détaillées en annexe 1 conventionnellement désignées « Établissements distincts principaux » :

La négociation se déroule entre le chef d'établissement ou son représentant et les organisations syndicales organisées en délégation.

- Au niveau des unités opérationnelles et des entités détaillées en annexe 2 conventionnellement désignées « Établissements distincts secondaires » :

La négociation se déroule entre le chef d'établissement ou son représentant et les organisations syndicales organisées en délégation.

Article 1.2.1 : Principes d'articulation des accords de niveaux différents.

Les parties conviennent que les principes suivants gouvernent la hiérarchie des accords entre eux :

- Les accords de niveau supérieur sont normatifs ;
- Un accord de niveau inférieur ne peut qu'améliorer les dispositions prévues dans un accord de niveau supérieur ;
- Une négociation locale peut être mise en oeuvre dans le cadre d'un établissement principal ou d'un établissement secondaire sur un sujet qui n'intéresse que les personnels de son périmètre ou dans le cas d'un accord cadre de niveau supérieur le prévoyant.

Article 1.3 : Cadre d'implantation des délégués syndicaux

La notion d'établissement principal retenue pour les délégués syndicaux, au sens de l'article L.412-11 du Code du Travail, s'applique à la Direction Régionale, la Division et la Fonction telle que définie en annexe 1.

La désignation des délégués syndicaux s'effectue de la façon suivante :

- Les délégués syndicaux centraux au niveau de l'entreprise ;
- Les délégués syndicaux au niveau des établissements principaux au sens de l'annexe 1 ;
- Les délégués syndicaux du niveau conventionnel au niveau des établissements secondaires au sens de l'annexe 2.

Article 1.4 : Les Délégués Syndicaux Centraux (DSC)

Article 1.4.1 : Nombre

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué syndical central.

Afin de renforcer les moyens des organisations syndicales, chaque organisation syndicale peut désigner jusqu'à 4 délégués syndicaux centraux adjoints.

Article 1.4.2 : Crédit d'heures.

Compte tenu de leurs responsabilités, le délégué syndical central et les délégués syndicaux centraux adjoints disposent d'un crédit d'heures mensuel porté conventionnellement à l'équivalent de quatre temps plein pour exercer leurs mandats, à répartir entre eux dans le cadre d'un pot commun.

Article 1.4.3 : Déplacements.

Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints accèdent librement aux sites de FTSA. Il est préconisé d'informer la Direction du site concerné 24 h avant la visite.

Dans le cas d'une convocation par la Direction de FTSA, celle-ci précise son objet et le lieu et l'heure de la réunion. Les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Au-delà des déplacements sur convocation de l'entreprise, chaque délégué syndical central et chaque délégué syndical central adjoint se déplacent librement (voir article 6.1 du présent accord). L'entreprise prend en charge leurs frais de déplacement et d'hébergement dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise, dans la limite de 10 déplacements par trimestre.

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

L'ensemble des déplacements ci-dessus est géré par la DRH-G.

Les règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise s'appliquent aux délégués syndicaux centraux et adjoints.

Article 1.4.4 : Locaux syndicaux

Chaque organisation syndicale bénéficie pour ses délégués syndicaux centraux d'un local mis à disposition par l'entreprise situé au sein de l'entreprise.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux centraux sous leur responsabilité.

Les délégués syndicaux centraux pourront avoir accès au photocopieur du lieu de leur hébergement dans le cadre d'un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif de leur activité. Les tirages en nombre ne sont pas autorisés. L'accès au photocopieur se fait dans le respect du fonctionnement du service et en concertation avec le chef d'établissement.

Article 1.4.5 : Messagerie et accès à intranet.

Un accès à internet et intranet est fourni au sein de chaque local syndical.

Chaque délégué syndical central et ses adjoints bénéficient, à leur demande, d'une adresse e.mail nominative sous la forme « nom du représentant du personnel / mandat / sigle de l'organisation syndicale ». Cette adresse n'est pas visible sur l'annuaire de la messagerie de l'entreprise, elle est uniquement connue des différents interlocuteurs des représentants du personnel et de la direction.

La messagerie servira à l'exercice du mandat en interne mais ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée aux échanges internes entre les délégués syndicaux, leurs organisations syndicales et les représentants de la direction.

Un lien pourra être créé entre cette adresse intranet FT et l'adresse du lieu où la personne exerce son activité syndicale.

Article 1.5 : Les Délégués Syndicaux (DS).

Article 1.5.1 : Nombre

Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation syndicale dont ils dépendent. Le nombre de délégués syndicaux des établissements principaux est fixé conformément à l'article R. 412-2 du Code du travail.

Chaque organisation syndicale peut désigner un de ces délégués syndicaux comme coordinateur.

En cas de carence de délégué syndical d'établissement secondaire (annexe 2), le délégué syndical coordinateur ou les délégués syndicaux de l'établissement principal sont habilités à représenter leur organisation syndicale auprès de la direction du dit établissement secondaire.

Article 1.5.2 : Crédit d'heures

Les délégués syndicaux disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures.

Ce crédit d'heures est augmenté de 15 heures annuelles destinées à préparer les séances de négociation.

Le délégué syndical coordinateur dispose de 20 heures mensuelles au titre de son mandat de délégué syndical et par convention pour cette mission d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 30 heures.

Article 1.5.3 : Répartition des heures de délégation entre délégués syndicaux

Les délégués syndicaux d'un même établissement principal et d'une même organisation syndicale peuvent répartir librement leurs heures de délégation entre eux à la condition d'en avoir informé préalablement la DRH concernée (article L.412-20 du Code du Travail).

Article 1.5.4 : Prolongation du mandat de délégué syndical en cas de changement d'organisation.

Dans le cas d'une évolution de l'organisation qui aurait pour effet de modifier le périmètre de désignation d'un délégué syndical, il est convenu que le mandat du délégué syndical concerné est prolongé de 6 mois sur le nouveau périmètre.

Article 1.5.5 : Déplacements

Les Délégués Syndicaux accèdent librement aux différents sites de l'établissement principal. Il est préconisé d'informer la Direction du site concerné 24 h avant la visite.

Dans le cas d'une convocation par la Direction de l'établissement, celle-ci précise son objet et le lieu et l'heure de la réunion. Les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Au-delà des déplacements sur convocation de l'entreprise, chaque délégué syndical se déplace librement (voir article 6.1 du présent accord). L'entreprise prend en charge ses frais de déplacements et d'hébergement dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise, dans la limite de 7 déplacements par trimestre.

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

L'ensemble des déplacements ci-dessus est géré par la DRH de l'établissement principal.

Les règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise s'appliquent aux délégués syndicaux.

Article 1.5.6 : Locaux des sections syndicales.

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

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante, mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux sous leur responsabilité.

Les délégués syndicaux pourront avoir accès au photocopieur du lieu de leur hébergement dans le cadre d'un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif de la section. Les tirages en nombre ne sont donc pas autorisés. L'accès au photocopieur se fait dans le respect du fonctionnement du service et en concertation avec le chef d'établissement.

Article 1.5.7 : Messagerie et accès à intranet.

Un accès à internet et intranet est fourni au sein de chaque local syndical.

Chaque délégué syndical d'établissement principal bénéficie, à sa demande, d'une adresse e.mail nominative sous la forme « nom du représentant du personnel / mandat / sigle de l'organisation syndicale ». Cette adresse n'est pas visible sur l'annuaire de la messagerie de l'entreprise, elle est uniquement connue des différents interlocuteurs des représentants du personnel et de la direction.

La messagerie servira à l'exercice du mandat en interne mais ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée aux échanges internes entre les délégués syndicaux, leurs organisations syndicales et les représentants de la direction.

Un lien pourra être créé entre cette adresse intranet FT et l'adresse du lieu où la personne exerce son activité syndicale.

Article 1.6 : Les Délégués Syndicaux d'Établissement Secondaire.

Article 1.6.1 : Nombre

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement secondaire a la possibilité de désigner un délégué syndical d'établissement secondaire. Le délégué syndical d'établissement secondaire ainsi désigné appartient à l'établissement secondaire.

Article 1.6.2 : Crédit d'heures

Les délégués syndicaux d'établissement secondaire disposent conventionnellement d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures.

Ce crédit d'heures est augmenté de 15 heures annuelles destinées à préparer les séances de négociation.

Article 1.6.3 : Répartition des heures de délégation entre délégués syndicaux

Conformément à l'article L.412-20 du Code du Travail, les délégués syndicaux et les délégués syndicaux d'établissement secondaire d'un même établissement principal et d'une même organisation syndicale peuvent répartir librement leurs heures de délégation entre eux à la condition d'en avoir informé préalablement les DRH concernées.

Article 1.6.4 : Prolongation du mandat de délégué syndical d'établissement secondaire en cas de changement d'organisation.

Dans le cas d'une évolution de l'organisation qui aurait pour effet de modifier le périmètre de nomination d'un délégué syndical d'établissement secondaire, il est convenu que le mandat du délégué syndical concerné est prolongé de 6 mois sur le nouveau périmètre.

Article 1.6.5 : Déplacements

Les délégués syndicaux d'établissement secondaire accèdent librement aux différents sites de l'établissement secondaire. Il est préconisé d'informer la Direction du site concerné 24 h avant la visite.

Dans le cas d'une convocation par la Direction de l'établissement secondaire, celle-ci précise son objet et le lieu et l'heure de la réunion. Les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Au-delà des déplacements sur convocation de l'entreprise, chaque délégué syndical se déplace librement (voir article 6.1 du présent accord). L'entreprise prend en charge ses frais de déplacements et d'hébergement dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise, dans la limite de 5 déplacements par trimestre.

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

L'ensemble des déplacements ci-dessus est géré par la DRH de l'établissement secondaire.

Les règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise s'appliquent aux délégués syndicaux d'établissement secondaire.

Article 1.6.6 : Local syndical.

Conventionnellement, chaque organisation syndicale bénéficie pour son délégué syndical d'établissement secondaire d'un local mis à disposition au sein de cet établissement ou au sein d'un regroupement d'établissements sis dans un même corps de bâtiment. Ce local est distinct pour chaque organisation syndicale dès lors que l'effectif total en activité est supérieur à 200.

Ce local est situé au siège de l'établissement secondaire. En cas d'impossibilité, France Télécom proposera l'installation dans un autre bâtiment situé à proximité.

Dans les établissements secondaires dont les effectifs sont inférieurs à 200 et dans les bâtiments excentrés où les effectifs totaux en activité sont supérieurs à 50, un local commun est mis à disposition des organisations syndicales.

En concertation avec les responsables de France Télécom concernés, il est possible de regrouper les effectifs de plusieurs établissements secondaires situés dans un même corps de bâtiment pour attribuer un local distinct à chaque section syndicale des organisations syndicales les plus représentatives dès lors que l'ensemble des effectifs en activité est supérieur à 200.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante, mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués syndicaux sous leur responsabilité.

Les délégués syndicaux d'établissement secondaire pourront avoir accès au photocopieur du lieu de leur hébergement dans le cadre d'un usage raisonnable et nécessaire au fonctionnement administratif de la section. Les tirages en nombre ne sont donc pas autorisés. L'accès au photocopieur se fait dans le respect du fonctionnement du service et en concertation avec le chef d'établissement.

Article 1.6.7 : Messagerie et accès à intranet.

Un accès à internet et intranet est fourni au sein de chaque local syndical.

Chaque délégué syndical d'établissement secondaire bénéficie, à sa demande, d'une adresse e.mail nominative sous la forme « nom du représentant du personnel / mandat / sigle de l'organisation syndicale ». Cette adresse n'est pas visible sur l'annuaire de la messagerie de l'entreprise, elle est uniquement connue des différents interlocuteurs des représentants du personnel et de la direction.

La messagerie servira à l'exercice du mandat en interne mais ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés sauf dispositions plus

favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée aux échanges internes entre les délégués syndicaux, leurs organisations syndicales et les représentants de la direction.

Un lien pourra être créé entre cette adresse intranet FT et l'adresse du lieu où la personne exerce son activité syndicale.

Chapitre 2 : Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement.

Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement assurent l'expression collective des salariés. Ils sont informés et consultés en cas de décisions concernant l'organisation, la gestion, les conditions de travail et de vie dans l'entreprise ainsi que l'activité économique. Leur périmètre d'intervention est fonction de leur cadre d'élection conformément aux articles L.435-1 à L.435-6 du Code du Travail.

Article 2.1 : Le comité central d'entreprise (CCE)

Article 2.1.1 : Attributions et modalités de fonctionnement

Les attributions du comité central d'entreprise sont définies par les dispositions du Code du travail (articles L.435-1 à L.435-6)

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise ou qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers concernant l'entreprise, dans les cas définis à l'article L.432-1.

En outre, le comité central d'entreprise peut exercer des attributions en matière d'activités sociales et culturelles en fonction de la définition de la répartition des compétences définies par un accord spécifique.

Les parties signataires invitent le comité central d'entreprise à se doter d'un règlement intérieur.

Article 2.1.2 : Commissions du comité central d'entreprise

Il est créé au sein du comité central d'entreprise une commission économique chargée notamment de l'étude des documents économiques et financiers et de toute question qui sera soumise à ce dernier (article L.434-5 du Code du Travail)

De plus, il est créé au sein du comité central d'entreprise :

- Une commission d'information et d'aide au logement ;
- Une commission de la formation professionnelle.

Compte tenu de l'architecture retenue pour la constitution des comités d'établissement, de la nécessité de prendre en compte la diversité des métiers de l'entreprise et de l'incidence possible des décisions stratégiques pouvant être prises dans les différentes Divisions ou Fonctions, il est convenu d'organiser une compétence du CCE sur certains métiers au travers de commissions spécialisées. Ces commissions spécialisées sont instituées à titre permanent par le présent accord conformément aux dispositions L.434-7 du Code du Travail. Elles sont les suivantes :

- Commission spécialisée du réseau et du système d'information,
- Commission spécialisée de la recherche et du développement ;

- Commission spécialisée marketing vente et services.

Ces trois commissions sont instaurées sans préjudice d'une part des commissions rendues obligatoires par le Code du Travail ni même des commissions facultatives dont pourrait se doter le comité central d'entreprise, et d'autre part des prérogatives des divers comités d'établissement de France Télécom.

Tout document ou information transmis aux membres de la commission concernée doivent être également remis aux membres du CCE.

Les travaux de ces commissions n'ont d'autre finalité que de préparer les travaux du CCE. Ils sont donc obligatoirement soumis à la délibération du CCE. Pour mener à bien ces travaux, chacune des trois commissions dispose des mêmes moyens que ceux prévus à l'article 2.1.3 du présent accord.

Le temps consacré aux travaux desdites commissions est considéré comme temps de travail effectif dans la limite des conditions prévues à l'article 2.1.3 du présent accord. Dans ce cas, il est rémunéré comme tel et ne saurait être imputé sur le crédit mensuel d'heures de délégation.

Chacune de ces commissions est obligatoirement présidée par un membre élu du comité central d'entreprise ; le CCE déterminant librement la composition de ses commissions conformément aux dispositions de l'article L.434-7.

Le CCE peut adjoindre ponctuellement aux commissions un ou des salariés de l'entreprise en raison de leurs connaissances ou compétences particulières sur les sujets étudiés.

Article 2.1.3 : Crédit d'heures pour les membres de la commission économique et des commissions spécialisées

Conventionnellement, les moyens prévus par l'article L.434-5 sont augmentés de 20 heures annuelles.

La commission économique et les commissions spécialisées prévues par cet accord bénéficient de cette disposition.

Article 2.1.4 : Nombre de représentants du personnel

Les membres du comité central d'entreprise sont élus - pour chaque établissement principal distinct - par le comité d'établissement parmi ses membres.

Pour permettre à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ainsi qu'à l'ensemble des comités d'établissement d'être représentés au sein du CCE, le nombre des représentants titulaires au CCE est porté conventionnellement à vingt cinq (25).

Dans les deux mois suivant la conclusion du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront pour établir la répartition des sièges du CCE entre les collèges et les différents établissements principaux au sens de l'annexe 1. (L 435-4)

A la suite de la conclusion d'un accord entre les organisations syndicales et l'entreprise sur ce point, il appartiendra aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise de créer, par accord entre elles, les conditions pour que la composition du comité central d'entreprise reflète à la proportionnelle les résultats réalisés par les organisations syndicales aux élections des comités d'établissement.

A défaut de l'aboutissement du processus décrit ci-dessus, les membres du CCE (25 titulaires et 25 suppléants) seront désignés par application des règles de droit commun, établissement principal distinct par établissement principal distinct en application de la répartition des sièges et des collèges en vigueur.

A l'avenir, lors d'une nouvelle élection des comités d'établissement de FT, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise disposeront d'un délai de 3 semaines suivant la dernière élection du dernier comité d'établissement pour renouveler un accord ayant les mêmes objectifs. Pendant la durée de cette négociation entre organisations syndicales, les mandats des membres réélus du CCE en cours seront prorogés.

A défaut d'accord au terme des 3 semaines suivant la dernière élection du dernier CE, les membres du CCE (25 titulaires et 25 suppléants) seront désignés par application des règles de droit commun, établissement principal distinct par établissement principal distinct en application de la répartition des sièges et des collèges en vigueur.

Par ailleurs, si les élections des différents comités d'établissement prennent plus de deux mois, les parties conviennent de se réunir afin de trouver une solution négociée.

Pendant la durée de la négociation les mandats des membres réélus sont prorogés.

A défaut d'accord à l'issue d'un délai d'un mois, les membres du CCE (25 titulaires et 25 suppléants) seront désignés par application des règles de droit commun, établissement principal distinct par établissement principal distinct en application de la répartition des sièges et des collèges en vigueur.

En cas de modification en cours de mandat de la situation juridique d'un établissement principal distinct et/ou en cas de création d'un établissement principal distinct de nature à affecter la composition du comité central d'entreprise, les parties conviennent de se rencontrer afin de déterminer les conséquences sur la composition du comité central d'entreprise.

Article 2.1.5 : Représentation syndicale au comité central d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un représentant au comité central d'entreprise (article L.435.4 du Code du Travail).

Ce représentant doit être choisi parmi les membres élus ou désignés de l'un des comités d'établissement ou, conventionnellement, parmi les délégués syndicaux centraux ou leurs adjoints.

Ces représentants participent aux réunions et bénéficient des mêmes informations que les membres titulaires. Chaque représentant syndical au comité central d'entreprise dispose d'une voix consultative.

Article 2.1.6 : Crédit d'heures des représentants syndicaux au comité central d'entreprise

Les représentants syndicaux au comité central d'entreprise disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation.

Les représentants syndicaux au comité central d'entreprise verront leur temps passé aux séances du comité central rémunéré comme temps de travail, sans qu'il s'impute sur le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Les frais de déplacement et d'hébergement pour participer aux réunions du comité central d'entreprise sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Il est convenu que le temps passé lors de ces déplacements et de ces réunions n'est pas pris en compte sur les heures de délégation et ne peut en aucun cas entraîner une perte de salaire.

Article 2.1.7 : Réunions du comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise se réunit 4 fois par an. Il peut en outre, dans le cadre de ses prérogatives, se réunir en session exceptionnelle soit à l'initiative du Président, soit à la demande de la majorité des membres titulaires et suppléants.

Article 2.1.8 : Secrétariat et bureau

Le comité central d'entreprise procède à la désignation d'un secrétaire parmi ses membres titulaires.

Dans les mêmes conditions, le comité central d'entreprise procède à la désignation d'un trésorier, d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier adjoint parmi les membres titulaires ou suppléants.

Le secrétaire et le trésorier, le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint composent le bureau.

Article 2.1.9 : Crédit d'heures des membres du bureau

Les membres du bureau du comité central d'entreprise disposent d'un crédit d'heures spécifique dans les conditions suivantes :

- Secrétaire : un temps plein annuel ;
- Trésorier : un temps plein annuel ;
- Secrétaire adjoint : un demi temps plein annuel ;
- Trésorier adjoint : un demi temps plein annuel.

Article 2.1.10 : Crédit d'heures des membres titulaires du comité central d'entreprise

Les membres élus titulaires disposent d'un crédit d'heures mensuel porté conventionnellement à 30 heures.

Pour les titulaires et les suppléants, les frais de déplacement et d'hébergement pour participer aux réunions du comité central d'entreprise sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

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

Article 2.1.11 : Subvention de fonctionnement

Les frais de fonctionnement du comité central d'entreprise sont pris en charge grâce à la rétrocession par les comités d'établissement d'une partie de leur subvention de fonctionnement réglementaire.

Afin de contribuer à la mise en place du comité central d'entreprise, l'entreprise lui alloue une subvention exceptionnelle de 10.000 € lors de la première réunion du comité central d'entreprise.

Article 2.1.12 : Locaux et messagerie

Le comité central d'entreprise est doté d'un local mis à disposition par l'entreprise.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante, mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition du comité central d'entreprise sous sa responsabilité.

La messagerie servira à l'exercice du mandat du secrétaire du comité central et ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux personnels sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée uniquement aux échanges internes avec les délégués syndicaux, les secrétaires des comités d'établissement, les membres du bureau du CCE et les représentants de la direction.

Article 2.2 : Les comités d'établissement (CE)

Article 2.2.1 : Attributions

Les attributions des comités d'établissement sont celles définies au chapitre II du Titre III / Livre IV du Code du travail.

Les parties signataires invitent les Comités d'établissement à se doter d'un règlement intérieur.

Article 2.2.2 : Cadre d'implantation

Compte tenu d'une part de l'organisation générale de France Télécom S.A. et d'autre part de l'organisation territoriale de nombreux services, les comités d'établissement sont constitués :

- Au niveau des Directions Régionales pour les personnels des unités opérationnelles rattachées à ces Directions Régionales. Le Directeur Régional ou son représentant est le président du comité d'établissement.
- Au niveau des Divisions ou de leurs états majors pour les personnels non rattachés aux Directions régionales. Le Directeur exécutif de la division ou son représentant est le président du comité d'établissement.
- Concernant les Fonctions ou certaines Divisions, compte tenu de la taille de ces dernières, il est procédé à un regroupement. Ainsi, les personnels rattachés à ces Fonctions ou ces Divisions sont représentés au sein d'un Comité d'établissement unique. Le Directeur Exécutif des Ressources Humaines Groupe ou son représentant est le président de ce comité d'établissement.

Afin de prendre en compte la spécificité de la Direction Régionale Martinique – Guyane il est convenu à titre exceptionnel que deux comités d'établissement sont créés, un en Guyane et un en Martinique. Le président de ces deux comités d'établissement est le Directeur Régional de la Direction Régionale Martinique – Guyane ou son représentant.

La liste des établissements principaux où sont implantés les comités d'établissement figure en annexe 1.

Article 2.2.3 : Composition

Le nombre de membres titulaires et suppléants des comités d'établissement est déterminé, conformément aux dispositions du code du travail, en fonction des effectifs actifs de chaque établissement distinct défini à l'article 2.2.2. Ces membres sont élus par les personnels de chaque établissement distinct et parmi ceux-ci.

Article 2.2.4 : Représentation syndicale dans les comités d'établissement

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct peut désigner un représentant au comité d'établissement concerné (article L.433-1, al.3 du Code du travail).

Ces représentants participent aux réunions et bénéficient des mêmes informations que les membres titulaires. Chaque représentant syndical au comité d'établissement dispose d'une voix consultative.

Article 2.2.5 : Crédit d'heures des représentants syndicaux aux comités d'établissement.

Les représentants syndicaux aux comités d'établissement disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation.

Les représentants syndicaux aux comités d'établissement verront leur temps passé aux séances du comité rémunéré comme temps de travail, sans qu'il s'impute sur le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Article 2.2.6 : Secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier et trésorier adjoint

Les comités d'établissement procèdent à la désignation d'un secrétaire parmi leurs membres titulaires.

Dans les mêmes conditions, les comités d'établissement procèdent à la désignation d'un trésorier, d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier adjoint parmi les membres titulaires et suppléants.

Article 2.2.7 : Crédit d'heures des élus titulaires

Les membres titulaires du comité d'établissement disposent d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures de délégation.

Pour les comités d'établissement dont les effectifs sont supérieurs à 6000, le crédit d'heures des membres titulaires est porté conventionnellement à 30 heures de délégation mensuelle.

Article 2.2.8 : Crédit d'heures du secrétaire, secrétaire adjoint, du trésorier et du trésorier adjoint.

Le crédit d'heures du secrétaire du comité d'établissement est porté conventionnellement à un mi-temps de délégation mensuelle.

Le crédit d'heures du trésorier du comité d'établissement est porté conventionnellement à un mi-temps de délégation mensuelle.

Le crédit d'heures du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint est porté conventionnellement à 40 heures de délégation mensuelle.

Article 2.2.9 : Subvention de fonctionnement

La subvention de fonctionnement correspond à 0.2 % de la masse salariale brute est versée chaque année aux comités d'établissement à charge pour eux d'en reverser une partie au comité central d'entreprise.

Article 2.2.10 : Locaux et messagerie

Les comités d'établissement sont dotés d'un local mis à disposition par l'entreprise et situé au siège de chaque établissement distinct.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante, mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des comités d'établissement sous leur responsabilité.

La messagerie servira à l'exercice du mandat du secrétaire du comité d'établissement et ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux personnels sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise. Elle sera réservée uniquement aux échanges internes avec les délégués syndicaux, les secrétaires des comités d'établissement, les membres du bureau du CE et les représentants de la direction.

Article 2.2.11 : Affichage

Les comités d'établissement disposent de panneaux d'affichage qui leur sont propres. Leur nombre, leur dimension ainsi que leur emplacement sont déterminés en accord avec le chef d'établissement.

Article 2.2.12 : Intranet CE et CCE

Afin de donner aux comités d'établissement des moyens modernes de communication avec les personnels, le site AGORA est mis à la disposition des comités d'établissement par l'entreprise afin de faciliter la gestion des activités sociales et culturelles. Ce site permettra à chaque CE et au CCE de créer leurs propres espaces intranet. La propriété intellectuelle de ce site reste à France Télécom, la gestion et l'administration est sous le contrôle unique des CE et du CCE.

Article 2.3 : Formation économique des membres élus des comités d'établissement.

Les membres titulaires et suppléants des comités d'établissement peuvent bénéficier, lors des deux premières mandatures des comités d'établissement mis en place à FTSA, d'une formation économique.

Cette formation, d'une durée de 5 jours est prise sur le temps de travail. Elle est rémunérée comme tel et sera organisée par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou par un des organismes visés à l'article L.451-1 du Code du Travail.

Cette formation sera ensuite renouvelée après 4 années d'exercice du mandat.

Le financement de la formation et des frais de déplacement est pris en charge sur le budget de fonctionnement des comités d'établissement.

A chaque nouvelle élection, la formation s'applique aux nouveaux élus.

Article 2.4 : Activités sociales et culturelles.

Les activités sociales et culturelles proposées au personnel de l'entreprise à la mise en place des comités d'établissement reposent sur un réseau associatif historique. Ces associations sont pour la plupart communes aux personnels des entreprises La Poste et France Télécom.

Sans préjudice des prérogatives des comités d'établissement, les partenaires sociaux signataires de cet accord conviennent qu'il y a lieu de prendre en compte de façon privilégiée ce réseau pour le développement des activités sociales et culturelles qui seront proposées au personnel par les comités d'établissement et éventuellement le comité central d'entreprise. Toutefois, les comités d'établissement et le comité central d'entreprise

conserver, conformément aux dispositions légales toute latitude pour créer des structures destinées à offrir aux personnels des activités sociales et culturelles.

Les activités sociales proposées à la mise en place des comités d'établissement bénéficient au personnel en activité, à leurs ayants droit ainsi qu'aux retraités et leurs ayants droit. Les signataires de cet accord conviennent qu'il y a lieu de maintenir la liste de bénéficiaires des activités sociales et culturelles qui seront proposées par les comités d'établissement en l'état.

Article 2.4.1 : Audit structurel et comptable des activités sociales et culturelles

L'ensemble des parties signataires du présent accord souhaite qu'un audit structurel et comptable soit diligenté sur le secteur des activités sociales et culturelles proposées par France Télécom. Cet audit portera sur les trois années précédant la première réunion des comités d'établissement.

Pour la bonne réalisation de cet audit, les parties signataires du présent accord définiront :

- Le cahier des charges structurant l'audit ;
- Le cabinet d'audit en fonction de ses capacités à réaliser l'audit dans les meilleurs délais.

Le coût de cet audit est à la charge de France Télécom.

Article 2.4.2 : Négociation pour déterminer le montant de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles et définir les modalités de transfert des activités sociales et culturelles.

Il est convenu entre les partenaires sociaux, qu'une négociation est ouverte afin de déterminer :

- Le montant de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles exprimé en pourcentage de la masse salariale de l'entreprise ;
- La répartition des activités sociales et culturelles entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ;
- Les éventuelles prestations ou activités actuelles qui resteraient gérées au niveau de l'entreprise ;
- Les conditions de transfert aux comités d'établissement des activités sociales et culturelles actuellement gérées par FTSA.

Pour que les comités d'établissement puissent se mettre en place avec toutes leurs prérogatives en matière d'activités sociales et culturelles, il est convenu entre les parties que cette négociation devra aboutir avant fin novembre 2004.

Article 2.4.3 : Répartition de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles.

La contribution patronale aux activités sociales et culturelles sera calculée au plan national sur la base du taux fixé par la négociation prévue à l'article 2.4.1. Sa répartition entre chaque comité d'établissement sera faite en fonction des effectifs actifs moyens constatés au 31 décembre de chaque année de l'établissement principal concerné.

Elle sera versée par quart à chaque début de trimestre. Chaque année, la contribution patronale sera ajustée :

- En fonction de la masse salariale constatée au niveau de l'entreprise au 31 décembre ;
- En fonction des effectifs actifs moyens de l'établissement principal constatés au 31 décembre.

Toutefois, pour tenir compte de la spécificité de la première année de mise en place des comités d'établissement, il sera étudié lors de la négociation définie à l'article 2.4.2 la possibilité d'un versement chaque début de semestre la première année.

Article 2.4.4 : Principe de répartition des attributions entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise.

Les parties signataires du présent accord conviennent que, dans le cadre de la négociation exposée à l'article 2.4.2, il y a lieu d'étudier l'opportunité de confier au comité central d'entreprise la gestion de certaines activités sociales et culturelles pour l'ensemble des personnels de FTSA. Les activités communes ainsi confiées au comité central d'entreprise pourront concerner des activités sociales et culturelles actuellement traitées au niveau national, mais pourront aussi concerner d'autres secteurs d'activités.

Le principe de répartition de la gestion des activités sociales et culturelles sera conforme à l'article L. 435-3, al. 3 du Code du Travail.

Article 2.4.5 : Prestations ou actions sociales qui pourraient rester gérées par l'entreprise.

Lors de la négociation définie à l'article 2.4.2 du présent accord, les parties définiront les activités et les prestations qui pourraient être gérées par l'entreprise.

Afin d'assurer leur pérennisation et sans préjuger des résultats de l'audit défini à l'article 2.4.1 du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent que, compte tenu de l'intérêt pour le personnel de l'entreprise et la qualité des actions mises en œuvre depuis de nombreuses années, soit étudiée, la gestion par l'entreprise notamment des activités suivantes :

- Soutien aux enfants et adultes handicapés ainsi qu'à leurs familles ;
- Prévention de l'alcoolisme et soutien aux malades alcooliques ;
- Don du sang ;
- Soutien et accompagnement des grands malades.

Dans le cas où le principe de gestion par l'entreprise de ces activités est retenu lors des négociations prévues à l'article 2.4.2 du présent accord, il est convenu qu'un rapport de gestion détaillé sera fait chaque année auprès du comité central d'entreprise. Les fonds prévus pour ces actions qui n'auraient pas été utilisés reviendront de droit au comité central d'entreprise.

Article 2.4.6 : Restauration

La restauration du personnel dont le budget est intégré aux activités sociales et culturelles pourrait rester gérée directement par l'entreprise FTSA. L'audit diligenté à l'article 2.4.1 déterminera les conditions de l'éventuelle gestion déléguée et les moyens qui resteront dédiés à la restauration.

Article 2.4.7 : Conditions de transfert de gestion des activités sociales et culturelles vers les comités d'établissement.

Pour la durée du premier exercice budgétaire des comités d'établissement, France Télécom s'engage à assurer la continuité de la gestion des activités sociales jusqu'à leur prise en charge par les comités d'établissement et éventuellement le comité central d'entreprise laquelle interviendra en conséquence au plus tard le 1^{er} janvier 2006. L'accord visé à l'article 2.4.2 du présent accord précisera éventuellement les conditions d'un prolongement de cette période.

Cette période vise à permettre aux comités d'établissement une prise en charge progressive de la gestion des activités sociales et culturelles.

Pendant cette période, les relations entre l'entreprise et les comités d'établissement seront définies par un contrat de prestation dont l'objet sera de préciser les rôles respectifs de l'entreprise et des comités d'établissement en matière de gestion des activités sociales.

Chapitre 3 : Comité pour l'emploi du bassin d'emploi

Afin de tenir compte de l'organisation territoriale de l'entreprise, il est créé conventionnellement une instance d'information nommée comité pour l'emploi au sein de chaque bassin d'emploi. Cette instance ne peut en aucun cas porter préjudice aux prérogatives des comités d'établissement.

Chaque territoire géographique d'une Direction Régionale constitue, au sens de cet accord, un bassin d'emploi. Il se différencie de la Direction Régionale par le fait qu'il intègre dans son périmètre, l'ensemble des effectifs actifs de l'entreprise présents sur le bassin d'emploi, quel que soit leur rattachement hiérarchique.

En ce qui concerne l'Île de France, le comité pour l'emploi du bassin d'emploi regroupe l'ensemble des services présents sur la région administrative.

Le comité pour l'emploi du bassin d'emploi est constitué de 2 représentants par organisation syndicale représentative. Ils appartiennent à l'entreprise dans le périmètre des comités d'établissement dont des personnels exercent leur activité sur le bassin d'emploi.

Le Directeur Régional, en sa qualité de Délégué Régional à l'Emploi, ou son représentant, est président de ce comité pour l'emploi. Le directeur régional ou son représentant peut se faire assister par deux personnes.

Le comité pour l'emploi sur le bassin d'emploi est informé, sans préjudice des instances représentatives du personnel sur :

- Les évolutions des métiers et des activités au sein du bassin d'emploi ;
- La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences sur le bassin d'emploi ;
- Les évolutions de l'organisation des services de l'entreprise du bassin d'emploi,

Il se réunit au minimum 2 fois par an.

Le temps de réunion du comité pour l'emploi, les délais de route sont considérés comme temps de travail effectif et ne sont pas décomptés des temps de délégation ou des crédits de temps complémentaires.

Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

Chapitre 4 : Les délégués du personnel (DP)

Article 4.1 : Missions

Les missions des délégués du personnel sont conformes aux dispositions du Code du Travail et à celles du décret n° 2004-662 du 6 juillet 2004.

Il s'agit notamment de porter les réclamations individuelles ou collectives relatives au respect des règles légales et conventionnelles. En outre, en vertu des dispositions de l'article L.422-1-1 du Code du Travail, le délégué du personnel est garant du respect des droits des personnes, des libertés dans l'entreprise, du respect de la santé physique ou mentale des personnels dans l'entreprise, du respect du principe de non-discrimination ; à ce titre, il dispose d'un droit d'alerte auprès du chef d'établissement.

Relativement aux réclamations dont il est porteur, il peut saisir les services de l'Inspection du Travail. Il est informé des visites de l'inspecteur du travail et peut librement l'accompagner au cours de celle-ci.

Article 4.2 : Cadre d'implantation et nombre d'élus

Le cadre d'implantation des délégués du personnel est l'établissement secondaire comme défini en annexe 2. Le nombre de délégués du personnel est déterminé selon l'article R.423-1 du Code du travail.

Compte tenu de l'implantation géographique de certains établissements secondaires définis en annexe 2 et afin de permettre la représentation des personnes travaillant sur des sites distants, il est convenu que des délégués du personnel sont élus au sein d'un même site (même adresse) ou d'un même département administratif sous réserve que ces sites ou ce département comprennent chacun plus de 100 effectifs actifs du même établissement secondaire (annexe 2). Le nombre de délégués du personnel à élire est déterminé selon l'article R.423-1 du Code du travail.

Pour tenir compte des réalités locales et ainsi avoir la possibilité d'élire des délégués du personnel en deçà du seuil de 100 effectifs actifs, un accord spécifique doit être signé par la majorité, en nombre, des organisations syndicales ayant participé à la négociation sur l'établissement secondaire. Le nombre de délégués du personnel à élire est déterminé selon l'article R.423-1 du Code du travail. Ces accords doivent être conclus au plus tard 45 jours avant le début du processus électoral qui correspond à la date d'affichage de la date des élections. L'initiative de l'ouverture de la négociation est prise par le chef d'établissement secondaire ou par une organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement secondaire. Cette négociation s'effectue en préalable à la négociation des protocoles électoraux locaux. Son objet est de déterminer les éventuels périmètres supplémentaires d'implantation de DP au sein de l'établissement secondaire au sens de l'annexe 2.

Pour tous les sites n'atteignant pas le seuil de 100 effectifs actifs et à défaut d'accord spécifique, il est convenu que l'élection des délégués du personnel se fait au niveau de l'instance DP la plus proche du même établissement secondaire. Le nombre de délégués du personnel à élire est déterminé selon l'article R.423-1 du Code du travail.

Article 4.3 : Organisation des réunions mensuelles.

Les réunions mensuelles des délégués du personnel sont tenues sur les sites ou départements définis à l'article 4.2 du présent accord. Toutefois, avec l'accord des délégués du personnel, il sera possible d'organiser une réunion unique avec le directeur de l'établissement secondaire ou son représentant.

Article 4.4 : Crédit d'heures.

Le montant de ce crédit d'heures est fixé conventionnellement selon les principes suivants :

- Les délégués du personnel titulaires disposent d'un crédit d'heures de 15 heures de délégation mensuelle s'ils interviennent sur un seul site.
- Les délégués du personnel élus dont le territoire de compétence est le département administratif disposent d'un crédit d'heures porté conventionnellement à 20 heures de délégation mensuelle.
- Les délégués du personnel élus dont le territoire de compétence excède les limites du département administratif disposent d'un crédit d'heures porté conventionnellement à 25 heures de délégation mensuelle.
- Les délégués du personnel élus dont le territoire de compétence excède les limites de 4 départements disposent d'un crédit d'heures porté conventionnellement à 30 heures de délégation mensuelle.

Article 4.5 : Locaux

Les délégués du personnel sont dotés d'un local mis à disposition par l'employeur et situé au sein de chaque niveau d'implantation.

Ce local comprend du mobilier de bureau, une ligne téléphonique avec prise en charge des communications, un télécopieur, un micro-ordinateur, équipé de ses logiciels de bureautique et une imprimante mis à disposition et entretenus par l'entreprise. Ce matériel appartenant à l'entreprise est mis à la disposition des délégués du personnel sous leur responsabilité.

Les délégués du personnel pourront avoir accès au photocopieur du lieu de leur hébergement dans le cadre d'un usage raisonnable et nécessaire à leur fonctionnement administratif. Les tirages en nombre ne sont donc pas autorisés. L'accès au photocopieur se fait dans le respect du fonctionnement du service et en concertation avec le chef d'établissement.

Article 4.6 : Utilisation de la messagerie

Un accès à intranet est fourni au sein de chaque local des délégués du personnel.

Chaque délégué du personnel bénéficie, à sa demande, d'une adresse e.mail nominative sous la forme « nom du représentant du personnel / mandat / sigle de l'organisation syndicale ». Cette adresse n'est pas visible sur l'annuaire de la messagerie de l'entreprise, elle est utilisée, dans le cadre de leur mandat pour les échanges des délégués du personnel entre eux, les délégués syndicaux, les organisations syndicales et avec les représentants de la direction.

Ainsi, cet accès à la messagerie permettra notamment l'envoi des convocations aux réunions mensuelles des délégués du personnel par e-mail.

La messagerie servira à l'exercice du mandat en interne mais ne pourra être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés sauf dispositions plus favorables prévues par le législateur ou accord d'entreprise.

Article 4.7 : Affichage

Les délégués du personnel disposent de panneaux d'affichage qui leur sont propres. Leur nombre, leur dimension ainsi que leur emplacement sont déterminés en accord avec le chef d'établissement secondaire.

Article 4.8 : Déplacements

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, pendant leurs heures de délégation, se déplacer dans l'établissement et hors de l'entreprise. Pour tenir compte de l'éloignement géographique de certains sites, il est convenu que l'entreprise prend en charge les frais et les temps de déplacement dans les conditions suivantes :

- Pour les délégués du personnel élus sur un département administratif, 2 déplacements inter sites par mois sont pris en charge, sur justificatif, selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.
- Pour les délégués du personnel élus dont le territoire de compétences excède les limites du département administratif, 3 déplacements inter sites par mois sont pris en charge, sur justificatif, selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.
- Pour les délégués du personnel élus dont le territoire de compétences excède les limites de 4 départements administratifs, 15 déplacements inter sites par trimestre sont pris en charge, sur justificatif, selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.
- Pour l'ensemble des déplacements pris en charge par l'entreprise, les temps de déplacement sont pris en compte en dehors des temps de délégation.

Les réunions mensuelles avec l'employeur et son représentant ainsi que les temps de trajet pour se rendre à ces réunions sont pris en compte en dehors des temps de délégation.

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

Les règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise s'appliquent aux délégués du personnel.

Article 4.9 : Formation des délégués du personnel.

Les délégués du personnel titulaires élus pour un premier mandat peuvent bénéficier de deux jours de formation. Le temps de formation est pris en charge par l'entreprise, il est considéré comme temps de travail effectif.

Ces formations sont organisées par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou par un des organismes visés à l'article L.451-1 du Code du Travail.

Chapitre 5 : Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Article 5.1 : Missions

Les CHSCT exercent leurs missions dans le cadre du Chapitre VI du Titre III du Livre II du Code du travail et des dispositions conventionnelles dont l'accord de branche du 14 novembre 2003 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels dans les télécommunications.

Ils sont saisis de toute question relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail par le chef d'établissement, le comité d'établissement, les délégués du personnel et les salariés du secteur pour lequel ils sont compétents.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail analyse, dans un objectif de prévention, la situation de l'établissement ou du secteur concerné, en matière de risques professionnels, en particulier en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, notamment, sur les modifications de l'organisation et des conditions de travail et sur les mutations technologiques importantes ayant des incidences sur les conditions de travail des personnels, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est chargé de contribuer à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entité dans le cadre des dispositions de l'article L.236-2 du Code du Travail.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de toutes les informations conformes aux dispositions légales utiles à l'exercice de leur mission.

Article 5.2 : Cadre d'implantation

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués au niveau des établissements secondaires listés en annexe 2.

Les parties signataires expriment leur volonté de faire des CHSCT d'établissements secondaires les CHSCT de plein exercice du Code du travail.

Les signataires attirent l'attention sur les mesures d'adaptation que pourraient prendre les CHSCT dont la compétence géographique est particulièrement étendue.

Article 5.3 : Modalités de désignation des représentants du personnel aux CHSCT

Les représentants du personnel aux CHSCT sont désignés par un collège désignatif constitué en application de l'article L.236-5 du Code du Travail des membres titulaires du comité d'établissement de référence et des délégués du personnel titulaires du périmètre du CHSCT concerné.

Article 5.4 : Secrétariat du CHSCT

Pour chaque CHSCT, un secrétaire est désigné par les représentants du personnel de chaque CHSCT conformément à l'article L 236-5 du Code du Travail.

Article 5.5 : Crédit d'heures.

Les représentants aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disposent d'un crédit d'heures conformément aux dispositions à l'article L 236-7 du Code du travail.

Pour tenir compte de l'implantation géographique de certains établissements secondaires, le crédit d'heures des membres du CHSCT :

- Est augmenté conventionnellement de 5 heures par mois dès que l'établissement secondaire comporte au minimum 2 sites distants d'au moins 10 KM.
- Est augmenté conventionnellement de 10 heures par mois dès que l'établissement secondaire comporte plus de 5 sites distants.

Dans les cas de CHSCT avec des sites distants, le crédit d'heures du secrétaire est en outre augmenté conventionnellement de 5 heures mensuelles.

Conformément aux dispositions légales, le crédit d'heures peut être dépassé dans le cas d'accidents graves ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ou pour la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité. Ces cas de

dépassement sont considérés comme temps de travail effectif et ne peuvent entraîner de perte de rémunération.

Les bénéficiaires de crédit d'heures peuvent se répartir entre eux le temps conformément à l'article L.236-7 du Code du Travail.

Article 5.6 : Déplacements.

Les membres des CHSCT se déplacent librement dans l'établissement et hors de l'entreprise pour exercer leur mission et prendre contact avec tous les personnels sans les gêner de façon importante dans leur travail. Il est préconisé d'informer du déplacement la Direction du site concerné avant la visite.

La prise en charge par l'entreprise des frais de déplacements des membres désignés des CHSCT se fait dans les cas suivants :

- Dans le cas d'une convocation par la Direction de l'établissement secondaire, celle-ci précise son objet et le lieu et l'heure de la réunion. Les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.
- Pour la réalisation d'enquêtes ou inspections. Les enquêtes ou inspections dont il est question concernent tout aussi bien les enquêtes ou inspections trimestrielles que les enquêtes et inspections qui seraient effectuées par le comité ou par un de ses membres, notamment dans le cadre de missions, de risque grave ou de situation de risque d'accident du travail et ceci dans le strict respect des dispositions prévues par le code.

Il est convenu que les frais de déplacements des membres des CHSCT seront pris en charge par l'entreprise conformément aux règles relatives aux déplacements professionnels en vigueur dans l'entreprise.

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

L'ensemble des déplacements ci-dessus est gérés par la DRH de l'établissement secondaire.

Article 5.7 : Nombre de représentants

Le nombre de membres par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est déterminé selon l'article R.236-1 du Code du travail.

Article 5.8 : Représentation syndicale dans les CHSCT

Dans les établissements secondaires de plus de 300 personnes, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement peut désigner, un représentant au CHSCT.

Ces représentants participent aux réunions et bénéficient des mêmes informations que les membres titulaires. Chaque représentant syndical au CHSCT dispose d'une voix consultative.

Article 5.9 : Formation à l'hygiène et à la sécurité.

Les représentants des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation et dans les conditions des articles 3.2.5 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et de l'article 3 de l'accord de branche du 14

novembre 2003 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels dans les télécommunications, de la formation nécessaire à l'exercice de leur fonction.

Ces formations sont organisées par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou par un des organismes visés à l'article L.451-1 du Code du Travail.

Article 5.10 : Commission de Coordination Technique Santé, Conditions de Travail et Sécurité au Travail.

Article 5.10.1 : Missions

L'article L 236-6 du Code du travail stipule que le comité d'établissement prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination technique de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans le cadre de la volonté du législateur d'ouvrir, par cette disposition, la possibilité de mettre en place une structure dont la mission sera d'améliorer l'efficacité des travaux des différents comités afin d'éviter une dispersion des efforts de prévention, il est créé par voie conventionnelle une commission de coordination technique santé et sécurité au travail.

Cette commission ne peut coexister avec aucune autre commission ou structure ayant le même objet.

La Commission de Coordination Technique Santé, Conditions de Travail et Sécurité au Travail coordonne les travaux des CHSCT des établissements secondaires rattachés à un comité d'établissement.

Sans se substituer aux différents CHSCT, elle peut examiner les questions d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail communes à plusieurs CHSCT dans le but de coordonner les efforts de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Article 5.10.2 : Composition.

Elle est composée :

- Du représentant de l'employeur qui préside les débats ;
- Du secrétaire de chacun des CHSCT du périmètre du comité d'établissement.

Article 5.10.3 : Réunions.

Elle se réunit deux fois par an.

L'ordre du jour des réunions est fixé par le Président en concertation avec le secrétaire de chacun des CHSCT.

Un bilan annuel des travaux de la commission est transmis au CE.

Article 5.10.4 : Crédit d'heures.

Il est alloué au secrétaire de chacun des CHSCT du périmètre du CE un crédit d'heures individuel et supplémentaire de 10h par an en dehors du temps consacré aux réunions de la commission.

Article 5.11 : Comité National Santé Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CNSHSCT)

Il est créé par voie conventionnelle, un Comité National de Santé Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CNSHSCT), distinct des autres IRP qui ne peut en aucun cas porter préjudice aux prérogatives des autres IRP.

Article 5.11.1 : Missions

Le Comité National de Santé Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail est chargé d'examiner les questions générales relatives à la santé et à la sécurité au travail concernant l'ensemble de l'entreprise, et d'émettre des recommandations. Ces questions peuvent émaner des Commissions de Coordination Technique Santé, Conditions de Travail et Sécurité au Travail.

Il doit bénéficier à ce titre d'une information régulière sur les efforts de prévention et d'amélioration des conditions de travail engagés par l'entreprise au niveau national.

Les commissions spécialisées « travail en hauteur » et « stress » existantes continuent leur action dans le cadre du CNSHSCT.

Article 5.11.2 : Composition.

Il est composé :

- Du Président du CCE ou de son représentant qui préside les débats. Le Président peut être assisté par des responsables de l'entreprise dont la présence, en tant que spécialistes, permet d'enrichir le dialogue autour des questions inscrites à l'ordre du jour.
- 9 membres titulaires et 9 membres suppléants, désignés à la proportionnelle au plus fort reste des élections des comités d'établissement par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise parmi les personnels de l'entreprise. Seuls les titulaires siègent ou sont remplacés par leur suppléant en cas d'absence des titulaires.
- Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise a la possibilité de désigner pour 2 ans renouvelables un représentant au sein de cette instance.

Article 5.11.3 : Réunions

Il se réunit trois fois par an. L'ordre du jour des réunions est fixé par le Président après consultation des membres.

Article 5.11.4 : Crédit d'heures

Il est alloué à chaque membre titulaire du comité un crédit d'heures annuel de 20h.

Chapitre 6 : Dispositions générales applicables aux représentants du personnel et aux responsables syndicaux.

Article 6.1 : Libre circulation et accès aux sites.

Conformément aux dispositions du code du travail et à celles de la convention collective nationale des télécommunications, les délégués syndicaux et les représentants du personnel peuvent se déplacer librement dans l'établissement et hors de l'entreprise pour l'exercice de leur mission. Les délégués syndicaux centraux se déplacent librement dans et hors de

l'entreprise pour l'exercice de leur mandat. Il est préconisé d'informer la Direction du site concerné 24 h avant la visite.

Ils peuvent également prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans le fonctionnement et l'organisation du service et par conséquent à l'accomplissement du travail des salariés

Article 6.2 : Crédit d'heures

Conformément aux dispositions prévues par le Code du travail et la convention collective nationale des télécommunications et le présent accord, les représentants du personnel titulaires bénéficient d'heures de délégation.

Les membres suppléants pourront bénéficier de ces heures de délégation, lorsqu'ils sont amenés à remplacer un membre titulaire.

Le temps de délégation est payé à l'échéance normale comme du temps de travail.

Afin de permettre un suivi régulier du temps de délégation, FTSA met en place un système de gestion individuelle de ces crédits d'heures (voir article 6.3).

Pour les cadres astreints à un décompte de la durée du travail en jours, la conversion des heures de délégation sera traduite sur la base de 4 heures pour une demi-journée, ce qui ne remet aucunement en cause la liberté de fractionnement des heures de délégation.

Article 6.3 : Bons de délégation

Afin d'assurer le suivi des heures de délégation et du crédit de temps complémentaire des bons de délégation sont mis en place. Ils font apparaître exclusivement la date, les heures de début et de fin de l'absence, ainsi que le type de mandat au titre duquel ils sont établis.

Le bon de délégation est transmis au responsable immédiat. L'entreprise mettra à la disposition des représentants du personnel un outil de workflow destiné à faciliter la transmission des bons de délégation.

Le système des bons de délégation ne permet pas à l'employeur d'exercer un contrôle sur l'usage que font les représentants du personnel de leur temps de délégation.

L'utilisation des heures de délégation ne peut pas être subordonnée à une autorisation préalable de l'employeur. Elle doit être automatique et immédiate, et ne doit pas pouvoir être refusée, le système des bons de délégation ayant pour seul but la comptabilisation des heures de délégation.

Un modèle de bon de délégation mis à la disposition des représentants du personnel est joint en annexe 3.

Un système de gestion papier de bon de délégation est mis en place dans l'attente du système par intranet .

Article 6.4 : Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel élus ou désignés ont droit à toutes les informations prévues par la législation sociale ou nécessaire au bon exercice de leur mission ou attribution.

Toutefois, lorsque ces informations présentent un caractère confidentiel et donné comme tel par la direction, les représentants du personnel sont tenus à une obligation de confidentialité à leur égard.

Article 6.5 : La formation aux moyens de communication

La mise à disposition des représentants du personnel élus ou désignés de sites intranet s'accompagne de l'organisation par l'entreprise de formations destinées à leur permettre d'installer et de gérer leurs sites. Ces formations sont d'une durée maximum de 2 jours.

Titre 3 : Entrée en vigueur et suivi de l'accord

Chapitre 7 : Dépôt légal et affichage

Le présent accord est déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Cinq exemplaires sont transmis à la Direction Départementale du Travail de Paris.

L'accord entre en vigueur le 1^{er} septembre 2004. Il fait l'objet d'un affichage dans les conditions légales.

Chapitre 8 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période à durée indéterminée.

Chapitre 9 : Suivi de l'application de l'accord

Une commission composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives et de représentants de la direction de l'entreprise est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord.

Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant.

La commission se réunit une fois par an pour faire un bilan de l'application de l'accord et au minimum une fois avant le déclenchement des opérations électorales.

Chapitre 10 : Interprétation

Les parties signataires peuvent déposer une demande d'interprétation.

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

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

Les parties signataires disposent d'un mois à compter de cette réunion pour formuler leur interprétation.

Chapitre 11 : Adaptation de l'accord suite à une évolution de l'organisation de l'entreprise.

Lorsqu'une évolution du périmètre de l'entreprise FTSA pouvant avoir un impact sur le cadre d'implantation des IRP est connue, l'entreprise s'engage à inviter les organisations syndicales représentatives au niveau national à étudier et éventuellement à négocier si nécessaire la prise en compte de cette évolution dans les dispositions du présent accord.

Ces éventuelles nouvelles dispositions pourront alors faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Chapitre 12 : Révision

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

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

Conformément aux dispositions légales, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise participent aux négociations de l'accord portant sur la demande de révision.

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

Chapitre 13 : Dénonciation

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

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

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

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

Conformément aux dispositions légales, toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise participent à ces négociations.

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

Annexe 1 : Liste des établissements distincts principaux pour les comités d'établissement et les délégués syndicaux

Établissements distincts Directions Régionales : 31	Établissements distincts Divisions/ Fonctions : 7
DR Alpes	Division Services de Communication Entreprises
DR Alsace	Division Services de Communication Résidentiels
DR Aquitaine	État Major de la Division Ventes et Services FRANCE
DR Besançon	Division Réseaux Opérateurs & SI
DR Bourgogne	Division Recherche & Développement
DR Bretagne	Division Finance
DR Centre Val de Loire	Divisions et Fonctions : International, Secrétariat Général, Ressources Humaines, Communication externe, Animation des réseaux de management et communication interne, Achats, Intégration des contenus, programme TOP
DR Champagne Ardennes	
DR Clermont-Ferrand	
DR Corse	
DR Guadeloupe	
DR Hauts de Seine	
DR Ile de France Est	
DR Ile de France Ouest	
DR Ile de France Sud	
DR Languedoc Roussillon	
DR Limousin Poitou-Charentes	
DR Lorraine	
DR Lyon	
DR Martinique-Guyane : Guyane	
DR Martinique-Guyane : Martinique	
DR Marseille	
DR Midi Pyrénées	
DR Nord Pas de Calais	
DR Normandie	
DR Paris	
DR Pays de Loire	
DR Picardie	
DR Provence Côte d'azur	
DR Réunion	
DR Rhône Durance	

Annexe 2 : Liste des établissements distincts secondaires pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux

Divisions/Fonctions	Entités
Division Ventes Services France : État-major	Direction VSF état-major hors UEFE
	Unité de Facturation Entreprises (UEFE)
Division Ventes Services France : Directions Régionales	Chaque Unité Opérationnelle et état major des DR
Division Services de Communication Résidentiels	Etat-Major + Direction Projet Wanadoo Broadband Europe
	UA Haut Débit et Internet
	UA Equipements domestiques et accès + Voix et Messageries
Division Services de Communication Entreprises	Direction des Grands Comptes
	Marketing Intégration Stratégie (Marketing Communications d'Entreprises + Stratégie, Communication & Innovation + Intégration & Services)
	État-major (RH, CG, Top, Top line & transformation) + Business Opérations
Division Finances	État-major + UA contentieux
	Unité Comptable Ile de France
	Unité Comptable Nord-Est
	Unité Comptable Bretagne Pays de Loire
	Unité Comptable de Rouen
	Unité Comptable Sud-Est
	Unité Comptable Sud Ouest
Division RO & SI	Direction des Réseaux Longue Distance
	Direction des Réseaux Sectoriels d'Accès État-major
	Direction Ventes et Services Clients Opérateurs
	Etat-Major (RO & SI)
	Unité de Réseau Sectoriel PARIS
	Unité de Réseau Sectoriel LILLE
	Unité de Réseau Sectoriel NANTES
	Unité de Réseau Sectoriel LYON
	Unité de Réseau Sectoriel TOULOUSE
	Direction des Opérations du SI
	Direction Plates-formes de services
	SIFAC
	SICOR
	SIRES
	DISU EM
	Unité de Service et d'Infogérance Toulouse
	Unité de Service et d'Infogérance Nantes
	Unité de Service et d'Infogérance Lyon
Unité de Service et d'Infogérance Paris	
Unité de Service et d'Infogérance Lille	
Unité de Service et d'Infogérance Savigny	
Division Recherche & Développement	Sites Issy les Moulineaux + Belfort
	Site Lannion
	Sites Rennes + Caen
	Sites Grenoble + Sophia Antipolis + La Turbie

FT Siège	Direction des Achats et Amélioration de la Performance
	Fonction Communication + Direction des Ressources Humaines Groupe + Fonction Animation des Réseaux de Management et Communication Interne
	Direction des Services Partagés (y compris FTSRH + CSRH)
	Direction de la Formation
	Secrétariat Général (sauf Direction de l'Immobilier et des Transports)
	Direction de l'Immobilier et des Transports
	Division International

FRANCE TELECOM SA	BON DE DÉLÉGATION Mois de :
Etablissement (au sens CE) de :	Unité de :
NOM :	Prénom :
Type de mandat exercé :	Préciser en qualité de :
<input type="checkbox"/> Délégué du Personnel <input type="checkbox"/> Elu du Comité d'Etablissement <input type="checkbox"/> Elu du Comité Central d'Entreprise <input type="checkbox"/> Elu du CHSCT <input type="checkbox"/> Délégué Syndical <input type="checkbox"/> Délégué Syndical au titre de la préparation de négociations <input type="checkbox"/> Délégué Syndical Coordinateur <input type="checkbox"/> Délégué Syndical Coordinateur au titre de la préparation de négociations <input type="checkbox"/> Délégué Syndical Central <input type="checkbox"/> Représentant syndical au CE <input type="checkbox"/> Représentant syndical au CCE <input type="checkbox"/> Membre de Commission de CE (préciser laquelle) : <input type="checkbox"/> Membre de Commission de CCE (préciser laquelle) : <input type="checkbox"/> Membre du bureau du CE (rayer les mentions inutiles) : Secrétaire – Secrétaire adjoint – Trésorier – Trésorier adjoint <input type="checkbox"/> Membre du bureau du CCE (rayer les mentions inutiles) : Secrétaire – Secrétaire adjoint – Trésorier – Trésorier adjoint	<input type="checkbox"/> Titulaire <input type="checkbox"/> Suppléant

Préciser : <input type="checkbox"/> crédit d'heures IRP	<input type="checkbox"/> crédit de temps complémentaire
Total des heures déjà utilisées au titre de ce mandat sur ce crédit :	
Heure de départ :	Le :
Heure de retour : (à remplir par l'intéressé à son retour)	Le :

E-mail du manager :
Date :